

Wissenschaftlerinnen- Rundbrief

Nr. 1/2014

Schwerpunkt: Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Hochschule



Herausgeberin:

Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Redaktion:

Caren Kunze

Layout:

Freie Universität Berlin, Center für Digitale Systeme (CeDiS)

Titelbild:

Nick Castonguay, <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/deed.de>

Das Bild wurde retouchiert, seine Tonwerte bearbeitet und mit Schrift kombiniert

Auflage:

1.300

Druck:

P & P Printmanagement

Freie Universität Berlin

Goßlerstr. 2–4

14195 Berlin

Tel: 030 838-54259

frauenbeauftragte@fu-berlin.de

www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte

April 2014

ISBN 987-3-929968-46-0

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

am 11. März lud die zentrale Frauenbeauftragte zu einem Empfang im Rahmen des Internationalen Frauentags unter dem Motto „Brot und Rosen“ ein. 1912 wurde dieses Motto im Zusammenhang mit dem Streik der Textilarbeiterinnen in Lawrence, Massachusetts bekannt und ist seitdem ein fester Bestandteil der internationalen Frauen- und Gewerkschaftsbewegung. Wahlrecht für Frauen, Arbeitsschutzgesetze, gleicher Lohn und Mindestlöhne sind die zentralen Themen, die im Rahmen des Internationalen Frauentags immer wieder eine Rolle gespielt haben. Viele der Forderungen sind noch heute noch hochaktuell. Übertragen auf das Arbeitsfeld Wissenschaft und Hochschule steht „Brot“ als Symbol für etwa Vertragslaufzeiten, (Zwangs-)Teilzeit und Eingruppierungen; „Rosen“ könnten das Symbol für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskultur, Vereinbarkeit und Anerkennung sein. All diese Themen werden in dem aktuellen Wissenschaftlerinnen-Rundbrief aufgegriffen. Wissenschaftliche Analysen und Texte aus Perspektive der jeweiligen Beschäftigtengruppe setzen unterschiedliche Schwerpunkte und zeichnen ein vielfältiges Bild der Arbeitssituation an Hochschulen: Wie nehmen Wissenschaftler/innen die wenig planbare Laufbahn und die unsicheren Beschäftigungsbedingungen wahr? Auf welche Weise bringen sie Karriere und Familie unter einen Hut? Was denken studentische Beschäftigte über ihre prekäre Arbeitssituation und welche Geschlechterunterschiede bestehen hierbei? Wie gestaltet sich der Arbeitsalltag für Hochschulsekretärinnen und Sachbearbeiterinnen im Kontext der rasanten Veränderung ihres Arbeitsfeldes? Anknüpfend an die beständig geführten Arbeitskämpfe unter dem Motto „Brot und Rosen“ ist die Möglichkeit der Veränderung der bestehenden Verhältnisse und damit die Gestaltung des Arbeitsorts Hochschule ein inhärenter Bestandteil vieler Texte.

Ein kleiner Bericht zum Internationalen Frauentag an der Freien Universität sowie die Präsentation der Wahlergebnisse der dezentralen Frauenbeauftragten und des zentralen Frauenrats finden sich in der Rubrik Gleichstellung. Hier finden Sie auch interessante Ergebnisse aus dem Bericht der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz zu Chancengleichheit, der passend zum Schwerpunkt des Rundbriefs zeigt, dass Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu Wissenschaftlern häufiger teilzeitbeschäftigt und befristet beschäftigt sind. Welche Maßnahmen die Freie Universität zur Unterstützung der Mitarbeiter/innen mit Familien- oder Pflegeverantwortung anbietet, berichtet das Familienbüro.

Die Rubrik „Tipps, Treffen, Termine“ ist im Vergleich zu anderen Rundbriefen deutlich erweitert. Hier finden sich nicht nur Hinweise auf kommende Veranstaltungen wie zum Beispiel die Informationsveranstaltung zu Geschlechterforschung und Gleichstellung in Horizon 2020, sondern auch Hinweise auf Weiterbildungsangebote für Post-Doktorand/inn/en an der Dahlem Research School und eine Zusammenfassung der Vorschläge der Jungen Akademie zur Personalstruktur an Hochschulen, die es zu diskutieren lohnt. Zu guter Letzt möchten wir dem Feministischen Frauen- und Gesundheitszentrum zur Auszeichnung mit dem Berliner Frauenpreis gratulieren.

Mechthild Koreuber und das Rundbriefteam



Foto: Gerhard Westrich

Quelle: Freie Universität Berlin

Impressum

Editorial

Ausgezeichnet

- 6 Berliner Frauenpreis 2014 geht an das FFGZ

Schwerpunkt

- 7 Wissenschaft als Karrierejob
Die Folgen des verschärften Wettbewerbs im deutschen Wissenschaftssystem
Prof. Dr. Christiane Funken, Jan-Christoph Rogge
- 10 Zu Chancen und Risiken einer wissenschaftlichen Karriere
Dr. Anke Burkhardt
- 12 Die Initiative FU-Mittelbau und die Sichtbarkeit der Arbeitsverhältnisse
Christof Mauersberger
- 14 Zur Problematik der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriereentwicklung und Kindern für Frauen
Bettina Schweizer
- 16 Studentische Hilfskräfte und MitarbeiterInnen Arbeitsverhältnisse und Geschlechterungleichheiten
Tobias Rieder, Christian Schneickert, Alexander Lenger
- 18 Zwischen Studium und Arbeit
Frauen als studentische Beschäftigte
Personalrat der studentischen Beschäftigten, Freie Universität Berlin
- 20 Von der Schreibkraft zur Arbeitsgruppenmanagerin
Stefanie Bahe

Geschlechterforschung

- 22 Dahlem International Network Professorship for Gender Studies
Dr. Anita Runge
- 24 Let's talk about Green Economy! Neue Kommunikationsplattform zu Care, Gender und Green Economy geht an den Start
Claudia König,

Gleichstellung

Wahlen für die Gleichstellung 25
Silvia Arlt

„Hauptsache: es ist ein Tag“. Bericht zum internationalen Frauentag
an der Freien Universität Berlin 27
Selma Tabak

FUTURA – Qualifikation für ein genderkompetentes Handeln im Beruf
geht in die dritte Runde 28
Anja Hein

Wie Frauen in Ost und West gründen 29
Marion Kuka

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz legt Bericht zu
Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung vor 30

Evaluation des Berliner Chancengleichheitsprogramms 31

Familienbüro

Bildung – immer weiter 32
Michaela Volkmann

Erschienen

Saskia-Fee Bender, Marianne Schmidbaur, Anja Wolde (Hrsg.):
Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies
an Hochschulen. Weinheim & Basel: 2013. Beltz Juventa. 34
Silvia Arlt

Tipps, Treffen, Termine

Neue Personalstruktur: Vorschläge der Jungen Akademie 35
Caren Kunze

Zwischen Promotion und Professur. Neues Qualifizierungsangebot
an der Dahlem Research School für promovierte
NachwuchswissenschaftlerInnen 35
Sibel Vurgun

Das Team Forschungsförderung stellt sich vor:
Unterstützung bei allen Fragen der Forschungsförderung! 36

Informationsveranstaltung: Horizon 2020 37

Workshop: Eine wissenschaftliche Laufbahn planen – 3. Folge 37

Berliner Frauenpreis 2014 geht an das FFGZ

Pressemitteilung des FFGZ
vom 11.3.2014



Cornelia Burgert, Petra Bentz,
Senatorin Dilek Kolat und Martina Schröder (v.l.)

Foto: Bildschön, Marco Jentsch

Das Team des Feministischen FrauenGesundheitsZentrums e.V. erhielt am 7. März anlässlich des Empfangs zum Internationalen Frauentag im Roten Rathaus den Berliner Frauenpreis 2014 durch die Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, Dilek Kolat.

Seit 1987 werden mit dem Berliner Frauenpreis Frauen geehrt, die sich mit besonderem Engagement für Frauen und für die Gleichberechtigung der Geschlechter einsetzen.

Senatorin Dilek Kolat: *„Viel zu lange wurde die medizinische Forschung und Versorgung ausschließlich an der Gesundheit von Männern ausgerichtet. Das Feministische FrauenGesundheitsZentrum engagiert sich seit vier Jahrzehnten mit außergewöhnlichem Einsatz im Frauengesundheitsbereich. Kernidee ist die Selbstbestimmung von Frauen über ihren Körper, die Sexualität und die Gesundheit. Das 1974 als Selbsthilfeprojekt gegründete Zentrum haben viele Mitstreiterinnen gemeinsam zu einem erfolgreichen und innovativen Projekt entwickelt. Das FFGZ hat neue Impulse für eine frauenspezifische Gesundheitsversorgung und eine geschlechtergerechte Medizin gegeben und besitzt eine unverzichtbare politikberatende Funktion.“*

Die Laudatio hielt die Staatssekretärin für Gesundheit Emine Demirbüken-Wegner.

Das FFGZ wird sich auch in Zukunft für die Verbesserung der gesundheitlichen Versorgung von Frauen engagieren. Hauptthemen sind aktuell die Medikalisierung von Lebensphasen wie die Wechseljahre, die Verbesserung der Krebsfrüherkennung und die Vermeidung unnötiger operativer Eingriffe, vor allem der Gebärmutterentfernung. Besondere Angebote gibt es im Bereich Gesundheitsförderung sozialbenachteiligter Frauen wie erwerbslose, gewaltbetroffene und ältere Frauen sowie Mütter mit und ohne Migrationshintergrund.

Seit 1976 informiert das FFGZ durch die Zeitschrift *clio – Die Zeitschrift für Frauengesundheit* zu aktuellen Frauengesundheitsthemen und durch ihre Broschüren zu den Themen Wechseljahre, Schilddrüse und Endometriose.

Weitere Informationen unter www.ffgz.de

Wissenschaft als Karrierejob

Die Folgen des verschärften Wettbewerbs im deutschen Wissenschaftssystem

„Ich kenne nur Leute, die 60 Stunden die Woche mindestens arbeiten und die einfach unter Stress leiden und keinen Urlaub mehr machen. [...] Das ist kein Workaholic-Phänomen, sondern es hat sich einfach der Druck so enorm erhöht hier, weil die Chancen so gering sind, später eine Stelle zu kriegen, dass sich das eben so verstärkt.“

So bringt eine 35-jährige Politikwissenschaftlerin die derzeitige Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Deutschland auf den Punkt – und damit steht sie nicht alleine da. Sie ist Teilnehmerin der Studie „Generation 35plus“, die am Institut für Soziologie der TU Berlin (Leitung: Prof. Dr. Christiane Funken unter Mitarbeit von Sinje Hörlin und Jan-Christoph Rogge) durchgeführt wurde. Dazu wurden über 50 Führungskräfte und Hochqualifizierte aus Wirtschaft und Wissenschaft im Alter zwischen 30 und 40 zu ihren bisherigen Berufserfahrungen und ihren weiteren Karriereambitionen befragt. Für alle interviewten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind die massiv verschlechterten und unberechenbaren Karrierechancen der entscheidende Faktor für ihre Karriereplanung. Sie alle sind Forscherinnen und Forscher mit Leib und Seele; den mittlerweile unzumutbaren Belastungen und Existenzängsten haben viele aber nichts (mehr) entgegenzusetzen. Die Folge ist vielfach eine völlige Entgrenzung der Arbeit, die eine Chemikerin in unserem Sample folgendermaßen beschreibt: „Das mache ich daran fest, dass mein Freund darauf besteht, dass ich mindestens einmal die Woche vor neun Uhr abends nach Hause komme. Und dass es nicht immer gelingt.“ Nur wer starke wissenschaftliche Förderung durch einflussreiche Mentorinnen und Mentoren sowie kontinuierliche Unterstützung aus dem privaten Umfeld erfährt – Merkmale, die übrigens nach wie vor eher auf Männer als auf Frauen zutreffen – kann das einzig mögliche Karriereziel der Professur selbstbewusst und hoffnungsvoll verfolgen. Die meisten sind hingegen von einem Gefühl der Aussichts- und Ausweglosigkeit getrieben, so dass sie trotz enormer Selbstzweifel und höchst fatalistisch die Professur anstreben oder aber den kurz- bis mittelfristigen Ausstieg aus der Wissenschaft einkalkulieren (müssen). Für die deutsche Wissenschaftspolitik ist das ein erschütterndes Zeugnis. Schließlich ist es ihr erklärtes Anliegen, die Attraktivität der wissenschaftlichen Karriere in Deutschland zu steigern, um im internationalen Wettstreit um die ‚besten Köpfe‘ bestehen zu können, und die Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen zu verbessern. Erreicht wurde bislang das Gegenteil.

*Prof. Dr. Christiane Funken,
Professorin für Kommunikations- und
Mediensoziologie, Geschlechterforschung
an der Technischen Universität Berlin
Jan-Christoph Rogge,
wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachgebiet
Kommunikations- und Mediensoziologie,
Geschlechterforschung an der
Technischen Universität Berlin*

Unberechenbare und unwahrscheinliche wissenschaftliche Karrieren

Hierzu ein kurzer Blick in die Hochschulstatistik: Auch wenn die markante Trennung von berufenem und nicht-berufenem Personal seit je ein Kernmerkmal des deutschen Modells wissenschaftlicher Karriere ist, so hat sich doch das zahlenmäßige Ungleichgewicht zwischen den beiden Gruppen in jüngster Zeit drastisch vergrößert. Von 2003 bis 2011 stieg die Zahl der

wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an deutschen Universitäten um fast 40.000, die Zahl der Professuren (ohne Juniorprofessuren) hingegen ist unterdessen nur um 460 gestiegen. Im gleichen Zeitraum ist die Quote des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses an Universitäten in einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung von 20,2 % auf 12,7 % gesunken. Diese Stellen sind bzw. waren jedoch der einzige Weg, langfristig im deutschen Wissenschaftssystem zu verbleiben, ohne eine Professur anzustreben und ohne sich von Projekt zu Projekt hangeln zu müssen. Diese radikale Zuspitzung der Monodirektionalität macht wissenschaftliche Karrieren in Deutschland nicht nur äußerst unberechenbar, sondern auch höchst unwahrscheinlich.

Wettbewerbsfähigkeit nach außen und Wettbewerbsintensivierung nach innen

Die Verschärfung des Wettbewerbs im deutschen Wissenschaftssystem wird mit dem wissenschaftspolitischen Ziel der Qualitätssicherung begründet. Dahinter steht die Überzeugung, dass internationale Wettbewerbsfähigkeit nur durch nationale Wettbewerbsintensivierung erreicht werden kann. Die neue Prämisse der deutschen Wissenschaftspolitik scheint zu lauten: Je stärker der Wettbewerb, desto besser die Leistungen. Von diesem neuen Mantra sind nicht nur die Hochschulen und Forschungseinrichtungen betroffen, die die neue Ausrichtung der deutschen Wissenschaftspolitik spätestens mit der Exzellenzinitiative zu spüren bekamen, sondern auch die einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die (vermeintlich) Besten sollen sich im Wettbewerb um Forschungsmittel und (Projekt-)Stellen durchsetzen und so zu neuen Höchstleistungen animiert werden.

Das Steuerungsparadox im deutschen Wissenschaftssystem

Ob diese Rechnung tatsächlich aufgeht ist aber fraglich – das demonstrieren die Ergebnisse unserer Studie eindrücklich. Denn in Zeiten des demographischen Wandels und des prognostizierten Fachkräftemangels manövriert sich die deutsche Wissenschaftspolitik in ein folgenschweres Steuerungsparadox hinein: Die angestrebte Attraktivität des Wissenschafts-Standortes Deutschland wird durch die eingesetzten politischen Mittel (Verschärfung des Wettbewerbs in monodirektionalen Strukturen) systematisch konterkariert.

Der dramatisch verschärfte, psychisch und physisch belastende Kampf um die unverhältnismäßig raren ProfessorenInnenstellen vermindert die Attraktivität des wissenschaftlichen Berufswegs in Deutschland – so unsere InterviewpartnerInnen übereinstimmend. Im Falle einer von uns befragten Biologin klingt das so: „Ich finde, eine wissenschaftliche Karriere ist durch die derzeitige Situation, die an den Universitäten herrscht, nicht sehr einladend.“

Sodann sind die Vorzüge wissenschaftlicher Arbeit – geistige Freiheit, tiefgehende intellektuelle Auseinandersetzung und Freude am Erkenntnisgewinn – durch den unzumutbar gesteigerten Konkurrenzdruck akut bedroht. Wissenschaftliches Arbeiten gerinnt zum „Karrierejob“ – auch darin stimmen alle unsere Befragten überein. Sehnsüchtig blicken sie daher auf die ihrer Meinung nach meist besseren Beschäftigungsbedingungen in der freien Wirtschaft und die Tenure-Track-Modelle in anderen nationalen Wissenschaftssystemen, die ein höheres Maß an beruflicher Sicherheit verspre-

chen. Die für die deutsche Wissenschaftspolitik relevante Frage ist, wie lange sie diesen Versuchungen noch widerstehen können, oder besser: Wie lange sie es sich noch leisten können.

Doch damit nicht genug: Der entfesselte Konkurrenzdruck unterminiert auch das Ziel einer erhöhten Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen. Männer werden im männlich dominierten Wissenschaftssystem – unseren Ergebnissen zufolge – offenbar immer noch besser gefördert als Frauen und leben zudem häufiger in Beziehungen, die ihnen die Freiheit geben, sich voll und ganz auf ihren Beruf zu konzentrieren. Durch die radikale Zuspitzung der monodirektionalen Karrierebedingungen bekommen diese längst bekannten Barrieren einen neuen Stellenwert. Berufliche Förderung und private Unterstützung werden für den Erfolg wissenschaftlicher Karrieren geradezu überlebensnotwendig. Sie geben dem wissenschaftlichen Nachwuchs die Sicherheit, die nötig ist, um – trotz unberechenbarer und äußerst geringer Chancen auf eine Professur – an diesem Karriereziel festzuhalten. Für die Frauen führt das zu einer zynischen Situation: Einerseits gibt es mittlerweile eine ungeahnte Vielfalt an gleichstellungspolitischen Förderprogrammen, die den Frauen suggeriert, die Gelegenheit zum Aufstieg sei günstig wie nie. Andererseits konterkariert der erhöhte Konkurrenzdruck die Fortschritte dieser Programme und erweist sich als strukturelle Bremse für die Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen.

Die tragischen Konsequenzen dieses Steuerungsparadoxes sind – von den Belastungen für die Nachwuchswissenschaftler/-innen ganz zu schweigen – systematische Fehlallokationen: Denn ob die ‚Stabilsten‘, also diejenigen, die beruflich und privat am meisten gefördert wurden, am Ende immer auch die ‚Besten‘ und ‚Innovativsten‘ sind, ist zumindest zweifelhaft. Die Prämisse, dass mehr Konkurrenzkampf zu besseren Forschungsleistungen führt, muss ernsthaft infrage gestellt werden. Schlussendlich steht also nicht nur die Attraktivität und die Chancengerechtigkeit, sondern auch die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wissenschaft auf dem Spiel. In den Worten eines Meteorologen aus unserem Sample: „Die langfristige Perspektivlosigkeit ist einer der Haupthindernisse dafür, dass wir in Deutschland bessere Forschung machen.“

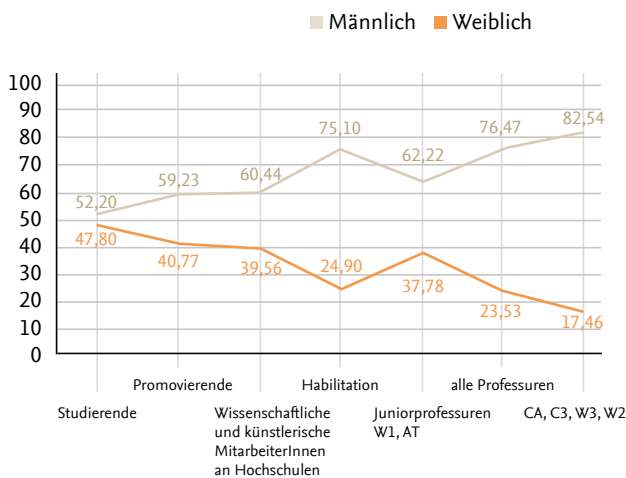


Abb. 1: Anteil von Frauen und Männern nach wissenschaftlichen Karrierestufen in Prozent

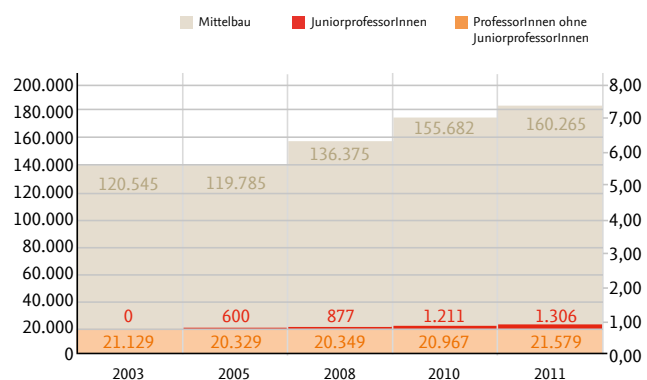


Abb. 2: Verhältnis von Mittelbaustellen zu Professuren an deutschen Universitäten

Zu Chancen und Risiken einer wissenschaftlichen Karriere

Dr. Anke Burkhardt, stellvertretende Direktorin und Geschäftsführerin am Institut für Hochschulforschung

Jährlich werden in Deutschland mehr als 25.000 Promotionen abgeschlossen - Tendenz steigend (Statistisches Bundesamt 2013b). Die Promotionsquote von 19 Prozent stellt im internationalen Vergleich einen Spitzenwert dar. Dagegen liegt der Frauenanteil mit 45 Prozent (2012) nach wie vor unter dem EU-Durchschnitt. Von den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Angestelltenverhältnis an Universitäten sind 90 Prozent befristet tätig, 45 in Teilzeit und 44 Prozent auf Drittmittelbasis (2011, Sonderauswertung Statistisches Bundesamt). Bei den befristet Beschäftigten fallen die Teilzeit- und Drittmittelanteile mit jeweils 48 Prozent noch höher aus. Dabei sind Frauen häufiger von Teilzeit betroffen (57 % vs. 41 %), Männer häufiger von Drittmittelfinanzierung (50 % vs. 44 %). Die trotz dieser oft als prekär bezeichneten Beschäftigungsverhältnisse ungebrochene Attraktivität der Promotion erklärt sich u.a. daraus, dass dieser Qualifikationsnachweis in Deutschland eine breite Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt verzeichnet und sehr gute Karriereaussichten eröffnet. Der überwiegenden Mehrheit der Nachwuchswissenschaftler/innen gelingt nach der Promotion ein zügiger Berufseinstieg, und zwar zumeist in dem Sektor, den sie anfänglich angestrebt haben. Erwerbslosigkeit stellt im gesamten Berufsverlauf eine Randerscheinung dar. Fast ausnahmslos schätzen sie ihre berufliche Tätigkeit als qualifikationsadäquat ein. Schon nach wenigen Berufsjahren ist unbefristete Vollzeitbeschäftigung charakteristisch.

Anders sieht es für jene Nachwuchswissenschaftler/innen aus, die sich für eine akademische Laufbahn entscheiden. Gut ein Viertel der Promovierten ist 10 Jahre nach Studienabschluss noch an Hochschulen oder außerhochschulischen Forschungseinrichtungen tätig (Konsortium Bundesbericht 2013: 286). Während der Dokortitel in Wirtschaft, Politik und Verwaltung den Weg zu gut dotierten Stellen und zur Führungsebene ebnet, stellt er in der Wissenschaft nicht mehr als eine Zugangsvoraussetzung für eine weitere Phase der Qualifizierung dar. Zu den Besonderheiten des deutschen Hochschulsystems zählt, dass das Recht zu selbständiger Forschung und Lehre im Prinzip der relativ kleinen Gruppe der Professor/innen vorbehalten ist. An Univer-

sitäten beträgt ihr Anteil am wissenschaftlichen Personal nur noch 9 Prozent (2011), wobei der Anteil bei Männern mehr als doppelt so hoch ausfällt wie bei Frauen (12 % bzw. 5 % des männlichen bzw. weiblichen wissenschaftlichen Personals).

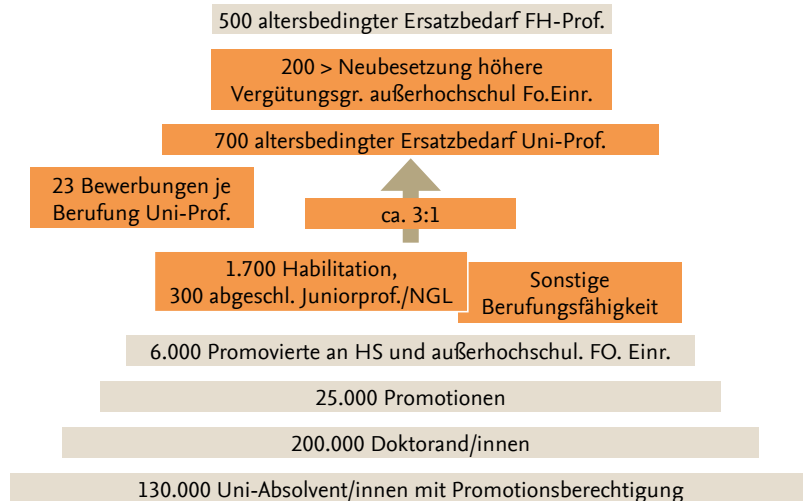
Um die Berufungsfähigkeit zu erlangen, müssen nach der Promotion weitere Jahre befristeter weisungsgebundener Tätigkeit in Kauf genommen werden. Unterhalb der Professur sind nur knapp ein Fünftel der Promovierten an Universitäten unbefristet und in Vollzeit tätig (CAP-Studie INCHER-Kassel). Auch 12 Jahre nach Studienabschluss dominieren noch befristete Beschäftigungsverhältnisse. Während Befristung promovierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gleichermaßen betrifft (84 bzw. 86 %), prägen sich die Geschlechterunterschiede im weiteren Qualifizierungs- und Karriereverlauf aus. Habilitierte Wissenschaftler sind zu 80 Prozent auf Dauer angestellt, habilitierte Wissenschaftlerinnen dagegen zur Hälfte mit Zeitverträgen ausgestattet (KOAB-Studie INCHER-Kassel). Zum Zeitpunkt der Habilitation liegt das Durchschnittsalter bei über 40 Jahren (2012 Männer 40,5, Frauen 40,7 Jahre). Sollte keine Berufung erfolgen, wird es kaum mehr gelingen, eine erfolgreiche Karriere in einem alternativen Berufsfeld zu realisieren. Außerhalb der Hochschulen sind Promovierte dieser Altersgruppe längst beruflich etabliert und zu 90 Prozent unbefristet beschäftigt (Janson/Schomburg/Teichler 2006: 88).

Die Erstberufung auf eine W2-Professur erfolgt im Durchschnitt mit 41,4 Jahren (2010). Damit verlieren Promovierte an Hochschulen in Deutschland ihren Nachwuchsstatus viel später als dies in den meisten anderen Ländern der Fall ist. Abhilfe versprach man sich von der 2002 mit finanzieller Unterstützung des Bundes eingeführten Juniorprofessur. Sie bietet für die Dauer von sechs Jahren die Möglichkeit, sich mit dem gesamten Aufgabenspektrum eines Hochschullehrers bzw. einer Hochschullehrerin vertraut zu machen, und zwar mit einem gegenüber der Lebenszeit-Professur reduzierten Lehrdeputat. Die Juniorprofessur stellt in verschiedener Hinsicht ein Erfolgsmodell dar. Zum einen fand eine Verjüngung statt: das Durchschnittsalter

bei der Berufung liegt bei 34,2 Jahren (2011). Zum anderen übertrifft der Juniorprofessorinnenanteil von 38 Prozent den Frauenanteil an den Habilitationen (Statistisches Bundesamt 2013a). Allerdings ist die Anzahl der Juniorprofessuren bisher deutlich hinter den ursprünglichen Erwartungen zurückgeblieben. Außerdem stellt sich für die rund 1.439 Stelleninhaber/innen (2012) nach Ablauf der sechs Jahre ein ähnliches Problem wie für Habilitierte, denn es fehlt eine verlässliche Beschäftigungsperspektive. Nur ein Viertel der Juniorprofessor/innen gibt

an, dass ihre Stelle mit einem Tenure track versehen ist bzw. Aussicht auf eine befristete oder unbefristete Anschlussbeschäftigung besteht (Befragung HoF Halle-Wittenberg 2012/13). Die fehlende Planbarkeit der Karriere zählt zu den Hauptkritikpunkten (74 % unzufrieden). Sie macht – noch verstärkt durch die Mobilitätsanforderungen – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Problem. Frauen äußern sich in diesem Punkt kritischer als ihre männlichen Kollegen. Fast jede zweite Juniorprofessorin, aber nur jeder vierte Juniorprofessor konstatiert hier ernsthafte Beeinträchtigungen (Berndt 2013).

Die beruflichen Zukunftssorgen sind nicht unberechtigt, denn auf eine W2/W3-Berufung an Universitäten kommen im Durchschnitt 23 Bewerbungen (GWK 2013: 57). Das Verhältnis der jährlichen Anzahl von Nachwuchswissenschaftler/innen, die auf den verschiedensten Wegen die Berufungsfähigkeit erlangen und der Anzahl altersbedingt frei werdender Professuren und neu zu be-



*Jahresangaben, in Personen, gerundet bzw. geschätzt

Quellen: Statistisches Bundesamt, GWK, eigene Berechnungen

setzender Spitzenpositionen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen dürfte bei rund drei zu eins liegen. Trotzdem würde sich die Mehrheit der Nachwuchswissenschaftler/innen noch einmal vor die Wahl gestellt erneut für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden. Ausschlaggebend hierfür ist der im Vergleich zu anderen Beschäftigungssektoren hohe sachliche Zusammenhang zwischen Qualifikation und Berufstätigkeit, und damit einhergehend eine ausgeprägte Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten. Ob jedoch die intrinsische Motivation allein ausreicht, um im Wettbewerb um die leistungsfähigsten Nachwuchswissenschaftler/innen bestehen zu können, wird zunehmend in Frage gestellt. Immer häufiger finden Vereinbarungen von Mindeststandards für die Beschäftigungsbedingungen („Code of Conduct“) Eingang in die Hochschulpraxis (vgl. Quaiser/Burkhardt 2012). Es wird darauf zu achten sein, diese Entwicklung mit gleichstellungspolitischen Ansätzen zu verknüpfen.

Quellen

Berndt, Sarah (2013): Kind oder Wissenschaftskarriere? Oder doch beides? Zur Balance von Familie & Beruf aus Sicht der Juniorprofessor/inn/en. Magdeburg.

GWK (2013): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn (Materialien der GWK Heft 34).

Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2006): Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits?, Kassel.

Quaiser, Gunter/Burkhardt, Anke (2013): Beschäftigungsbedingungen als Gegenstand von Hochschulsteuerung, Wittenberg (HoF-Arbeitsberichte 4'13).

Statistisches Bundesamt (2013a): Personal an Hochschulen, Wiesbaden (Fachserie 11, Reihe 4.4).

Statistisches Bundesamt (2013b): Prüfungen an Hochschulen, Wiesbaden (Fachserie 11, Reihe 4.2).

Die Initiative FU-Mittelbau und die Sichtbarkeit der Arbeitsverhältnisse

*Christof Mauersberger,
wissenschaftlicher Mitarbeiter
an der Arbeitsstelle
Internationale Politische Ökonomie
und engagiert bei der Initiative
FU-Mittelbau*

Struktur und Perspektiven des Mittelbaus haben sich in den letzten Jahren rasant gewandelt und sind mittlerweile von starker Heterogenität, kurzen Befristungen, (Zwangs-)Teilzeit und generell unsicheren Zukunftsaussichten geprägt. Doch was ist überhaupt „der Mittelbau“? Im engeren Sinne gehören dazu all die Beschäftigten an der Universität, die in die Statusgruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen eingruppiert sind – meist die klassischen „WiMi“ auf Haushalts- oder Projektstellen, dazu noch einige Akademische Räte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, LektorInnen und wenige andere. Im breiteren Sinne – und hier wird die Heterogenität deutlich – können zum Mittelbau aber all jene gezählt werden, die an der Universität nach dem Studium und vor einer unbefristeten Professur in Forschung und Lehre wissenschaftlich tätig sind. Dazu gehören dann eine Vielzahl an Promovierenden (mit oder ohne Stipendium), die formal Studierende sind, Lehrbeauftragte, PrivatdozentInnen, viele im Wissenschaftsmanagement, die als sogenannte „Sonstige MitarbeiterInnen“ eingruppiert sind, und auch befristete Junior-Profes und mittlerweile sogar w2-Professuren auf Zeit. Die Perspektiven und die Forderungen dieses breiten Mittelbaus sichtbar zu machen, hat sich die Initiative FU-Mittelbau seit 2009 zur Aufgabe gemacht. Sie kooperiert dabei eng mit der im Akademischen Senat vertretenen GEW-Mittelbauinitiative und hat mit dem Blog www.fu-mittelbau.de ein wichtiges Forum geschaffen. Im Jahr 2011 (neuere Zahlen legte die FU bisher nicht vor) hatten von rund 2200 FU-WiMi (im engeren Sinne) 89 % befristete Verträge (bundesweit „nur“ 83 %¹). Gleichzeitig haben sich die Vertragslaufzeiten weiter verkürzt, während Kettenbefristungen, die anderweitig aus gutem Grund verboten sind, tendenziell zunehmen. Aus dem Evaluationsbericht zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ging zuletzt hervor, dass bundesweit 53 % (!) der Stellen eine Laufzeit von bis zu einem Jahr haben und bei nur 11 % eine Perspektive von über zwei Jahren besteht.² Für die FU gibt es hierzu leider gar keine Zahlen. Zur Befristung kommt das Phänomen der „unfreiwilligen Teilzeitstellen“, das sich in der Regel präziser als „Teilbezahlung“ beschreiben lässt. 50 %-Stellen vor allem während der Promotion sind außer in einigen Naturwissenschaften längst die Regel. Trotzdem wird natürlich mit vollem Einsatz gerechnet – den Betroffenen (und ihren Vorgesetzten) ist meist nicht einmal bewusst, dass auch die Promotion als Qualifikationsarbeit Teil des Arbeitsvertrages und damit kein „Privatvergnügen“ in der Freizeit ist. Dies trifft diejenigen, die zu Hause z. B. Kinder zu betreuen haben, besonders. 2011 hatten an der FU 55 % der Frauen im Mittelbau eine Teilzeitstelle bis 50 %; bei Männern lag dieser Anteil bei „nur“ 41 %, was ebenfalls auf den höheren Männer- und Vollzeitstellenanteil in den Naturwissenschaften zurückzuführen sein dürfte. Aus diesen skizzierten Bedingungen ergibt sich eine große Unsicherheit, die biographisch oft gerade in die Phase der Familienplanung fällt und daher in der Praxis Frauen stärker benachteiligt, als es die Zahlen vermuten lassen. Für den „breiteren“ Mittelbau ist die Lage noch

prekärer. So erhalten viele StipendiatInnen (z. B. in Graduiertenschulen) ihre Zusagen jeweils nur für ein Jahr, sind nicht sozialversichert und haben damit nach der Promotion auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I. Lehrbeauftragten, die nicht anderweitig abgesichert sind, geht es nicht besser.

Immerhin hat sich die FU in einer Richtlinie verpflichtet, Haushaltsstellen für mindestens drei Jahre zu besetzen und die Vertragslaufzeit im Drittmittelbereich an die Projektdauer anzupassen. Vereinzelt hat sie die Unterstützungsangebote für junge Familien ausgebaut. Über das Zukunftskonzept im Rahmen der Exzellenzinitiative wurden zudem verschiedene Übergangsstipendien der Post-Doc-Phase und einzelne Junior- und befristete W2-Professuren eingerichtet. Die strukturelle Unsicherheit konnte damit natürlich nicht signifikant abgemildert werden. Dabei hätte die Universität trotz der widrigen Kontextbedingungen von mangelhafter Grundfinanzierung und Drittmittelabhängigkeit durchaus Spielraum für weitere Verbesserungen: Sie könnte auf extrem kurze Drittmittelprojekte verzichten, wo sinnvoll, unbefristete Funktionsstellen für Daueraufgaben einrichten, Haushaltsstellen für regulär 5+1 Jahre vergeben, die familienpolitische Komponente des WissZeitVG (+ zwei Jahre pro Kind) verbindlich anwenden und schließlich Drittmittelbeschäftigten endlich ermöglichen, Elternzeit zu nehmen. All dies wäre nicht nur aus der Perspektive der „Betroffenen“ sinnvoll, sondern auch aus der Perspektive einer Institution, die zum einen eine attraktive Arbeitgeberin bleiben will und zum anderen hohe Reibungsverluste und die Abwanderung von wertvollem Know-How vermeiden möchte. Schließlich trägt der Mittelbau einen Großteil der Lehre und ist auch aus den Forschungserfolgen der FU nicht wegzudenken.

Wie geht es weiter? Obwohl die Entwicklung nicht neu ist und jede und jeder aus dem eigenen Bereich Beispiele kennt, ist es gerade ihre prekäre Lage, die viele Beschäftigte daran hindert, sich über die Gremien einzubringen oder sich selbst zu organisieren. Kein Wunder, dass gerade Drittmittel- und generell befristet Beschäftigte in den Gremien massiv unterrepräsentiert sind. Das ist aber auch für die Universität gefährlich. Daraus ergeben sich zwei zusätzliche Aufgaben für die Universität: Sie sollte durch geeignete Erhebungen die Entwicklungen und Probleme des Mittelbaus genauer verstehen lernen und sie sollte Strukturen schaffen, die durch erleichterte Mitbestimmung den Informationsfluss verbessern.

1 www.fu-mittelbau.de/?p=574

2 www.fu-mittelbau.de/?p=346 und www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf

Zur Problematik der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriereentwicklung und Kindern für Frauen

Bettina Schweizer, wissenschaftliche Angestellte im Referat Chancengleichheit / Antidiskriminierung der Universität Bremen

Auf dem Weg zur Familienfreundlichkeit?

Die Familienthematik hat seit geraumer Zeit Einzug in den Hochschulen gehalten. Die Zeiten, als eine Wissenschaftlerin ihren Nachwuchs zu Hause am Arbeitsplatz verschwiegen hat, gehören der Vergangenheit an und Wissenschaftler_innen mit Kind oder Kindern stellen kein Tabu mehr dar. Ganz im Gegenteil: Erfolgreiche Professorinnen mit Kind oder Kindern werden gerne in der Öffentlichkeit als Paradebeispiele vorgestellt. Mit dem Label „Familienfreundlich“ oder „Familiengerecht“ wirbt fast jede Hochschule. Vielerorts entstehen neue Projekt- und manchmal auch Planstellen, die sich um Familienservicebüros, Dual Career Service, Kinderbetreuungsangebote und Vieles mehr kümmern. Zweifelsohne sind diese Entwicklungen erfreulich!

Doch geht mit der rhetorischen Enttabuisierung und den Maßnahmen für familiengerechte Hochschulen tatsächlich eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse und Karrierechancen für Frauen in der Wissenschaft einher?¹ Dies zu überprüfen und kritisch zu hinterfragen macht sich die BuKoF-Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in den Hochschulen“ zur Aufgabe.

Der Artikel beleuchtet Aspekte der Vereinbarkeitsproblematik für Frauen von wissenschaftlicher Arbeit und Familienaufgaben und skizziert daran anschließend Handlungsempfehlungen aus der Familienkommission.

Wissenschaftskarriere und Kind: Ein riskantes Abenteuer?!

Die Forschung belegt, dass allen Gleichheitspostulaten zum Trotz Frauen überwiegend die Careearbeiten im Privaten leisten und häufig in Teilzeit arbeiten, was zu beruflichen und ökonomischen Nachteilen führt. Diese Tatsache in Kombination mit diversen Stereotypen gegenüber Wissenschaftlerinnen – mit und ohne Kinder – produzieren weiterhin diskriminierende Strukturen für Frauen in den Hochschulen.

Diverse Studien zu Frauen oder Paaren in der Wissenschaft zeigen, welche konkreten Voraussetzungen

notwendig sind, damit sie sich für ihren Kinderwunsch entscheiden und sie ihre beruflichen Perspektiven weiter ausbauen können². Zunächst ist die persönliche Situation ein zentraler Aspekt: wird eine stabile und partnerschaftliche Beziehung gelebt? Genauso wichtig sind die Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse wie etwa:

- Unbefristete oder zumindest mehrjährige Arbeitsverträge
- Verständnisvolle, offene Vorgesetzte und Kolleg_innen, die Karriereperspektiven mit Kind(ern) proaktiv fördern und unterstützen
- Drittmittelgeber, die transparente und angemessene Kompensationen für Wissenschaftler_innen mit Familienaufgaben anbieten
- Flexible Arbeitsmöglichkeiten, die ein verlässliches Betreuungsarrangement für die Kinder zulassen
- Hochwertige Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder in der Nähe von Hochschulen
- Dual Career Service-Angebote
- Personalverantwortliche, die die „Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit“ als ein geschlechterübergreifendes Problem ansehen und dementsprechend in den Hochschulen kommunizieren.

Wenn mensch diese Kriterien mit der gegenwärtigen Realität in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen vergleicht, so wird deutlich: Die Erfüllung eines Kinderwunsches in Verbindung mit einer wissenschaftlichen Karriereentwicklung stellt für Frauen ein hochriskantes Abenteuer dar, und viele verzichten auf den eigenen Nachwuchs.

Auch Männer sind von den zunehmenden prekären Arbeitsverhältnissen, kurzen Vertragslaufzeiten und unsicheren Karriereaussichten betroffen, dennoch zeigen Studien, dass Väter beim Karriereaufstieg erfolgreicher sind als Mütter. Ein Familienvater gilt für Arbeitgeber_innen als sehr zuverlässig und motiviert. Bei Frauen erreicht der Familienstand mit Kindern dagegen häufig zum Nachteil. So wird ihnen von der Arbeitgeber_innen-seite eher eine berufliche Unzuverlässigkeit und damit

einhergehend eine geringere Arbeitsmotivation unterstellt. Demgegenüber belegen Studienbefragungen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern eine hohe berufliche Motivation!³ Diese Erkenntnisse werden mehrheitlich ignoriert.

Hochschul- und Projektleitungen sind ein zentraler Motor für mehr Familienfreundlichkeit!

Unbestreitbar ist aber auch: die Hochschulen haben sich auf den Weg gemacht, mit vielfältigen Angeboten die Familienfreundlichkeit zu integrieren. Viele Maßnahmen zielen darauf, möglichst die „Besten Köpfe“ zu rekrutieren. Auf der Ebene profitieren etablierte und bereits erfolgreiche Wissenschaftler_innen mit Familie. Mit Dual Career Service Angeboten, Familienservicebüros und weiteren flankierenden Maßnahmen wird ihnen das Ankommen und Leben am neuen Standort mit ihrer Familie erleichtert und ansprechend gestaltet.

Im Folgenden werden beispielhaft Anregungen für die Gruppe der jungen sogenannten „Nachwuchswissenschaftler_innen“ vorgestellt, die in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt ist und aufgrund ihres Lebensalters Karriere und Kind(erwunsch) miteinander vereinbaren muss⁴. Neben den oben genannten Kriterien für gute Arbeitsbedingungen, die eng mit einer familienbewussten und offenen Wissenschafts- und Führungskultur verknüpft sind, können Hochschul- und Projektleitungen von Drittmittelförderungen noch Einiges verbessern. Die Familienkommission empfiehlt beispielsweise, dass sich Projektleitungen an Drittmittelgeber wenden und sie auffordern, transparente und angemessene Angebote für Wissenschaftler_innen mit Familie vorzuhalten. Dabei ist wichtig, dass finanzielle Kompensationen zur Entlastung der Wissenschaftler_innen jeweils individuell verhandelbar und pragmatisch durchführbar sind. Wirksam könnten auch Stellungnahmen für eine geschlechtergerechte und familienfreundliche Nachwuchsförderung aus den Hochschulen sein, die gemeinsam von Hochschul- und Projektleitungen formuliert werden, und über Hochschulverbände an Mittelgeber_innen und politische Akteur_innen adressiert werden.



Die Familienkommission der BuKoF stellt dazu ihre Expertise gerne zur Verfügung.

E-Mail: chancen3@uni-bremen.de

¹ Ebenso haben aktive Väter mit Karriereambitionen in der Wissenschaft ein Problem, gerade wenn sie ihre Arbeitszeiten zugunsten der Familie reduzieren. Dieser Artikel fokussiert die Situation von Frauen.

² Eine gute Zusammenstellung bietet die Literaturdatenbank aus dem BMBF-Projekt „effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“: www.familienfreundliche-hochschule.org/home

³ Vgl. Lind, Inken (2012) „Wie gelingt Vereinbarkeit? Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg.“ In: Beaufays, Sandra; Engels, Anita; Kahlert, Heike (Hrsg.). Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt: Campus, 280-311.

⁴ Vgl. auch den 7. Familienbericht der Bundesregierung, 2006, „Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik“, hier wird die Phase als „Rush-Hour of Life“ bezeichnet.

Studentische Hilfskräfte und MitarbeiterInnen

Arbeitsverhältnisse und Geschlechterungleichheiten

Tobias Rieder und Christian Schneickert, Lehrbereich Vergleichende Strukturanalyse, Forschungsnetzwerk Feldanalyse, HU Berlin

Alexander Lenger, Sonderforschungsbereich 1015 „Muße“, Institut für Soziologie, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Ungeachtet der relativen Prekarität dieser Arbeitsverhältnisse sind Tätigkeiten als studentische Hilfskraft oder MitarbeiterIn unter Studierenden äußerst begehrt. Mit der Anstellung gehen eine Vielzahl von Privilegien und Vorteilen für das eigene Studium einher, etwa der persönliche Kontakt zu ProfessorInnen und anderem Personal der Universität, Einblick in den wissenschaftlichen Betrieb oder der zusätzliche Erwerb verschiedener wissenschaftlicher Fähigkeiten. Der Zugang zu diesen Privilegien ist unter Studierenden allerdings ungleich verteilt. So zeigen die Befunde einer bundesweiten Befragung von 3961 studentischen MitarbeiterInnen, dass sich die Konstruktionsprinzipien des wissenschaftlichen Feldes als männlich und bildungsbürgerlich beschreiben lassen und sich diese sowohl auf den Zugang zu studentischen MitarbeiterInnenstellen wie auch auf die Strukturierung dieser privilegierten Gruppe auswirken. Einige Ergebnisse dieser Studie¹ werden im Folgenden insbesondere in Hinblick auf die Geschlechterperspektive zusammengefasst.

Zuerst die gute Nachricht: Männliche und weibliche studentische MitarbeiterInnen weisen keine Lohnunterschiede auf, wie sie im Erwerbsleben in der Regel anzutreffen sind. Auch in der Rolle als ArbeitnehmerInnen sind kaum geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den Hilfskräften zu beobachten. So sind bestehende Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen studentischen MitarbeiterInnen nahezu ausschließlich auf die allgemein bekannten Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Studierenden insgesamt zurückzuführen. Das heißt, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Studienfachwahl sich in der ungleichen Verteilung zwischen den Geschlechtern der studentischen MitarbeiterInnen fortsetzen: 74 % der studentischen MitarbeiterInnen im Bereich Medizin, Gesundheits- und Sportwissenschaften und 62 % in den Sozialwissenschaften sind weiblich. In Mathematik, Natur- und Umweltwissenschaften beträgt ihr Anteil dagegen nur 44 %, in den Wirtschaftswissenschaften sogar nur knapp 21 %. Unterschiede zeigen sich auch bei der Art und Weise, wie die Studierenden

an ihre MitarbeiterInnenstelle gekommen sind. So gaben fast 11 % der männlichen, aber nur 8 Prozent der weiblichen MitarbeiterInnen an, sich selbständig nach Stellen erkundigt zu haben. Hierbei ist jedoch die Tatsache zu berücksichtigen, dass eine Initiativbewerbung insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften mit mehrheitlich weiblichen Studierenden wichtig ist, während in den nach wie vor männlich dominierten Natur- und Ingenieurwissenschaften ein größerer Anteil der Jobs über reguläre Stellenausschreibungen vergeben wird. Entsprechend ist davon auszugehen, dass die Rekrutierungsmuster studentischer Mitarbeiter ein deutlich geschlechtsspezifischeres Verteilungsmuster aufweisen, als es in diesen Zahlen zum Ausdruck kommt.

Die Bezahlung von studentischen MitarbeiterInnen ist in Deutschland föderal organisiert und somit uneinheitlich geregelt, wobei die höchsten durchschnittlichen Stundenlöhne in Berlin (10,87 Euro), die niedrigsten in Thüringen (7,58 Euro) bezahlt werden. Bezüglich der Stundenlöhne lassen sich keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen studentischen MitarbeiterInnen feststellen, allerdings liegt die vertraglich vereinbarte monatliche Arbeitszeit bei Männern etwa eineinhalb Stunden über der von Frauen (32,3 zu 30,7 Stunden), woraus sich bei gleichem Stundenlohn ein höherer Gesamtverdienst ergibt. Deutlich ausgeprägter als bei der vertraglich vorgesehenen Arbeitszeit sind jedoch die Geschlechterunterschiede beim tatsächlich geleisteten Arbeitsumfang. Sowohl männliche als auch weibliche studentische MitarbeiterInnen gaben in der Befragung an, länger zu arbeiten als es in ihrem Arbeitsvertrag vorgesehen ist. Während die männlichen Mitarbeiter aber durchschnittlich 5 Prozent Überstunden pro Monat leisten, sind es bei den weiblichen Mitarbeiterinnen mit 11 Prozent mehr als doppelt so viele unbezahlte Überstunden. Im Schnitt arbeiten weibliche studentische Mitarbeiterinnen somit 34,1 anstelle der offiziellen 30,7 Stunden pro Monat. Diese deutlichen Diskrepanzen zeigen sich ungeachtet der Tatsache, dass 61 Prozent der weiblichen Mitarbeiterinnen ihren Arbeitsumfang auf einem sogenannten „Stundenzettel“ dokumentieren, während

dies unter den männlichen Mitarbeitern nur 46 Prozent tun.

Häufiger als ihre männlichen Kollegen gaben die studentischen Mitarbeiterinnen an, dass Geld und mögliche positive Auswirkungen auf ihren Lebenslauf für sie wichtige Motivationen zur Aufnahme einer solchen Beschäftigung gewesen sind. Eine Promotion im Anschluss an ihr Studium planen Männer häufiger (47 zu 39 Prozent), während unter den Mitarbeiterinnen ein größerer Anteil (23 Prozent) davon überzeugt ist, definitiv nicht zu promovieren. Diese Befunde legen den Schluss nahe, dass der Einblick in den wissenschaftlichen Betrieb Studentinnen eher abschreckt, während die Studenten davon eher motiviert werden und zeigt, wie die noch immer männlich dominierte deutsche Universität den Einstieg von Frauen schon früh in der wissenschaftlichen Laufbahn einschränkt.

Betrachtet man die konkreten Inhalte der Tätigkeit als Hilfskraft oder MitarbeiterIn, zeigt sich zudem, dass 59 Prozent der Männer, aber nur 57 Prozent der Frauen hauptsächlich mit Aufgaben betraut sind, die den Bereichen Forschung und Lehre zugeordnet werden können, beispielsweise die Vorbereitung von Lehrveranstaltungen oder das Redigieren von Texten. Die anderen 41 bzw. 43 Prozent der studentischen MitarbeiterInnen gehen vorwiegend Arbeiten im Infrastruktur- und Verwaltungsbereich (z.B. Sekretariatsarbeiten, Korrespondenz, Kopieren, Homepagepflege) nach.

Die subjektiven Erwartungen der studentischen MitarbeiterInnen an eine lohnende Investition in die eigene Bildungslaufbahn führen insgesamt zu einer Gewöhnung an prekäre und hierarchische Arbeitsverhältnisse. Aufgaben in Technik und Verwaltung, die nicht der wissenschaftlichen Weiterqualifikation dienen, müssten auch nach derzeitigem Rechtsstand nach Tarifvertrag bezahlt werden. Dies ist – außer in Berlin – aber nur in Ausnahmen der Fall. Die studentischen MitarbeiterInnen

sind dennoch in aller Regel hoch zufrieden mit ihrer Anstellung, schafft sie aus ihrer Sicht oft ein Lehrverhältnis, das in der Realität der strukturell unterfinanzierten deutschen Universität kaum noch anzutreffen ist. Erst die Einbindung als MitarbeiterIn scheint für die Studierenden die Einheit von Forschung und Lehre herstellen zu können. Eine solche Erfahrung steht jedoch nicht allen Studierenden offen, sondern stellt eine privilegierte Position dar, die sich entlang verschiedener strukturierter Ungleichheiten, wie soziale Herkunft, Nationalität und Geschlecht verteilt.

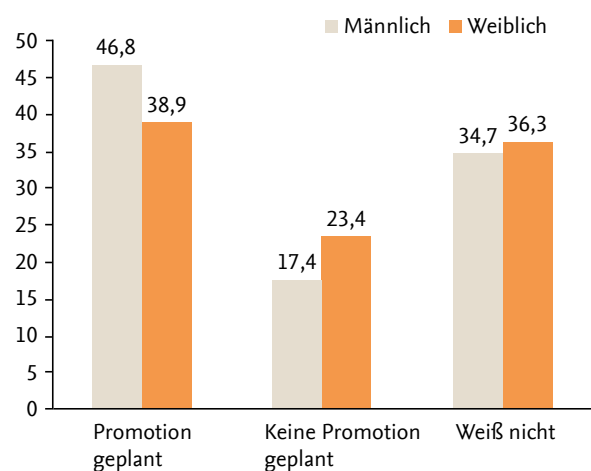


Abbildung: Geplante Promotion nach Geschlecht (in Prozent)

Quelle: Schneickert (2013: 153); Frage 68: Planen Sie nach Ihrem Studienabschluss zu promovieren? Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

Schließlich gewährt die Tätigkeit als studentische/r MitarbeiterIn Einblicke in den universitären Betrieb und erhöht die Wahrscheinlichkeit eine Promotion zu beginnen. Die Einschätzung dieser Möglichkeit variiert aber nach Geschlecht. Für die Mitarbeiterinnen wirkt der Blick hinter die Kulissen des akademischen Betriebes offensichtlich etwas häufiger abschreckend als für ihre männlichen Kollegen.

Zwischen Studium und Arbeit

Frauen als studentische Beschäftigte

Personalrat der studentischen Beschäftigten,
Freie Universität Berlin



Studentische Beschäftigte sind eine bedeutende, leider aber oft vergessene Beschäftigtengruppe an den Berliner Hochschulen. Die an der Freien Universität etwa 1800 angestellten studentischen Hilfskräfte (SHK) werden vom studentischen Personalrat vertreten. Im Vergleich zu anderen Bundesländern genießen die Berliner Beschäftigten formal gute Arbeitsbedingungen. Ein eigener Tarifvertrag garantiert einen Stundenlohn von 10,98 Euro, das Berliner Hochschulgesetz setzt als Richtschnur eine Befristungsdauer von zwei Jahren. Der Stundenumfang umfasst in der Regel 40 bis 80 Monatsstunden, in einigen Fällen auch nur 20 Monatsstunden. SHK dürfen nicht mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten, sonst verlieren sie ihren sozialrechtlichen Sonderstatus.

Als Teil des öffentlichen Dienstes gelten für studentische Beschäftigte dieselben rechtlichen Grundlagen wie für sonstige und wissenschaftliche Dienstkräfte an den Hochschulen. Das Berliner Hochschulgesetz legt zusätzlich fest: „Bei der Besetzung von Stellen für studentische Hilfskräfte sollen bei gleicher Qualifikation Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Studenten und Studentinnen ihres jeweiligen Studiengangs berücksichtigt werden.“ (§ 121 (1) BerlHG). Insgesamt gibt es an der FU deutlich mehr weibliche als männliche studentische Beschäftigte. Angesichts einer höheren Anzahl von Studentinnen gegenüber Studenten ist dies auch nicht verwunderlich. Je nach Fachbereich ist das Verhältnis jedoch stark gestreut. Während in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern Frauen die Mehrheit bilden, sind in den naturwissenschaftlichen Fachbereichen Männer überrepräsentiert. Diese Diskrepanz reflektiert gesamtuniversitäre und gesellschaftliche Prozesse.

(Quelle: Übersicht Dienstanschriften,
Stand 30.01.2014)

Soziale Rollenbilder, welche Berufe und Studiengänge „typisch“ sind für Männer und Frauen, beeinflussen auch die Entscheidung der Studienfachwahl und damit die Anzahl der möglichen Bewerber*innen.

Bereich	Anzahl Frauen	Männer
Gesamt	1046	754
FB Geschichte und Kulturwissenschaften	141	91
FB Erziehungswissenschaften u. Psychologie	138	50
FB Philosophie und Geisteswissenschaften	138	63
FB Biologie, Chemie, Pharmazie	96	70
FB Politik- und Sozialwissenschaften	94	51
FB Wirtschaftswissenschaften	49	48
FB Rechtswissenschaften	47	53
FB Geowissenschaften	47	50
FB Veterinärmedizin	41	12
Zentralinstitute	34	30
FB Mathematik und Informatik	27	82
FB Physik	23	52
Zentrale Universitätsverwaltung / Zentrale Einrichtungen / andere Bereiche	171	102

Nur ein „Studi-Job“ ...?

Die häufig belächelten „Studi-Jobs“ sind ein wichtiger Eintrittspunkt für spätere wissenschaftliche Karrieren. Vernetzung, hochschulpolitisches Struktur- und Prozesswissen und Promotionsangebote sind nur einige Beispiele für die Vorteile studentischer Beschäftigung. Viele Professor*innen haben zuerst als studentische Beschäftigte gearbeitet (vergleiche auch Christian Schneickert: Studentische Hilfskräfte und MitarbeiterInnen. Soziale Herkunft, Geschlecht und Strategien im wissenschaftlichen Feld, UVK Verlagsgesellschaft mbH 2013). Deshalb sollte die Besetzung von studentischen Mitarbeiter*innen auch in den zentralen und dezentralen Frauenförderplänen Beachtung finden.

Der Personalrat achtet in allen Einstellungsverfahren auf faire und transparente Auswahlkriterien und nimmt den im Landesgleichstellungsgesetz formulierten Anspruch der Frauenförderung ernst. (Mögliche) Diskriminierungen (nach Grundgesetz und Allgemeinen Gleichstellungsgesetz) auf Grund des Geschlechts sollten konsequent verfolgt werden. So kam es etwa zu Ablehnungen auf Grund von Schwangerschaft oder Kindern, die der Personalrat moniert hat. Den dezentralen Bereichen ist diese Verletzung oftmals nicht bewusst, Weiterbildungen und Sensibilisierungen sind weiterhin notwendig. Geschlechtsbezogene Vorurteile über die Eignung von Frauen (und Männern) für bestimmte Aufgaben gibt es leider immer noch. Mitglieder des Personalrats sind daher auch bei Bewerbungsgesprächen präsent. In Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten versuchen wir diskriminierungsarme Auswahlverfahren zu gewährleisten. Dies betrifft auch intersektionale Diskriminierungen wie ethnische oder soziale Kategorien. Der Personalrat hat darauf hingewirkt, dass soziale Kriterien bei Auswahlprozessen eine Rolle spielen können (Personalblatt 07/2005). Zu unseren Aufgaben gehört auch die sozial- und arbeitsrechtliche Beratung von studentischen Beschäftigten. In unseren halbjährlichen Seminaren versuchen wir unter anderem das sensible Thema „sexuelle Belästigung“ durch ein Rollenspiel anzusprechen. Das nächste Seminar findet am 14.04.2014 10 bis 18 Uhr

statt, Anmeldungen bitte über prstadb@fu-berlin.de.

Ein besonderes Anliegen ist für uns die Unterstützung von studentischen Beschäftigten mit Kindern. Die Mehrfachbelastung durch Studium, Kind und Erwerbstätigkeit ist einigen Bereichen der FU leider nicht bewusst genug und der Personalrat versucht auch hier, in Zusammenarbeit mit Frauenbeauftragten und Familienbüro, Lösungen zu finden. Ein besonderes Ärgernis ist, dass studentische Beschäftigte kein Anspruch auf Krankengeld bei Krankheit eines Kindes nach SGB V haben, da sie zumeist studentisch und nicht als Arbeitnehmer*innen versichert sind. Dadurch haben die Erziehungsberechtigten nur Anspruch auf eine Freistellung mit Lohnfortzahlung von vier Arbeitstagen im Jahr nach BAT. Darüber hinaus müssen sie Urlaubstage nehmen oder sich unbezahlt freistellen lassen. Einige Fachbereiche versuchen dieses Problem durch den Einsatz von Betreuungsangeboten im Rahmen von Gleichstellungsmitteln aufzufangen.

Von Gender zu Diversity..

Der Personalrat hat sich in der Vergangenheit kritisch mit Diversity-Ansätzen auseinandergesetzt und war Teil der Projektgruppe Diversity, die im vergangenen Jahr ein „Mission Statement Diversity“ (<http://www.fu-berlin.de/universitaet/profil/gesellschaft/diversity/index.html>) für die FU erarbeitet hat. Sie nimmt auch an einer Arbeitsgruppe des Gesamtpersonalrats teil, die Maßnahmen und Vorschläge für die Beschäftigten erarbeitet. Leider ist der Diversity-Prozess an der FU derzeit ins Stocken geraten. Der Personalrat selbst ist in geschlechtsspezifischer Hinsicht aktuell nicht repräsentativ für die studentischen Beschäftigten: Nur 3 der 13 Plenumsmitglieder sind Frauen. Wir laden daher alle studentischen Beschäftigten zu unserer **Personalversammlung am 16.04.2014 um 16 Uhr im Raum L113, Seminarzentrum, Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin**, ein. Weitere Informationen erhaltet ihr auch unter www.fu-berlin.de/sites/prstadb, prstadb@fu-berlin.de oder unter **838-54111**

Von der Schreibkraft zur Arbeitsgruppenmanagerin

*Stefanie Bahe,
Mitarbeiterin am Institut für Informatik
und an der ZE Botanischer Garten
und Botanisches Museum
und Mitglied im Arbeitskreis
„Hochschulsekretärinnen“*

Es war einmal ein Professor, der hatte eine Sekretärin, die ihm morgens den Kaffee brachte, aus seinen handschriftlichen Aufzeichnungen schöne Briefe machte, die Druckfahnen seines neuen Buches redigierte und studentische Anfragen rigide mit dem Terminkalender in Übereinstimmung brachte.

Und heute?

Geändert hat sich viel im Aufgabenspektrum des wissenschaftsunterstützenden Personals. Briefe werden nur noch selten geschrieben, meistens verfassen die Wissenschaftler ihre E-Mails selbst. Studentische Anfragen werden durch elektronische Terminvergaben strukturiert und den Kaffee holt sich jeder selbst aus dem Automaten. Diese Umverteilung ‚klassischer‘ Sekretariatsaufgaben klingt eigentlich nach so viel Entlastung, dass es gar nicht auffallen dürfte, dass nur der glückliche Inhaber einer Planstelle ‚seine‘ ‚halbe‘ Sekretärin hat. Leider ist die Realität wie immer anders. Eine Arbeitsgruppe hat heute neben den drittmittelfinanzierten Wissenschaftlichen Mitarbeitern auch noch Junior-, Gast- und Sonderprofessoren, denen keine persönliche Bürokraft zur Verfügung steht. .

Aber da war doch die Arbeitsentlastung?

Weit gefehlt. Heute ist die Sekretärin zuständig für Budgetverwaltung, Personalangelegenheiten, Veranstaltungsorganisation, EDV-Systeme ... Wusste früher niemand so ganz genau, ob er noch den neuen Tagungsband aus seinen Mitteln bezahlen konnte, blockiert das elektronische Bestellsystem den Einkauf neuer Bleistifte automatisch, wenn dem letzten Mittelabruf noch kein Zahlungseingang gefolgt ist. Kamen früher Studenten nach Jahren, um im Sekretariat kurz vor Studienabschluß ihre Scheine einzusammeln, sollte der Kampf um den vollständigen, richtigen Eintrag im Campusmanagementsystem heute zeitnah erfolgen. Sonst ist der Dozent entschwinden und die regelmäßige Übungsteilnahme läßt sich kaum noch nachweisen.

Gibt es da nicht Hilfe durch die Technik?

BIOS, Campusmanagement, ORA, Evento und wie sie alle heißen, die schönen EDV-Systeme, die uns eigentlich das Leben leichter, die Verwaltung schneller und die Prozesse effizienter machen sollen. Die heutige Arbeitsgruppenmanagerin benötigt eine Menge zusätzlicher Qualifikationen gegenüber ihrer Vorgängerin im Sekretariat noch vor 20 Jahren. Aber viele Aufgaben wurden nur verlagert. Statt von der vorrangig mit der Raumverwaltung beschäftigten Kollegin in der Fachbereichsverwaltung telefonisch eine Hörsaalreservierung zu erhalten, kämpft sich heute jede allein durch die Software, um am Ende festzustellen, dass der Raum doch nicht buchbar ist. Effizienzgewinne sehen anders aus.

Aber so viel Qualifikation wird doch honoriert?

Leider nein. Die meisten Sekretariatsstellen sind inzwischen nur noch Teilzeitstellen und das auch noch befristet.¹ Da gehen die meisten mit deutlich weniger als 1000,- € netto nach Hause. In keinem Bereich an der Freien Universität ist der Frauenanteil so hoch – es finden sich weniger als 5 % Männer – und während sich bei den Professuren und Wissenschaftlerstellen das Geschlechterverhältnis verändert, bewegt sich hier nichts. Managementqualitäten, EDV-Kenntnisse, Budgetverantwortung – das sollte doch auch Männer reizen, zumal viele Stellen heute neutral als „Beschäftigte/r“ ausgeschrieben werden? Allein, es fehlt die Perspektive. Sekretärinnen sind hoch qualifiziert und motiviert – nach einer Umfrage im Jahr 2011 verfügen mehr als 40 % über einen Hochschulabschluss² –, aber Optionen für eine berufliche Weiterentwicklung fehlen. Mit jedem neuen Drittmittelprojekt, jeder Exist-Gründungsförderung oder jeder neuen Verwaltungssoftware steigt die Arbeitsbelastung. Bislang fehlen strukturelle Veränderungen, die dem Rechnung tragen.

Viele Sekretärinnen sind Einzelkämpferinnen. Sie sitzen in den kleinen Instituten in Dahlemer Villen verteilt. Um die Kontakte untereinander zu verbessern, von den Erfahrungen der anderen zu lernen und sich gemeinsam für eine Verbesserung der Situation zu engagieren, haben sich 2011 Vertreterinnen der Berliner Universitäten und Hochschulen zum Arbeitskreis Hochschulesekretärinnen zusammengeschlossen. Mit der auch an der Freien Universität gezeigten Wanderausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode“³ haben sie 2013 an verschiedenen Standorten erfolgreich auf ihre Lage hingewiesen. Aber bis zu spürbaren Veränderungen ist es noch ein weiter Weg.

Kann man da nicht etwas machen?

Eine Möglichkeit wäre der Einsatz von Instituts-Projektkoordinatoren um Ungleichgewichte in der Arbeitsverteilung gezielt abzubauen. Während die Belastung durch die mit dem Lehrbetrieb verbundenen Aufgaben relativ gleichverteilt ist, hängt der Arbeitsaufwand für die Verwaltung der Drittmittelprojekte sehr von der Aktivität einzelner Professoren ab.

Eine Instituts-Projekt Koordinatorin könnte als Schnittstelle auf Arbeitsebene sowohl zwischen Wissenschaft und Verwaltung als auch zwischen Projektträger und Projekt vermitteln. In der Kommunikation zwischen inhaltlichen und formalen Belangen schon bei der Antragstellung und dem Wissen um den formalen Ablauf in der Universität von der Voranzeige des Projektantrags über die Berichtspflichten bis zur Schließung der Konten nach Projektabschluss lägen ihre Schwerpunkte. Sie könnte auch eine Antwort auf den demographischen Wandel sein, denn in den nächsten zehn Jahren dürfte etwa ein Drittel der Sekretärinnen in Ruhestand gehen und der Anteil der unter 30-Jährigen liegt bei 10 %. Um in der Zukunft Mitarbeiter weiterhin langfristig zu binden und ihr Know-how nicht zu verlieren, braucht man auch für das wissenschaftsunterstützende Personal Karrierewege.

Und schließlich könnten von der Verwaltung entlastete Wissenschaftlerinnen sich mehr um ihre Forschungsinhalte und weitere erfolgreiche Projektanträge kümmern.

Mehr Informationen zur „Initiative Hochschulesekretärinnen“ finden Sie hier: <http://hochschulekretaerinnen.de>

- 1 In diesem Text ist bewusst das Geschlecht so gewählt worden, dass es die aktuellen Mehrheitsverhältnisse widerspiegelt.
- 2 Auswertung der im Stellenanzeiger der Freien Universität Berlin veröffentlichten Angebote 2012: Etwa zwei Drittel der im Aufgabenbereich Sekretariat angebotenen Positionen sind 'halbe' Stellen, etwa ebenso viele befristet.
- 3 Ergebnis einer Online-Umfrage unter den etwa 300 Sekretärinnen der Freien Universität Berlin. Stefanie Bahe, Projektentwicklung im administrativen Bereich. Vorschläge zur Implementierung effizienterer Strukturen (unveröffentlichte Masterarbeit 2011 an der TU Berlin).
- 4 www.fu-berlin.de/campusleben/campus/2013/130616_sekretaerinnen_ausstellung

Dahlem International Network Professorship for Gender Studies

*Dr. Anita Runge,
ZE zur Förderung von Frauen-
und Geschlechterforschung
Stabsgruppe Internationale
Netzwerkuniversität*



Verónica Schild
Foto: Bernd Wannemacher

Die Einrichtung einer internationalen Gastprofessur für Geschlechterforschung gehört zu den Maßnahmen des Zukunftskonzepts, mit dem die Freie Universität 2012 erneut im Exzellenzwettbewerb erfolgreich war. Mit der Einrichtung der Gastprofessur soll die Internationalisierung von Geschlechterforschung und Gleichstellung an der Freien Universität gefördert werden. Auf die erstmalig im Wintersemester 2013/14 ausgeschriebene internationale Gastprofessur für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin wurde die kanadische Politikwissenschaftlerin Prof. Dr. Verónica Schild berufen. Verónica Schild lehrt und forscht an der Western University London, Ontario, Canada. Zu den Forschungsschwerpunkten der Lateinamerika-Expertin zählen Demokratisierungsprozesse, zeitgenössische politische Theorie und Staatstheorie unter besonderer Berücksichtigung von Genderaspekten.

Verónica Schild gilt als eine der führenden Expertinnen auf dem Gebiet der komparativen Lateinamerika-Forschung. Ihre Beiträge zur feministischen Globalisierungsforschung machen sie zu einer wichtigen Kooperationspartnerin für die international ausgerichteten Geschlechterforschungs- und Gleichstellungsprojekte an der Freien Universität (u.a. „MISEAL“, „Gender Equality in the Egyptian Higher Education System“ sowie die Kooperation des IZ Geschlechterforschung mit der Peking Universität).

Am 6. November 2013 hielt Prof. Verónica Schild ihre Antrittsvorlesung zum Thema „Rethinking Gender and Emanzipation Beyond Neoliberal Regulation“. Im Folgenden ein Ausschnitt aus dieser Vorlesung.

The Significance of the Dahlem International Network Professorship for Gender Studies Initiative

I am honored to be able to contribute to the internationalization efforts of Freie Universität by inaugurating the Dahlem International Network Professorship for Gender Studies, an initiative that intends to highlight the rich and substantial contributions of this area of knowledge production and pedagogy. I should note that as a subject area, gender studies has been a preoccupation of very accomplished academics at this University for some time. My own initial contact with these talented colleagues was in 1988 when, as a visiting graduate student, I was invited by Professor Renate Rott, then director of the Lateinamerika Institut, to join her research training group on Gender and Development.

In order to raise some broader questions about the significance of gender studies in internationalization efforts, I have decided to strike a balance between reflecting on a certain number of methodological and theoretic

ical issues and highlighting some empirical knowledge based on my longstanding research in Latin America, with a particular focus on Chile. For some of you, what I propose may be known, for others perhaps not, and for still others, it may be too polemical. It is my hope that at the very least this presentation proves thought-provoking.

Let me begin with the obvious observation that the institutionalization of gender studies as an area of research and pedagogy in universities is increasingly a global phenomenon. It is also, however, an incomplete task, and for many of us who have been part of this effort, and who teach in more traditional disciplines, it has been a disappointing one as well. This is especially the case in social science subjects like economics, and my own discipline, political science.

While it is true that we may include the odd course

here and there with a focus on women, or on feminism, or on the more neutral category, “gender”, feminist epistemological and methodological contributions of the past forty years remain largely marginal to the production of authoritative knowledge in the academy. Yes, increasing numbers of women are found in universities in Germany and elsewhere, as students and faculty members, and women’s studies and gender studies programs, and even departments (as is the case in Canada), have become established in universities. Yet, those of us who teach in mainstream disciplines and fields, whether in Germany/Europe, in North America, or Latin America, to name regions I have experience with, know that when the word “gender” appears on the title of a course or seminar, mostly, and sometimes only, women register and show up. We need to ask ourselves why this continues to be the case. How are we educating our new generations of scholars and teachers? Why is such an approach still not mainstreamed into the curriculum? This is why the initiative of the Dahlem International Network Professorship for Gender Studies is so important. This issue is not, or not only, about bringing women in to teach about certain topics, but about highlighting an area of knowledge production – better yet, a kind of knowledge production – that includes by now a rich and diverse body of theoretical, methodological and empirical knowledge, one that offers new research questions and potentially opens up different areas for research in all fields of research and teaching.

I should make clear, furthermore, that this kind of knowledge production is not about embracing a set of prescriptions, or perpetuating existing knowledge, even feminist knowledge. It is, rather, a critical stance, one that seeks to expose the paradoxes, contradictions and the inadequacies of any system of thought. Critique, as the historian Joan Scott reminds us, “does not offer a map that leads to a guaranteed future; rather, it disrupts our settled expectations and incites us to explore, indeed, to invent, alternate routes” (Scott 2008: 6–7). It is here where I locate my own commitments as a feminist scholar. I situate myself in that research situation, or that part of a research method, that takes for granted the claim that knowledge is always “situated knowledge”. The Canadian sociologist Dorothy Smith was one of the first, certainly the first English-language feminist thinker, to make this important, phenomenologically-inspired point. The subsequent debate about feminist

epistemology and methodology has unfortunately sidelined Smith’s term in favour of the abstract formulation “feminist standpoint theory.” Instead, as the Canadian philosopher and archeologist Alison Wylie has written, in insisting that our knowledge is always “situated knowledge”, we recognize that our “social location systematically shapes and limits what we know, including tacit, experiential knowledge as well as explicit understanding, what we take knowledge to be.” Furthermore, she adds “[w]hat counts as a ‘social location’ is structurally defined” (Wylie 2004: 343). In other words, Wylie insists that “what individuals experience and understand is shaped by their location in a hierarchically structured system of power relations: by the material conditions of their lives, by the relations of production and reproduction that structure their social interactions, and [my emphasis] by the conceptual resources they have to represent and interpret these relations” (Wylie 2004: 343). This methodological provocation, the insistence that “what we know is structured by the social and material conditions of our lives” and, therefore, the recognition that power dynamics shape what we know is a key feminist methodological contribution that reminds us that there is no such thing as a “view from nowhere”, let alone a view “from everywhere”, the ideal of neutrality vis-à-vis our world that researchers are asked to adopt if we are to produce scientific knowledge (Wylie 2004: 339).

This methodological insistence on situating knowledge has been one of the most controversial contributions of feminist thinking about knowledge and science. Yet, while it has been disputed, dissected, and often dismissed by newer generations of feminist scholars only for it to start experiencing a recent revival it continues to fall on the deaf ears of what we could call the mainstream academy. Indeed, gender emancipation, many colleagues believe, and perhaps some of you do too, has by and large met its goal and gender is a category we can safely put to bed, if not to a final rest. Instead, I want to insist on the continuing value of the project first articulated by Dorothy Smith, a pioneer in insisting that our research as feminists be “situated”, and that it “returns us to the actualities of our lives as we live them in the local particularities of the everyday/everynight worlds in which our bodily being anchors us” (Smith 1997: 392); in short, a project that develops a critical consciousness – “a jointly empirical, conceptual, and social-political enterprise” (Wylie 2004: 344).

Weitere Informationen finden Sie hier: www.fu-berlin.de/sites/gendernet/Internationale-Gastprofessur/Erste-Gastprofessorin/Antrittsvorlesung
Dieser Text steht unter einer Creative Commons Namensnennung 3.0 Deutschland Lizenz

Let's talk about Green Economy!

Neue Kommunikationsplattform zu Care, Gender und Green Economy geht an den Start

Claudia König, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Geographische Wissenschaften, Freie Universität Berlin

Die Einbindung von Sorgearbeit (Care) und Genderaspekten in die Forschung zur sogenannten Green Economy ist das Ziel einer neuen Internet-Plattform. Das von Wissenschaftlerinnen der Freien Universität, dem Verein LIFE e.V. und der Leuphana Universität Lüneburg betriebene Angebot www.cage-online.de vereint Homepage, Forum, Blog und Informationen. Die Plattform soll den Aufbau eines Netzwerks von Wissenschaftler_innen sowie Expert_innen und Praktiker_innen unterstützen. Sie können dort Informationen austauschen und zu Diskussionen über die Integration der Care- und Genderperspektive in ökonomische Forschung angeregt werden.

Green Economy wird in den vergangenen Jahren als Lösung für multiple Krisen und Missstände diskutiert, etwa zum Klimawandel, zu Finanzkrisen, zur Beseitigung von Armut und Hunger und zum Umgang mit einer Verknappung von Ressourcen. Kritisiert wird die Idee der Green Economy vor allem wegen ihrer Botschaft – „Weiter so, nur grüner“ – und wegen des damit verbundenen Festhaltens am Wirtschaftswachstum. Kritiker_innen fordern stattdessen, die Sicherung der gesellschaftlichen und natürlichen Lebensgrundlagen in den Mittelpunkt des Wirtschaftens zu stellen. Dies würde auch bedeuten, unbezahlte sorgende und pflegende Tätigkeiten für Mensch und Natur (Care) in die Konzepte zur Green Economy zu integrieren.

Bis heute ist es allerdings kaum gelungen, solchen Analysen, Argumenten und Forderungen in den wissenschaftlichen, politischen und ökonomischen Debatten und Konzepten zu Green Economy Raum zu verschaffen. Mit der Wissens- und Kommunikationsplattform wollen die Initiatorinnen des Projekts innovative Ansätze herausarbeiten und kommunizieren, um diese für wissenschaftliche Impulse und gesellschaftliche Veränderungen nutzbar zu machen. Die Betreiberinnen von cage-online.de rufen zur Beteiligung an diesen Diskussionen auf.

Die Debatten über Care, Gender und Green Economy sollen aber nicht nur im virtuellen Raum stattfinden. Im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts CaGE (Care, Gender und Green Economy) werden im Juni und Juli und bei einer Konferenz im Oktober Akteur_innen aus Wissenschaft und Praxis über verschiedene Ansätze, Leerstellen und Visionen diskutieren. Informationen über diese und weitere Termine finden sich auf der Plattform. Das Teilprojekt der Freien Universität wird von Wissenschaftlerinnen am Institut für Geographische Wissenschaften durchgeführt und erforscht innovative Potenziale wissenschaftlicher Einrichtungen für die Integration von Care in Konzepte zur Green Economy.

CaGE ist ein Verbundvorhaben, das von LIFE – Bildung Umwelt Chancengleichheit e. V. und der Freien Universität Berlin gemeinsam mit Expertinnen der Leuphana Universität Lüneburg organisiert wird. Das Vorhaben zielt auf den Ausbau innovativer Forschungskooperationen zu den Aspekten Gender und Care in den Wirtschafts-, Umwelt- und Naturwissenschaften. Angestrebt wird damit auch die Stärkung der Netzwerktaetigkeit im Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung“.

Weitere Informationen

Projektleitung bei der FU:

Prof. Dr. Dörte Segebart

doerte.segebart@fu-berlin.de

Kontakt:

Claudia König

claudia.koenig@fu-berlin.de

oder über die Wissens- und

Kommunikationsplattform www.cage-online.de

Wahlen für die Gleichstellung

Am 14. Januar 2014 wurde an der Freien Universität Berlin erneut das Wahlgremium für die Wahl der hauptberuflichen Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen – Zentraler Frauenrat – gewählt. Anders als in den vergangenen Jahren ist die Wahlbeteiligung vor allem bei den Hochschullehrerinnen (15,41%) und den Sonstigen Mitarbeiterinnen (9,85%) erfreulicherweise deutlich gestiegen.

Auf seiner ersten Sitzung hat der neue Zentrale Frauenrat die beiden stellvertretenden zentralen Frauenbeauftragten gewählt. Gewählt wurden die beiden bisherigen Amtsinhaberinnen Anja Hein und Wendy Stollberg.

Zu den weiteren Aufgaben des Frauenrats gehört die Empfehlung für den alle zwei Jahre zu vergebenden Margherita-von-Brentano-Preis sowie die Unterstützung der zentralen Frauenbeauftragten bei der gleichstellungspolitischen Arbeit.

*Silvia Arlt,
Mitarbeiterin im Büro
der zentralen Frauenbeauftragten
der Freien Universität Berlin*

Die neuen Mitglieder des Frauenrats

Hochschullehrerinnen

Marianne Braig

Margreth Lünenborg

Felicitas Thiel

Vertreterinnen

Anne Fleig

Barbara Fritz

Brigitte Lutz-Westphal

Studentinnen/Doktorandinnen

Rosa Baumgartner

Yuca Meubrink

Sophie Mittag

Vertreterinnen

Johanna Jaspersen

Melanie Geuter

Zozan Kar

Akademische Mitarbeiterinnen

Jana Lüdtko

Anita Runge

Martha Zapata Galindo

Vertreterinnen

Beate Schattat

Susanne Bergann

Ursula Stegelmann

Sonstige Mitarbeiterinnen

Andrea Jeder

Antje Köhn

Jasmin Touati

Vertreterinnen

Julia Müller

Ulrike Seyferth

Heike Pantelmann

Darüber hinaus fanden nach regulärem zweijährigen Wahlturnus an acht Fachbereichen, drei Zentralinstituten, fünf Zentraleinrichtungen und zwei weiteren Organisationseinheiten der Freien Universität Berlin die Wahlen zur nebenberuflichen dezentralen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin statt.

Neu ins Amt gewählt wurden:

Dezentrale Frauenbeauftragte	Stellvertreterin	Bereich
Franziska Lesák		Geschichts- und Kulturwissenschaften
Dr. Tessa Savvidis		Osteuropa-Institut
Mareike Woelky		John-F.-Kennedy-Institut
Pervin Tongay-Villaseñor	Bouchra Laun	ZE Sprachenzentrum
	Brigitte Reysen-Kostudis	ZE Studienberatung und Psychologische Beratung
Maren Schulze	Marie Goy	ZE Hochschulsport
Gabriele Dröge	Sarah Bollendorff	ZE Botanischer Garten, Botanisches Museum

Im Amt bestätigt wurden:

Dezentrale Frauenbeauftragte	Stellvertreterin	Bereich
Angela Daberkow	Dr. Dörte Lüschor	Fachbereich Veterinärmedizin
Marion Scheffel	Ulrike Kuchling	Fachbereich Rechtswissenschaft
	Gilda Langkau	Geschichts- und Kulturwissenschaften
Dr. Agnes Mühlmeier-Mentzel	Monika Drück	Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie
Ulrike Seyferth	Ulrike Eickers	Fachbereich Mathematik und Informatik
Dr. Beate Schattat	Sylvia Theodos	Fachbereich Physik
Sabine Artelt	Sabine Buchert	Fachbereich Biologie, Pharmazie, Chemie
Nora Fiechtner	Marie Sophie Wurl	Fachbereich Geowissenschaften
	Agnieszka Wierzcholska	Osteuropa-Institut
	Roswitha Seidel	John-F.-Kennedy Institut
Vera Heinau	Anke Ehlers	Zedat
Swantje Winkel		ZE Studienberatung und Psychologische Beratung
Andrea Dünschede		ZUV
Marion Pohl	Viola M. Taylor	Universitätsbibliothek

Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten gratuliert allen Gewählten und wünscht ihnen eine erfolgreiche Zeit!

„Hauptsache: es ist ein Tag“¹

Bericht zum internationalen Frauentag an der Freien Universität Berlin

Anlässlich des Internationalen Frauentags hat die zentrale Frauenbeauftragte die universitäre Öffentlichkeit am 11.03.2014 zu einem Empfang unter dem Motto „Brot und Rosen“ eingeladen.

Die Feier fand in der TOPOI-Villa statt und wurde mit der Begrüßungsrede der zentralen Frauenbeauftragten Mechthild Koreuber eröffnet. Den Festvortrag hielt Dr. Sibylle Plogstedt unter dem Titel „Als der DGB begann, den 8. März zu feiern: Frauenbewegung und Arbeitskämpfe in der Bundesrepublik“. Im Fokus stand die bisher wenig beleuchtete und ambivalente Geschichte der Frauen in den Gewerkschaften. Frau Plogstedt illustrierte anhand zahlreicher Quellen die Auseinandersetzungen um die Durchführung des internationalen Frauentags im DGB und den Einzelgewerkschaften. Auch gab sie einen Einblick in gewonnene und verlorene Arbeitskämpfe von Frauen und machte deutlich, dass die Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt in mühsamen und zähen Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen, aber auch zwischen Kollegen und Kolleginnen erkämpft werden mussten. Dabei ging Frau Plogstedt auch auf die Geschichte des 8. März ein, der in unterschiedlichen politischen Systemen unterschiedlich interpretiert wird, z. B. als Staatsfeiertag oder Muttertag – losgelöst von einer politischen Implikation. In Deutschland fand der erste internationale Frauentag am 19. März 1911 statt. 1921 wurde der 8. März als Datum für diesen Gedenktag festgelegt. Trotz aller Streitigkeiten, wann der Tag überhaupt gefeiert werden soll, brachte Sibylle Plogstedt mit ihrer Aussage „Hauptsache: es ist ein Tag“ die Forderungen der Frauenbewegung auf den Punkt.

Nach einem Empfang folgte die offizielle Verabschiedung der ehemaligen und die Bestellung der neuen dezentralen Frauenbeauftragten durch die Vizepräsidentin Prof. Dr. Brigitta Schütt. Der nächste Programmpunkt war der Scherenschnittfilm „Brot und Rosen“ von Tina Kiel, Bettina Hohorst und Mayan Printz gezeigt, in dessen Mittelpunkt das Prinzip der Solidarität steht. Der Film erzählt in 10 Bildern angelehnt an den TextilarbeiterInnenstreik 1912 in Lawrence (USA) einen Gründungsmythos des internationalen Frauentags und stellt dabei Verbindungen zu aktuellen Kämpfen her.

Während der ganzen Veranstaltung konnten sich die Gäste eine Ausstellung von Politischen Plakaten „Frauen im Aufbruch“ der Friedrich Ebert Stiftung ansehen. Diese Ausstellung beinhaltete drei Einheiten: „Einführung des Frauenwahlrechts“ (1918/19), „die Trauer und Neuanfang (1945 bis 1949) und „Umbruch und Verstetigung“ (1989 bis 1999). Alle Beiträge dienten zur Darstellung der historischen Entwicklung des Frauentages.

Selma Tabak,
studentische Mitarbeiterin
im Büro der zentralen Frauenbeauftragten
der Freien Universität Berlin



Die Rednerin zum Internationalen Frauentag Dr. Sibylle Plogstedt, (r.) mit der zentralen Frauenbeauftragten Mechthild Koreuber (l.)

Foto: Michael Fahrig

¹ Plogstedt, Sibylle: „Wir haben Geschichte geschrieben“. Zur Arbeit der DGB-Frauen (1945–1990). Gießen: Psychosozial-Verlag 2013, S. 368.

FUTURA – Qualifikation für ein genderkompetentes Handeln im Beruf geht in die dritte Runde

Anja Hein,
stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte
der Freien Universität Berlin

Das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten umfasst ein vielfältiges und komplexes Aufgabenfeld. Die Amtsträgerinnen, von der Studentin bis zur Professorin, bewegen sich in den unterschiedlichen Strukturen und Prozessen: Sie begleiten Personalvorgänge (von der studentischen Hilfskraft bis zur Professur), beraten in Konfliktfällen und zu Fördermöglichkeiten, wirken in Gremien und Kommissionen mit, führen eigene Projekte durch und beraten in Gleichstellungsfragen bei der Ausgestaltung von Steuerungsinstrumenten (wie Zielvereinbarungen, der Leistungsorientierten Mittelvergabe für Gleichstellung oder dem Frauenförderplan).

Das Weiterbildungsprogramm „FUTURA – Qualifikation für ein genderkompetentes Handeln im Beruf“ reagiert auf die aus der Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit erwachsenen Anforderungen. Das Weiterbildungsprogramm wurde von der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin in Zusammenarbeit mit dem Weiterbildungszentrum entwickelt und aktuell für den dritten Durchlauf modifiziert. Es richtet sich an dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie GleichstellungsakteurInnen an Hochschulen und im Wissenschaftsbereich.

Das FUTURA-Programm ist auf zwei Jahre (Mai 2014 – Februar 2016) angelegt und setzt sich aus vier Modulen (I. Theoretische Grundlagen von Gleichstellungsarbeit, II. Praktische Grundlagen von Gleichstellungsarbeit, III. Instrumente nutzen, Prozesse steuern, IV. Beraten und Vermitteln) zusammen. Das Spektrum der insgesamt 8 Weiterbildungsveranstaltungen, mit einer Länge von einem bis zu zweieinhalb Tagen, erstreckt sich von fachlich-inhaltlichen Themen über die Schulung kommunikativer Kompetenzen bis hin zu persönlichkeitsbildenden Trainings. Den TeilnehmerInnen werden als begleitende und netzwerkbildende Unterstützung fakultativ ein Mentorinnenpool, ein Wiki und ein Lerntagebuch angeboten. Abgeschlossen wird das Weiterbildungsprogramm mit einem Zertifikat. Eine Teilnahme an allen Veranstaltungen kostet 1000 Euro (Zertifikatspreis), die Belegung einzelner Module oder Veranstaltungen ist möglich.



Die Kick-off-Veranstaltung mit Gendersensibilisierungstraining und anschließender feierlicher Zertifikatsübergabe (2012–2014) sowie Treffen der Mentorinnen findet am Montag, den 19.05.2014, von 9 bis 17 Uhr in KL 29/235 statt.

Weitere Informationen unter
www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/foerdern/weiterbildung/futura
oder unter frauenbeauftragte@fu-berlin.de

Wie Frauen in Ost und West gründen

Marion Kuka, Mitarbeiterin bei Profund

Profund, die Gründungsförderung der Freien Universität, organisiert mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eine Zukunftskonferenz über das Gründungsverhalten von Frauen in Ost- und Westdeutschland

Wie haben sich Gründungen von Frauen in den letzten 25 Jahren entwickelt? Gibt es dabei Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland? Was können wir daraus für die Zukunft lernen? Diese Fragen sollen auf der Zukunftskonferenz „Frauen gründen (in) Ost und West“ beantwortet werden, die zum 25. Jahrestag des Mauerfalls am 8. und 9. November 2014 in Berlin stattfinden wird. Profund, die Gründungsförderung der Freien Universität Berlin, organisiert die Konferenz und die anschließenden Workshops mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zusammen mit dem Netzwerk der bundesweiten gründerinnenagentur (bga) und science2public, der Gesellschaft für Wissenschaftskommunikation. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Freien Universität Berlin sind herzlich eingeladen, an der Konferenz teilzunehmen.

Ziel der Veranstaltung ist eine Bestandsaufnahme des Gründungsverhaltens von Frauen in Ost- und Westdeutschland. Erfahrungen, Forschungsergebnisse, förderliche Faktoren, Strukturen aber auch Hemmnisse werden analysiert, um in einem zweiten Schritt Aktionsfelder für zukünftig wirksame Gründungsunterstützung in sechs Arbeitsgruppen zu entwickeln. Diese Themen und ersten Ergebnisse fließen nach der Zukunftskonferenz in sechs Folgewerkshops ein, die in ausgewählten Regionen über das Netzwerk der gründerinnenagentur sowie an der Universität Siegen und der Freien Universität Berlin durchgeführt werden. In den Workshops werden Empfehlungen diskutiert und Ergebnisse für die weitere Implementierung in Politik und Gesellschaft

dokumentiert. Die Ergebnisse werden auf einer Pressekonferenz am 3. Oktober 2015, dem 25. Jahrestag der Deutschen Einheit, den Medien und der Öffentlichkeit vorgestellt.

Ein Teilprojekt leitet Prof. Dr. Friederike Welter, Lehrstuhlinhaberin an der Universität Siegen und Präsidentin des Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM). Sie untersucht im Rahmen einer diskursanalytischen Betrachtung das Unternehmerinnen- und Gründerinnenbild in der west- und ostdeutschen Presse in der Zeit von 1995 bis 2012.

Profund, die Gründungsförderung der Freien Universität Berlin unterstützt Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Alumni bei der Unternehmensgründung. Das Angebot umfasst Seminare und Wettbewerbe zur Gründungsqualifizierung, Netzwerkveranstaltungen, Beratung in Finanzierungsfragen, Vermittlung von Expertinnen und Experten, Coaches und Mentorinnen und Mentoren sowie mietfreie Büroarbeitsplätze für die Startphase. Unter dem Motto „Research to Market Challenge“ schreibt profund jährlich zwei Wettbewerbe für Geschäftsideen aus der Wissenschaft aus. Darüber hinaus werden in den einwöchigen Entrepreneurship Summer und Winter Schools Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei unterstützt, ein tragfähiges Geschäftsmodell zu entwickeln. Von 2006 bis 2013 sind mit Unterstützung von profund rund 100 Unternehmen entstanden.

Weitere Informationen:

Steffen Terberl, Teamleiter Technologie- und Wissenstransfer Freie Universität Berlin / profund – Gründungsförderung der Freien Universität Berlin,
E-Mail: steffen.terberl@fu-berlin.de

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz legt Bericht zu Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung vor

Professorinnen sind öfter teilzeitbeschäftigt und befristet angestellt als ihre männlichen Kollegen

Pressemitteilung der GWK vom 10. Dezember 2013

In dem aktuellen Bericht der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zu „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (2011/2012)“ werden erstmals auch die Geschlechterunterschiede bei befristet und bei in Teilzeit Beschäftigten analysiert: Von 8.526 Professorinnen an Hochschulen sind 10,4 Prozent teilzeitbeschäftigt, bei Professoren liegt der Anteil bei 5,9 Prozent. Damit sind Professorinnen an Hochschulen fast doppelt so oft teilzeitbeschäftigt wie Professoren. Befristet angestellt sind 24,3 Prozent der Professorinnen, aber nur 16,3 Prozent der Professoren.

Nimmt man als Bezugsgröße den Frauenanteil in der jeweiligen Kategorie Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung, so ist der jeweilige Anteil von Professorinnen höher als der Frauenanteil Professuren an Hochschulen insgesamt.

Das gleiche Bild ergibt sich für den wissenschaftlichen Mittelbau an Hochschulen sowie für das wissenschaftliche Personal bei der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und bei der Max-Planck-Gesellschaft: Auch hier ist der jeweilige Anteil von Frauen, die in Teilzeit oder befristet beschäftigt sind, höher als ihr Anteil am Personal insgesamt.

Der GWK-Bericht zeigt weiterhin, wie sich seit Beginn der ersten Datenerhebung im Jahr 1992 der Anteil der Frauen an Hochschulen bis zum Jahr 2011 verändert hat:

- Bei den Erstimmatrikulationen von 43,3 Prozent auf 46,6 Prozent
- Bei den Studienabschlüssen von 39,6 Prozent auf 51,0 Prozent
- Bei den Promotionen von 28,9 Prozent auf 44,9 Prozent
- Bei den Habilitationen von 12,9 Prozent auf 25,5 Prozent
- Bei den Professuren von 6,5 Prozent auf 19,9 Prozent

Der Anteil der Professorinnen an Hochschulen ist zwischen 1992 bis 2011 kontinuierlich angestiegen: Er wuchs in diesem Zeitraum von 6,5 Prozent auf 19,9 Prozent. Differenziert man allerdings nach Besoldungsgruppen, so zeigt sich für das Jahr 2011: Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil der Frauen. Der Anteil der W1-Professorinnen an Hochschulen insgesamt liegt bei 38,6 Prozent, der C3/W2- Professorinnen bei 20,6 Prozent und der C4/W3- Professorinnen bei 15,5 Prozent.

Die aktuelle Datenerhebung der GWK macht deutlich, dass es weiterhin intensiver Bemühungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft und Forschung bedarf. Wichtige forschungspolitische Instrumente zur Erhöhung des Anteils von Frauen auch in anspruchsvolleren Positionen des Wissenschaftsmanagements sind etwa der Beschluss der GWK zur Festlegung flexibler Zielquoten in den außeruniversitären Forschungsorganisationen und die von der DFG 2008 verabschiedeten Gleichstellungsstandards mit dem sogenannten Kaskadenmodell als Leitgedanke. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ist ein Beispiel für eine erfolgreiche spezifische Fördermaßnahme.

Der neue Bericht „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ liegt nun für den Zeitraum 2011/2012 vor. Er ist online unter www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-34-Chancen_gleichheit.pdf abrufbar und in Kürze als Heft 34 der „Materialien der GWK“ beim Büro der GWK erhältlich. Mit der aktualisierten Fortschreibung leistet die GWK einen wichtigen Beitrag zur transparenten Berichterstattung über die Entwicklung seit mehr als 25 Jahren, in denen die Förderung von Chancengleichheit ein wichtiges wissenschaftspolitisches Anliegen von Bund und Ländern ist.

Evaluation des Berliner Chancengleichheitsprogramms

CHE Consult hat das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ des Berliner Senates evaluiert. Die Ergebnisse wurden im Rahmen der Tagung „Das Berliner Chancengleichheitsprogramm: erfolgreich und zukunftsweisend“ vorgestellt. Sandra Scheeres, Senatorin für Bildung, Jugend und Wissenschaft erklärte: „Die Förderung von Chancengleichheit ist inzwischen zu einem Markenzeichen der Berliner Wissenschaft geworden und dient der Profilbildung und Qualitätssicherung an den Hochschulen. In diesem Jahr sind von 163 Neuberufenen immerhin 72 Frauen, was einem Anteil von 44 Prozent entspricht.“

*Pressemitteilung des CHE
vom 4. November 2013*

Die Evaluation durch CHE Consult war zweifach angelegt: Zum einen wurde das Programmmanagement untersucht. Im Einzelnen waren das Vergabeverfahren über die Auswahlkommission sowie die Umsetzung und die Berichterstattung des Programms angesprochen. Zum anderen wurden Ergebnisse des Programms, also die Effekte der Förderung für die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft, untersucht.

Die Geschäftsstelle konnte in der Evaluation als ein wesentlicher Erfolgsfaktor des Programms identifiziert werden. Sie ermöglicht eine direkte Kommunikation und engen Austausch der Beteiligten, wodurch es möglich ist, die Verfahren des Programms im Übrigen sehr schlank zu halten.

Durch die persönliche Beratung trägt die Geschäftsstelle auch zu einer Optimierung des Mitteleinsatzes und damit zu einer hohen Effizienz des Programms bei. Durch eine enge Zusammenarbeit der Geschäftsstelle mit den beiden Senatsverwaltungen und der Auswahlkommission ist eine qualitative Weiterentwicklung des Programms möglich.

In die Abwicklung des Programms wie auch in seine Weiterentwicklung werden systematisch verschiedene Stakeholder einbezogen. Dies trifft in besonderem Maße auf die Auswahlkommission zu, in die nicht nur die Hochschulleitungen und Frauenbeauftragten Vertretungen entsenden, sondern auch Fachexpertisen aus Kunst, Natur und Technik sowie der Geschlechterforschung vertreten sind. Damit können jenseits von pragmatischen Erwägungen Impulse gesetzt werden, um die Erkenntnisse der Genderforschung in die Weiterentwicklung des Programms einzubeziehen.

In Bezug auf quantitative Indikatoren zeigt die Evaluation, dass sich im Förderzeitraum der Anteil von Frauen auf den jeweiligen akademischen Karriere-stufen, auf die die Förderung durch das BCP zielt, erhöht hat. Der Anstieg des Frauenanteils in Berlin erfolgt schneller als auf Bundesebene. Besonders stark ist der Anstieg in der Kategorie der Professuren.

Insgesamt zeigt sich, dass mit dem BCP Strukturen geschaffen wurden, die erfolgreich eine Förderung der Chancengleichheit von Frauen anregen können. „Es ist zu beachten, dass das BCP sich dabei in ein günstiges Umfeld einfügt, das in einer langen Fördertradition begründet ist“, erläutert Projektleiterin Hannah Leichsenring. Das Evaluationsgutachten schließt mit fünf Empfehlungen für die weitere Arbeit.

Bildung – immer weiter

Veranstaltungen des Familienbüros zur Weiterbildung im Bereich betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention

Michaela Volkmann,
Familienbüro

„Stressbewältigung für Eltern“, die „Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“ oder „Väter wollen beides – Erfolg in Beruf und Familie“, das sind Titel und Themen einiger Kooperationsveranstaltungen, die das Weiterbildungszentrum der Freien Universität Berlin mit dem Familienbüro seit 2009 im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements organisiert. Denn, so formuliert es Nicholas Hübner, zuständiger Mitarbeiter am Weiterbildungszentrum der Freien Universität: „Betriebliche Gesundheitsförderung ohne Familienfreundlichkeit ist ausgeschlossen.“

2014 stehen die Veranstaltungen im Fokus von Pflege und Beruf sowie Selbst- und Stressmanagement. Das Programm richtet sich vorrangig an Beschäftigte aus Wissenschaft, Bildung und Verwaltung der Freien Universität. Je nach Veranstaltung können aber auch Studierende der Freien Universität und externe Interessierte daran teilnehmen.

Tabuthemen ansprechen – Pflege und Beruf

Für Beschäftigte, die bereits Angehörige pflegen oder sich auf diese Situation vorbereiten möchten, bietet die Weiterbildung „Vorsorgemöglichkeiten im Krankheits- und Pflegefall“ Unterstützung an. Seit dem Wintersemester 2009/10 findet dieses Seminar in jedem Semester statt und stößt auf großes Interesse – generationsübergreifend: Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren schon Großvater und Enkel, die sich gemeinsam über Pflegezeitgesetz, verschiedene Vorsorgemöglichkeiten wie Vollmacht, Patientenverfügung und Betreuungsrecht informierten. Dieses Seminar möchte die Teilnehmenden ermutigen, über das Alter und seine möglichen Widrigkeiten – auch für die Angehörigen – zu sprechen. So lobte eine Teilnehmerin das Angebot dafür, dass es Raum bot, sich über Themen und persönliche Erfahrungen, die tabuisiert werden, auszutauschen.

Schwierige Themen wie Inkontinenz, Demenz oder Krebsleiden werden darüber hinaus im Seminar „Wenn Eltern älter werden, wie ich altersspezifische Veränderungen erkennen und mit ihnen umgehen kann“ angesprochen.

„Sprache finden für ein sprachlos machendes Thema“ möchte auch die Veranstaltung zu „Tod und Sterben“. Im Ankündigungstext dazu schreibt Bärbel Theis, Dozentin für Pflegeberatung: „Gefühle wie Ohnmacht, Ängste und Trauer, die damit verbunden sind, können die Arbeitsfähigkeit über längere Zeiträume beeinträchtigen.“ Hier nennt die Referentin Hilfsangebote in Berlin und gibt Informationen zu Sterbebegleitung und mögliche Vorkehrungen.



Das Weiterbildungszentrum der Freien Universität Berlin. Foto: Bernd Wannemacher

Work-Life Balance – Kinder und Beruf

Neben der Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Beruf, orientiert sich das Weiterbildungsangebot des Familienbüros an den Fragen: Wie lassen sich Berufstätigkeit und Kindererziehung vereinbaren? Wie lässt sich der Wochenablauf mit Arbeit, Schule, Freizeitprogramm organisieren? Wie kann Überforderung vermieden werden? Diesen Fragen widmeten sich bereits folgende Kooperationsveranstaltungen: „Stressbewältigung für Eltern“, „Meine Patchworkfamilie, meine Arbeit und ich“ oder „Stressmanagement für Alleinerziehende“.

Im Wintersemester bietet Eberhard Schäfer, Geschäftsführer des Väterzentrums Berlin, das Seminar „Väter wollen beides – Erfolg in Beruf und Familie“ an. Hier werden Strategien und Lösungsansätze für eine „zufriedenstellende Work-Life-Balance“ vorgestellt für Männer, die ihrem Beruf und ihrer Familie gerecht werden wollen.

Diese „Work-Life-Balance“ allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienaufgaben aufzuzeigen zu ermöglichen, ist das Grundanliegen der Kooperationsveranstaltungen des Weiterbildungszentrums und des Familienbüros – im Sinne von Familiengerechtigkeit und Gesundheitsförderung.



Themen und Termine der Veranstaltungen 2014:

Vorsorge im Krankheits- und Pflegefall
02.07.2014, 14:00 – 15:30 Uhr

Wer kümmert sich um meine pflegebedürftigen Angehörigen, wenn ich arbeite – Berufstätigkeit und Pflegeverantwortung
03.07.2014, 09:00 – 13:00 Uhr

Tod und Sterben – Sprache finden für ein sprachlos machendes Thema
13.11.2014, 09:00 – 15:00 Uhr

Väter wollen beides – Erfolg in Beruf und Familie
17.11.2014, 10.00 – 13.00 Uhr

Saskia-Fee Bender, Marianne Schmidbaur, Anja Wolde (Hrsg.): Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen.

Weinheim & Basel: 2013. Beltz Juventa.

Rezensiert von Silvia Arlt, Mitarbeiterin der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

Ausgehend von den in jüngster Vergangenheit erfolgten Entwicklungen an Hochschulen zum Umgang mit Diversity widmet sich der neue Band der Reihe „Diversity und Hochschule“ hochschulischen Zugängen und Umgangsweisen zu Diversity als Konzept der Hochschulsteuerung. Eine Reihe neuer, kreativer Arbeitsansätze versucht, Antworten auf die Frage zu geben, wie Diversitymanagement an Hochschulen aussehen kann, an wen sich entsprechende Policies richten soll(t)en und auch, welchen Nutzen die Universität aus erfolgreichen Modellen ziehen kann.

Dabei werfen die Artikel einen Blick auf Diversity als Strategie von Hochschulen, in Zeiten zunehmenden (internationalen) Wettbewerbs zu bestehen.

Die Beiträge gehen überwiegend auf Diversity als bedeutsame Komponente moderner Hochschulentwicklung und -steuerung ein. Es wird die Frage aufgeworfen, woher das neue Diversitätsbewusstsein im Hochschulbetrieb stammt und welche Handlungsnotwendigkeit sich aus der Forderung nach Diversity-Management im Bildungssystem ergibt. Auch den juristischen Aspekten eines Antidiskriminierungsrechts und den Implikationen für den Bereich der Hochschulen ist ein Beitrag gewidmet sowie der Frage nach sinnvollen Diversity-Trainings als Form sozialen und politischen Lernens innerhalb von Organisationen.

Besonders hervorzuheben ist der Beitrag von Uta Klein, die sich, ausgehend von der These, dass das Hochschulsystem in Deutschland selektiv und diskriminie-

rend sei, für eine normative Leitidee einsetzt, anhand derer Diversitypolitik an Hochschulen ausgerichtet sein sollte. Sie macht darauf aufmerksam, welche Schwierigkeiten es mit sich führt, Diversity-Management in einem exkludierenden Bildungssystem, welches nach oben hin immer stärker sozial selektiv ausgerichtet ist, entlang von Exzellenzmaßnahmen zu orientieren. Daraus ergibt sich die berechtigte Frage, ob die Kopplung von Exzellenz und Diversity nicht einen gegenteiligen Effekt in sich birgt, als eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

Drei abschließende Kapitel beleuchten je zwei Projekte für Studierende mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen und die Diversity-Strategie der University of Toronto. Es wird exemplarisch aufgezeigt, wie Diversity-Management an Hochschulen in der Praxis aussehen kann und welche Potenziale dadurch sichtbar werden.

Insgesamt bietet dieser dritte Band der Reihe „Diversity und Hochschule“ einen weitreichenden Einblick in Diversity-Management an Hochschulen. Dabei werden auch kritische Analysen dieser neuen Thematik nicht ausgespart, sondern umfassend in die Reflektion mit einbezogen. Die Artikel konzentrieren sich jedoch in der Betrachtung überwiegend auf die Hochschulen als Akteurinnen und lassen dabei diejenigen, an die sich solche Konzepte richten, zumeist außen vor. Dadurch entsteht zwar ein einseitiger Blick auf Diversity-Policies, dieser ist jedoch umfassend und fundiert.



Neue Personalstruktur: Vorschläge der Jungen Akademie

Nachdem alle wissenschaftspolitischen Akteure im Juli letzten Jahres ihre jeweiligen Ideen zur Neuausrichtung des Wissenschaftssystems vorgelegt haben (z.B. DFG „Zur Zukunft des Wissenschaftssystems“, Wissenschaftsrat „Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems“, DGB „Hochschulpolitisches Programm“, uvm.), hat die AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie im November 2013 auch Position in dieser Debatte bezogen. Mit dem Papier „Nach der Exzellenzinitiative: Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten“ werden vergleichsweise neue Töne angeschlagen und konkrete Finanzierungsvorschläge gemacht, um die identifizierten Kernprobleme (mangelnde Attraktivität von Karrierewegen und Stellen an Universitäten, mangelnde Dynamik bei Forschungsthemen, unzureichende Strukturen für eine dauerhaft große Zahl von Studierenden) zu lösen. Der Schlüssel zu leistungsfähigen Universitäten sieht die AG in einer grundlegenden Reform der Personalstruktur durch die Abschaffung des Lehrstuhlsystems und einer kostenneutralen

Steigerung der Anzahl von Professuren durch Umwandlung von Qualifikationsstellen in befristete Juniorprofessuren und dauerhafte Professuren. Diese sollen aus den Grundmitteln der Universitäten finanziert werden. MitarbeiterInnenstellen zur Qualifikation oder im Rahmen von Forschungsprojekten würden aus Drittmitteln finanziert werden. Langfristig soll so ein System entstehen, welches durch eine Mehrheit von unabhängigen verstetigten ForscherInnen an den Universitäten charakterisiert ist. Dadurch würden laut AG Wissenschaftspolitik ProfessorInnen von Leitungs-, Verwaltungs- und Prüfungsaufgaben entlastet, bessere Perspektiven für jüngere WissenschaftlerInnen geschaffen, die Qualität der Lehre und Betreuung gesteigert sowie eine Dynamisierung der universitären Forschung und bessere Möglichkeiten für Profildbildungen auch an kleineren Universitäten erreicht.

Caren Kunze

[Das Papier kann auf der Webseite der Jungen Akademie heruntergeladen werden.](#)

Zwischen Promotion und Professur – Neues Qualifizierungsangebot an der Dahlem Research School für promovierte NachwuchswissenschaftlerInnen

Um NachwuchswissenschaftlerInnen für spätere Lehr- und Leitungsaufgaben fit zu machen, bietet die Freie Universität Berlin ein neues Qualifizierungsprogramm an. Mit dem „Academic Profile Development Program“ wendet sich die Dahlem Research School (DRS), unter deren Dach die strukturierten Promotionsprogramme und die Förderung von Postdokoranden der Freien Universität vereint sind, an promovierte NachwuchswissenschaftlerInnen.

Die Zeit nach der Promotion ist nicht nur wissenschaftlich besonders fruchtbar, sondern auch eine herausfordernde Lebens- und Karrierephase: Fragen nach Karrierestrategien oder einer gelungenen Work-Life-Balance werden drängender. Das Academic Profile Development Program der DRS setzt hier an. Das Programm ist Teil des sogenannten Karrierewege-Modells im Rahmen des Zukunftskonzepts, mit dem die Freie Universität Berlin im Exzellenzwettbewerb des Bundes und der Länder erfolgreich war. Das Ziel dieses Modells ist es, den wissenschaftlichen Nachwuchs in allen Phasen des Berufsweges zu unterstützen.

Ziele

Die promovierten WissenschaftlerInnen werden bei der Entwicklung individueller Karrierestrategien unterstützt. Die Angebote zielen darauf ab, den beruflichen Alltag besser bewältigen zu können. So werden unter anderem Themen wie Mitarbeiter-

führung oder das Verfassen von Drittmittelanträgen vermittelt. Wer solche Aufgaben routiniert und effizient bewältigt, hat den Kopf frei und mehr Zeit für die Forschung. Außerdem soll die fachübergreifende Vernetzung mit anderen Wissenschaftlern der Freien Universität und ihrer Partner gefördert werden.

Angebote

Die TeilnehmerInnen haben die Wahl: Sie können Einzelveranstaltungen zu ausgewählten Themen belegen, die für den wissenschaftlichen Karriereweg und zukünftige Aufgaben von Bedeutung sind. Diese Trainings- und Coaching-Angebote umfassen die Themenbereiche Karriereplanung/*Career Management*, Lehre/*Teaching* und Führung/*Leadership & Management*.

In den Bereichen *Teaching* und *Leadership & Management* können sich Teilnehmer darüber hinaus für ein strukturiertes Angebot entscheiden, das mit einem Zertifikat abgeschlossen wird, und das Kompetenzen in diesen Feldern gezielt entwickelt und vertieft. Die Zertifikatsprogramme erstrecken sich über einen Zeitraum von sechs Monaten und setzen sich aus mehreren Bausteinen zusammen.

Im Bereich *Teaching/Lehre* startet die hochschuldidaktische Grundlagenausbildung, das *Teaching Core Certificate Program*, Ende März in englischer Sprache und umfasst

- einen zweitägigen Grundlagen-Workshop zu Beginn, der zentrale Inhalte und didaktische Methoden vermittelt,

- begleitendes Peer Coaching, das dazu dient, vorhandene Kompetenzen auszubauen und den Transfer in die Lehrpraxis zu fördern,
- den Abschluss bildet ein zweitägiger Vertiefungs-Workshop, in dem u.a. die persönliche Entwicklung als Lehrender reflektiert wird.

Das Zertifikatsprogramm im Bereich Führung ist ähnlich aufgebaut, zielt dabei aber auf die Situation ab, Wissenschaftler und Führungskraft zugleich zu sein. Das Angebot wird voraussichtlich Ende Juli/Anfang August das erste Mal angeboten werden.

Teilnahme

Voraussetzung für die Teilnahme ist neben der abgeschlossenen Promotion die Zugehörigkeit zur Freien Universität entweder durch ein Angestelltenverhältnis wie etwa eine Juniorprofessur oder eine Nachwuchsgruppenleitung oder durch ein Stipendium der DRS, des Centers for Research Strategy (CRS) oder eines Exzellenz-Clusters. Wenn Plätze verfügbar sind,

können auch weitere promovierte Nachwuchswissenschaftler teilnehmen.

Weitere Informationen

- Die Teilnahmemodalitäten für das „Academic Profile Development Program“ sowie das detaillierte Programm sind auf den DRS-Webseiten zu finden. Anmeldungen sind ab sofort möglich.
- Das Angebot wird laufend weiterentwickelt, um nah am Bedarf der Zielgruppe zu bleiben – der regelmäßige Besuch der Webseiten lohnt sich.

Kontakt

Dr. Sibel Vurgun

Program Manager/Qualification & Skills Dahlem Research School (DRS)

E-Mail sibel.vurgun@fu-berlin.de,

Telefon 838-73952

Sibel Vurgun

Das Team Forschungsförderung stellt sich vor: Unterstützung bei allen Fragen der Forschungsförderung!

Von links nach rechts:
Dr. Eva-Maria Silies, Jan Lauer,
Dr. Claudia Niggebrügge
(in Elternzeit), Hannes Berger,
Dr. Uli Rockenbauch; Foto: Niggebrügge



Sie sind Postdoktorandin und wollen Ihr eigenes Forschungsprojekt auf die Beine stellen, wissen aber nicht, wie Sie es finanzieren sollen oder sind Professorin und möchten gerne in einem Forschungsverbund mit Kolleginnen zusammen ein Thema bearbeiten und suchen einen passenden Mittelgeber? Sie möchten eine geniale Forschungsidee umsetzen und interessieren sich für die Antragsstellung beim European Research Council oder möchten eine Forschungskooperation mit einem Unternehmen initiieren?

Bei all diesen und weiteren Fragen rund um die drittmittelfinanzierte Forschung unterstützt Sie an der Freien Universität Berlin das Team Forschungsförderung der Abteilung Forschung. Der Service des Teams umfasst sowohl die Information zu aktuellen Ausschreibungen, die Beratung und Betreuung der drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben

als auch die Überprüfung von Antragskizzen hinsichtlich formaler und struktureller Anforderungen.

Ebenfalls kommen die Referentinnen und Referenten gerne zu Ihnen an den Fachbereich oder das Institut für Informationsveranstaltungen, bspw. zum Thema „Nachwuchsförderung“ oder „Europäische Forschungsförderung“.

Für weitere Informationen oder Fragen, wenden Sie sich an Ihre zuständigen Referentinnen und Referenten:

**für die FB Politik- und Sozialwissenschaften,
Wirtschaftswissenschaft, Rechtswissenschaft,
sowie alle Zentralinstitute**

Jan-Hendrik Lauer,

Tel.: (030) 838-57986,

E-Mail: jan.lauer@fu-berlin.de

für die FB Geschichts- und Kulturwissenschaften, Zentrale Universitätsverwaltung

Dr. Eva-Maria Silies,
Tel.: (030) 838-736 10,
E-Mail: eva-maria.silies@fu-berlin.de

für die FB Biologie, Chemie, Pharmazie, Mathematik und Informatik, Physik;

Dr. Susanne Leder,
Tel.: (030) 838-71474,
E-Mail: susanne.leder@fu-berlin.de
(Vertretung von Frau Dr. Niggebrügge)

für die FB Geowissenschaften und Veterinärmedizin; Organisation des BioClub

Dr. Uli Rockenbauch,
Tel.: (030) 838-73613,
E-Mail: uli.rockenbauch@fu-berlin.de

für die FB Philosophie und Geisteswissenschaften, Erziehungswissenschaft und Psychologie sowie Anträge bei der Einstein Stiftung Berlin

Hannes Berger,
Tel.: (030) 838-59109,
E-Mail: hannes.berger@fu-berlin.de

Horizon 2020

Informationsveranstaltung zum neuen EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation mit Schwerpunkt Geschlechterfor- schung und Gleichstellung

- Allgemeine Informationen zu Horizon 2020 (Programmlinien, Förderschwerpunkte, Antragsformate und -berechtigte, etc.)
- Gleichstellung und Geschlechterforschung (Verständnis und Verankerung, Stellenwert, etc.)
- Antragsberatung durch die Abteilung Forschung der Freien Universität Berlin

Referentinnen

Dr. Katja Marjanen
EU-Büro des BMBF/Projektträger im DLR
Dr. Eva Maria Silies
Forschungsreferentin Freie Universität Berlin
Montag, 28. April 2014, 10.00 Uhr
Habelschwerdter Allee 45,
Seminarzentrum L 115
Anmeldung nicht erforderlich

Eine wissenschaftliche Laufbahn planen – 3. Folge

Am Donnerstag, den 22.05.2014, wird zum dritten Mal die Veranstaltung „Eine wissenschaftliche Laufbahn planen“ am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie der Freien Universität Berlin stattfinden. Die Veranstaltung richtet sich an Promovendinnen und Studentinnen des Fachbereichs, die sich in der Übergangsphase zwischen Studium und Beruf befinden. Ziel ist engagierte und talentierte Frauen zu ermutigen, den Weg in die Wissenschaft zu wagen.

Als Referentinnen konnten wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen des Fachbereichs und eine externe Referentin gewonnen werden, die als Coach für berufliche Karrieren tätig ist.

Die Veranstaltungsreihe legt in diesem Jahr den Fokus auf die Endphase der Promotion, den Übergang in den Beruf. Neben dem Thema: „Professorin sein an einer Universität“ behandelt ein Beitrag „Attraktive Alternativen zu einer Universitätsprofessur“. Ein 90-minütiger Workshop „Potentialanalyse und Zielentwicklung für den Berufseinstieg“

bietet den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, sich mit den eigenen beruflichen Zielvorstellungen konkret auseinanderzusetzen.

Abschließend können sich die Teilnehmerinnen informieren zu den Themen Finanzierung, Zeitmanagement, Lehre, Publikationen, Konferenzen, Mobilität, berufliches Netzwerken und Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn mit einer Familie.

Die Veranstaltung ist für Promovendinnen und Studentinnen des Fachbereichs kostenfrei. Die Anmeldung kann umgehend erfolgen unter

frauenbeauftragte@ewi-psy.fu-berlin.de

Ort der Veranstaltung:

Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin, Raum L 24/27 sein.

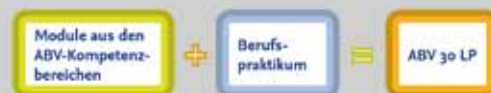
Die Veranstaltung „Eine wissenschaftliche Laufbahn planen“ ist eine Maßnahme des Fachbereichs zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft und wird durch die Unterstützung des Dekans aus Mitteln der Zielvereinbarungen zur Frauenförderung finanziert.

Informationen zu Zeit, Ort und zum Programmablauf finden Sie unter www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/verwaltung/frauenbeauftragte

ABV-Modulangebote Gender- und Diversity-Kompetenz

Sommersemester 2014

Allgemeine Berufsvorbereitung (ABV)
als Teil des Bachelorstudiums an der Freien Universität Berlin



Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZEFG) bietet im Sommersemester 2014 im Kompetenzbereich Gender und Diversity wahlweise drei Module (je 5 LP) an:



Gender

Geschlecht als soziale Kategorie spielt gerade im Berufsleben eine große Rolle: Bewertungen von Leistungen, Arbeitsweisen und Aussehen, die Verteilung von Anerkennung, Aufstiegschancen, Einkommen und vieles mehr folgen einer historisch und kulturell hervorgebrachten geschlechtlichen Ordnung.

Diversity

Zusätzlich beeinflussen weitere Differenzkategorien wie Alter, soziale Schicht, Ethnizität, Religion oder sexuelle Orientierung auf unterschiedliche Weise die Zugänge von Individuen und Menschengruppen zu Räumen, Ressourcen und Chancen.

Gender- und Diversity-Kompetenz als berufliche Schlüsselqualifikation

- Voraussetzung für Tätigkeiten im Personalmanagement und in der Unternehmensorganisation in nationalen und internationalen Unternehmen
- Ausgangsqualifikation für Aufgaben im Bereich von Antidiskriminierung, Gleichstellung und Diversity Management in Betrieben, Institutionen und Organisationen
- Grundlage für die Ausbildung von Moderations-, Team- und Führungsfähigkeiten

Informationen zu den Inhalten und Schwerpunkten der jeweiligen Module:
www.zefg.fu-berlin.de/abv_startseite

Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung
Habelschwerdter Allee 43, 14195 Berlin („Silberlaube“, Raum JK23/107-111),
Tel.: 030 / 835 - 33044

Die Anmeldung für die Module erfolgt über Campus Management.



ZEFG
Zentraleinrichtung zur Förderung
von Frauen- und Geschlechterforschung



Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Die zentrale Frauenbeauftragte
der Freien Universität Berlin
Goßlerstr. 2 – 4
14195 Berlin

Tel: 030 838 54259
frauenbeauftragte@fu-berlin.de
www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte

Hat die Wissenschaft ein Geschlecht?

Analysen und Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft

17.04.14 | PROF. DR. HEIKE SOLGA, DR. ALESSANDRA RUSCONI
Soziologie, Freie Universität Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin
Karrieren in der Wissenschaft und „Linked Lives“



24.04.14 | PROF. DR. ANINA MISCHAU
Mathematik/Informatik, Freie Universität Berlin
Doing Gender – Doing Science: Geschlechterverhältnisse in MINT

08.05.14 | PROF. DR. BIRGIT RIEGRAF
Allgemeine Soziologie, Universität Paderborn
Die unternehmerische Hochschule und Bewegungen in den Geschlechterarrangements

15.05.14 | PD DR. HEIKE KAHLERT
Soziologie, Universität Hildesheim
Promotion – und dann? Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft

22.05.14 | DR. SANDRA BEAUFÄYS
Soziologie, Universität Bielefeld
Die Freiheit arbeiten zu dürfen: Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis

05.06.14 | PROF. DR. LANN HORNSCHEIDT
Skandinavistische Linguistik und Gender Studies, Humboldt-Universität zu Berlin
Die Politik von Benennungen und Argumentationen „neutraler“ Wissenschaft – eine trans_feministische Analyse und Kritik

12.06.14 | PROF. DR. MARIANNE BRAIG
Politikwissenschaft, Lateinamerika-Institut, Freie Universität Berlin
Soziale Eingliederung und Gerechtigkeit in lateinamerikanischen Hochschulen

19.06.14 | PROF. DR. REGULA JULIA LEEMANN
Bildungssoziologie, Pädagogische Hochschule Basel
Transnationale akademische Mobilität in Geschlechterperspektive

26.06.14 | DR. ANDREA WOLFFRAM
Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management, RWTH Aachen
Karrierewege von Migrantinnen in der Wissenschaft

03.07.14 | PROF. DR. TERESA REES
Social Sciences, Cardiff University
Gender and „Excellence“ in Science

10.07.14 | PROF. DR. GERTRAUDE KRELL
Betriebswirtschaftslehre, Freie Universität Berlin
Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften

17.07.14 | PROF. DR. MARGRET WINTERMANTEL
Präsidentin des DAAD und Mitglied des Kuratoriums der Freien Universität Berlin
Die Zukunft des Wissenschaftssystems unter der Perspektive von Diversität

Sommersemester 2014
donnerstags
18.15 – 20.00 Uhr
Beginn 17. April 2014
Habelschwerdter Allee 45
Raum J 32/102
U3 Dahlem Dorf

Trotz wissenschaftspolitischer Initiativen und zahlreicher gleichstellungspolitischer Aktivitäten der Hochschulen besteht immer noch ein Gender-Bias in Wissenschaft und Hochschule zu Ungunsten von Frauen: Der Frauenanteil auf unbefristeten Professuren liegt bundesweit bei 18 %, Wissenschaftlerinnen gehen weiterhin überproportional an den Übergängen in die nächste Qualifikationsstufe verloren und sind in allen Disziplinen auf höheren Karrierestufen stark unterrepräsentiert. Diese „leaky pipeline“ und das komplexe Zusammenspiel von Mechanismen und Faktoren, die Wissenschaftskarrieren von Frauen strukturieren, werden seit geraumer Zeit intensiv beforscht. Die Vorlesungsreihe bündelt diese vielfältigen Analysen und geht dabei multidisziplinär und multiperspektivisch vor. Soziologische und politikwissenschaftliche Perspektiven werden durch Befunde aus der Sprachwissenschaft und der Betriebswirtschaftslehre ergänzt und Erkenntnisse aus der Forschung zu lateinamerikanischen Hochschulen sowie zur Situation in der EU herangezogen. Zugleich ist ein Anliegen dieser Reihe einen wissenschaftsbasierenden Diskurs zu gleichstellungspolitischen Lösungsansätzen zu befördern und neue Handlungsoptionen auszuloten.

Konzeption:

Prof. Dr. Heike Solga (S-Professur Soziologie Freie Universität Berlin und WZB) und Dr. Alessandra Rusconi (WZB), Mechthild Koreuber und Caren Kunze (Freie Universität Berlin)



Zentrale Frauenbeauftragte
der Freien Universität Berlin