

# Wissenschaftlerinnen-Rundbrief

## Freie Universität Berlin

### Nr. 1/2008



Die Freie Universität Berlin wird Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ <i>Sünne Andresen</i> .....	S. 1
Die Freie Universität Berlin erhält zum dritten Mal den Total E-Quality Science Award <i>Anja Rothenburg</i> .....	S. 2
Europäische Forschungsförderung <i>Dr. Anette Schade</i> .....	S. 3
Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) <i>Claudia Günther</i> .....	S. 4
Taschengeld für Mutter oder Krippenplatz fürs Kind? Eine Genderanalyse zum Betreuungsgeld <i>Barbara Stiegler/Katharina Oerder</i> .....	S. 5
„Der Angela-Merkel-Effekt“ – Ergebnisse der Brigitte-Studie 2008 <i>Raviya Mawassi</i> .....	S. 8
Betriebliche Gesundheitsförderung an der Freien Universität Berlin Das Projekt „Fundament Gesundheit“ <i>Melanie Utecht</i> .....	S. 10
Nachhaltigkeit von Familienpolitik – vielfältige Chancen oder neue Barrieren? <i>Heidrun Messerschmidt</i> .....	S. 11

---

### Tipps & Treffen & Termine

Neuer Masterstudiengang „Gender und Diversity-Kompetenz“ an der Freien Universität Berlin.....	S. 12
Das neue Online-Portal der Friedrich-Ebert-Stiftung.....	S. 12
DAB, DHB und hlb – drei Hochschulvereinigungen kurz vorgestellt.....	S. 13
Das Familienbüro der Freien Universität Berlin.....	S. 14
<i>She Study Award</i> – Der Förderpreis für junge Wissenschaftlerinnen.....	S. 14
Expertinnen-Datenbanken.....	S. 14
Ausschreibung des Margherita-von Brentano-Preises 2008.....	S. 15
Wissenschaftlerinnen treffen sich.....	S. 15
AG gegen sexuelle Belästigung an der Freien Universität Berlin.....	S. 15
In eigener Sache – Das Rundbrief-Abonnement.....	S. 15

---

Herausgeberin: Zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber  
Redaktion: Mechthild Koreuber und Anja Rothenburg  
Layout: Anja Rothenburg

Freie Universität Berlin  
Rudeloffweg 25/27  
14195 Berlin  
Tel: 030 838-54259  
frauenbeauftragte@fu-berlin.de  
www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte  
Juni 2008

ISBN 978-3-929968-24-8



## Die Freie Universität Berlin wird Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“

*Dr. Sünne Andresen*

*Leiterin des Familienbüros der Freien Universität Berlin*

Im Herbst 2007 initiierten das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) und die Robert-Bosch-Stiftung gemeinsam den Wettbewerb „Familie in der Hochschule“. Alle bundesdeutschen Hochschulen konnten sich mit Projektideen bewerben, die ihre Hochschulen familienfreundlicher machen würden. Unter allen eingesendeten Anträgen sollten 8 Hochschulen (4 aus dem Osten Deutschlands, 4 aus dem Westen) ausgewählt werden. Den Siegerhochschulen winkte ein Preisgeld zur Umsetzung ihrer Projekte in den nächsten 2 Jahren von insgesamt 100 000 €.

Im Februar 2008 wählte die aus Vertreter/innen aus Wirtschaft und Wissenschaft zusammengesetzte hochkarätige Jury aus den 62 eingegangenen Anträgen die Gewinnerhochschulen aus. Dies sind im Osten Deutschlands: die FH Potsdam, die Friedrich-Schiller-Universität Jena, die Freie Universität Berlin, die Technische Fachhochschule Berlin; im Westen: die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen (HAWK), die Hochschule Wismar, die Medizinische Hochschule Hannover, die Philipps-Universität Marburg.

### Die Projekte der Freien Universität

Die Freie Universität ist mit zwei Projekten in den Wettbewerb gegangen, die in Kooperation zwischen dem Familienbüro, dem Fachbereich Physik (Arbeitsgruppe Didaktik der Physik) und dem Arbeitsbereich Evaluation und Qualitätssicherung am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie in den nächsten zwei Jahren umgesetzt werden:

**Projekt 1: Interaktive Praktikumsexperimente (IPE) für stillende und schwangere Studentinnen in Laborfächern:** Dieses Projekt zielt darauf ab, die Studienbedingungen für (werdende) Eltern zu verbessern. Es setzt an dem Problem an, dass das Studium vieler naturwissenschaftlicher Fächer auch Praktikumsexperimente erfordert, die eine toxische Belastung für stillende und schwangere Studentinnen darstellen und daher nicht durchgeführt werden können. Als Folge kommt es zu Unterbrechungen und Verzögerungen im Studienverlauf. Der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologie bietet hier neue Möglichkeiten.

Ein online verfügbares E-Learning-Angebot von multimedial dokumentierten Praktikumsexperimenten (eingebettet in entsprechende Lernumgebungen) kann derartige Experimente ersetzen und dadurch ein effektives Studieren ermöglichen.

An der Freien Universität hat die Arbeitsgruppe „Didaktik der Physik“ (Prof. Nordmeier, Dr. Kirstein) in den letzten Jahren mit dem IPE ein multimediales Verfahren entwickelt, das geeignet ist, das Experimentieren im Praktikum durch realitätsgetreue, interaktive Handlungsangebote in Abbildern des realen Praktikumsexperiments zu simulieren. Das multimediale Format des IPE gibt den Lernenden innerhalb einer fotografischen Darstellung des Experiments die Möglichkeit, durch die direkte Manipulation (der Geräte im Versuchsaufbau) das Experiment selbständig am Bildschirm durchzuführen. Beobachtet wird dabei das in Bildserien fotografisch erfasste reale Verhalten. Neben der Lösung des Gefahrenaspekts für Schwangere und Stillende eröffnet ein solches E-Learning-Angebot, das für die Fächer Biologie, Chemie, Pharmazie, Physik und Veterinärmedizin entwickelt werden soll, weitgehende Flexibilität (nicht nur) für Studierende mit Kind/ern. Es ermöglicht räumlich und zeitlich unabhängige Lernaktivitäten sowie die beliebige Wiederholung der Experimente.

Das zweite Projekt, das die Freie Universität im Best Practice Club entwickeln wird, soll einen Beitrag zum Ausbau der unterstützenden Dienstleistungen für studierende und berufstätige Eltern leisten.

**Projekt 2: Dahlemer Kinderparadies als flexible Kurzzeit- und Notfallbetreuungseinrichtung:** Qualitativ hochwertige und auf die zeitlichen Bedürfnisse berufstätiger und studierender Eltern abgestimmte Einrichtungen zur Kinderbetreuung sind eine zentrale Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie. Die ganztägige Regelbetreuung von Kindern im Krippen-, Kindergarten- und Grundschulalter ist über das Angebot der FU-Kita sowie verschiedener Einrichtungen in der Stadt Berlin vergleichsweise gut abgedeckt. Schwierig wird es allerdings, wenn ein solcher Betreuungsplatz noch nicht vorhanden ist, aber kurzzeitige Arbeitstermine (z. B. Bibliotheksbesuch, Beratungsgespräch) bereits wahrzunehmen sind. Auch wenn Betreuung in den frühen

Abendstunden oder an Wochenenden benötigt wird, muss meistens auf private (Not)Lösungen zurückgegriffen oder auf die Teilnahme an Kongressen und/oder Seminaren verzichtet werden. Hier soll das Dahlemer Kinderparadies als Einrichtung zur flexiblen Kurzzeit- und Notfallbetreuung von Kindern Abhilfe schaffen. Beheimatet in unmittelbarer Nähe der zentralen Lehrveranstaltungs- und Arbeitsorte der Freien Universität soll es qualitativ hochwertige Betreuung in den so genannten Randzeiten und in Notfällen (wenn z.B. die Betreuungsperson ausfällt) für die Kinder aller Mitgliedsgruppen an der Freien Universität bieten.

Welche Wünsche und Erwartungen Eltern an der Freien Universität an eine solche Einrichtung haben, wird im Rahmen einer Vorab-Bedarfserhebung ermittelt, die der Arbeitsbereich Evaluation und Qualitätssicherung am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie (Prof. Soellner) konzipiert und durchführt. Das Angebot der neuen Einrichtung orientiert sich an den Ergebnissen dieser Untersuchung. Die Sicherung der pädagogischen Qualität erfolgt auf der Basis eines Qualitätskriterienkatalogs für Kurzzeitbetreuungseinrichtungen.

#### **Konstituierung und zukünftige Arbeitsweise des Best Practice Club**

Die praktische Organisation der Zusammenarbeit der acht ausgewählten Hochschulen im Best

Practice Club liegt in der Verantwortung des CHE-Consult. Von dieser Seite wurde auch die Auftakttagung „Nicht ohne meine Familie! Mit Kindern an der Hochschule arbeiten und studieren“ konzipiert, die am 14. Mai 2008 in Berlin stattfand. Wesentlicher Programmpunkt dieser Tagung war die Präsentation der Projekte der Club-Mitglieder sowie die Konstituierung des Clubs selbst. Jede Hochschule entsendet in diesen eine ständige Vertretung der Hochschulleitung sowie eine für die Umsetzung des Projekts verantwortliche Person. Die Freie Universität wird vertreten durch Prof. Dr. Dr. Christine Keitel-Kreidt, Vizepräsidentin zuständig u.a. für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, sowie durch Dr. Sünne Andresen, Leiterin des Familienbüros. Zweimal pro Jahr werden sich die Clubmitglieder am Ort einer der ausgewählten Hochschulen (rotierende Gastgeberschaft) zusammen finden, um die Projektumsetzung voranzubringen, sich kollegial zu beraten und über den Fortlauf der Arbeiten auszutauschen. Die Ergebnisse werden im Rahmen einer Abschluss-tagung präsentiert, die die Freie Universität gemeinsam mit der Technischen Fachhochschule Berlin voraussichtlich im März 2010 in Berlin ausrichten wird.

#### **Anfragen und Anregungen an:**

*Familienbüro der Freien Universität Berlin  
familienbuero@fu-berlin.de*

---

## **Die Freie Universität Berlin gewinnt zum dritten Mal den Total E-Quality Science Award**

*Anja Rothenburg*

*Studentische Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin*

Am 28. Mai 2008 wurde der Freien Universität Berlin bereits zum dritten Mal das Prädikat Total E-Quality Science Award verliehen. Damit wird die Hochschule erneut für ihr beispielhaftes Engagement in der Gleichstellung von Frauen und Männern und ihre innovativen Konzepte bei der Integration von Chancengleichheit in alle Entwicklungs- und Reformprozesse der Hochschule ausgezeichnet.

Bereits in den Jahren 2002 (damals als eine der ersten Hochschulen) und 2005 erhielt die Freie Universität Berlin den Award für ihre erfolgreichen und kontinuierlichen Aktivitäten in den Bereichen Frauenförderung, Gleichstellung und Geschlechterforschung. Mit der erneuten Verleihung 2008 werden die lange Tradition, die Kontinuität und die beständige Weiterentwicklung der Maßnahmen und Strategien zur Gleichstellung honoriert.

In der Begründung der Jury für die erneute Vergabe des TOTAL E-QUALITY Prädikats heißt es u. a.:

„Das Thema Chancengleichheit ist integraler Bestandteil und profilbildendes Element im Rahmen der Zukunftsstrategie „International Network University“, die im Rahmen der Exzellenzinitiative verfolgt wird. Das Konzept enthält ein Gefüge von Steuerungsinstrumenten und speziellen Maßnahmen, das Frauenförderung und Gender Mainstreaming fruchtbar verbindet. Nicht zuletzt durch die Förderung im Rahmen der dritten Linie der Exzellenzinitiative ist davon auszugehen, dass auch das Thema Chancengleichheit stark weiter entwickelt werden kann. Die Grundlagen hierfür wurden bereits gelegt.“

Als besonders innovativ sind die Maßnahmen zur Personalbeschaffung und Stellenbesetzung wie z. B. das Konzept des Talent Scouting einzuschätzen. Durch strategische Entscheidungen und Maßnahmen ist es gelungen, den Anteil der Professorinnen erneut zu steigern. Auch bei den Frauenanteilen unter Promovierenden und Studierenden sind gute Werte zu verzeichnen.

Bei der Konzeption neuer Bachelor- und Master-Studiengänge werden Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung systematisch einbezogen. Die Freie Universität ist

Trägerin des Zertifikats „familiengerechte hochschule“ und hat bereits ein Familienbüro eingerichtet.“

Der Erfolg dieser Maßnahmen kann u. a. an der Entwicklung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Spitzenpositionen abgelesen werden. In den zurückliegenden 6 Jahren wurden 60 Professorinnen neu an die Freie Universität berufen, was eine Berufungsquote von knapp 38 % entspricht. Im bundesweiten Gleichstellungsrating nimmt die Freie Universität insgesamt einen Spitzenplatz ein.“

---

## Europäische Forschungsförderung

Dr. Anette Schade

Referentin EU-Drittmittelberatung der Freien Universität Berlin

Die Steigerung der Anzahl von Frauen in (wissenschaftlichen) Führungspositionen gehört zu den politischen Zielen der Europäischen Kommission. Diesem Ziel sind eine Anzahl von Strategien verpflichtet: Das 7. Forschungsrahmenprogramm (2007 – 2013) sieht einen eigenen, wenn auch finanziell bescheiden ausgestatteten Bereich „*Women and Society*“ vor. Hier erwartet die Kommission derzeit Projektanträge, die sich mit den Herausforderungen des Gender Management in Forschungsorganisationen befassen. Ein anderer Themenbereich ist die Wahrnehmung von Wissenschaft bei der Auswahl von Studienfächern (Antragsfrist: 24. Juli 2008). Als eigenständiges Thema findet sich Geschlechterforschung kaum in den Ausschreibungen, doch gehören Geschlechteraspekte in die meisten von der Europäischen Kommission benannten Forschungsthemen. Für die Begutachtung von Förderanträgen sowie für das Monitoring ihrer Förderprogramme hat sich die Kommission verpflichtet, an den *panels* mindestens 40 Prozent Frauen zu beteiligen – und setzt diese Selbstverpflichtung seit 1999 kontinuierlich in die Praxis um. Zwar brauchen Projektanträge keinen „*Gender Action Plan*“ mehr vorzuweisen, doch ein Konsortium tut gut daran, über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen auf der Führungsebene nachzudenken, wenn der Förderantrag für ein europäisches Verbundprojekt Erfolg haben soll.

Das 7. Forschungsrahmenprogramm bietet neben dem thematisch strukturierten Programm zur Förderung europäisch-internationaler Verbundprojekte auch sehr attraktive Stipendienprogramme für junge Wissenschaftler/innen in der Phase nach der Promotion an. Die finanziell gut ausgestatteten *Marie-Curie-Fellowships* (das

*fellowship* sieht die sozialversicherte Anstellung bei der Gastinstitution vor) dienen der Ausbildung und Karriereentwicklung einzelner Wissenschaftler/innen und müssen ins Ausland führen: entweder an eine Einrichtung in einem europäischen Mitgliedstaat bzw. einem Assoziierten Staat (Dauer: 1-2 Jahre) oder in ein Drittland (2-3 Jahre mit eingebauter Rückkehrphase; hier bleibt der Arbeitgeber die Einrichtung im Heimatland). Für Wissenschaftlerinnen, die seit mehr als 3 Jahren in einem Drittstaat arbeiten und an eine europäische Einrichtung zurückkehren wollen, gibt es Wiedereingliederungsbeihilfen zur Stärkung ihres Forschungsprofils.

Die Aufrufe für die Marie-Curie-Stipendien erfolgen einmal im Jahr; die nächste Bewerbungsfrist ist der 19. August 2008.

Informationen unter:

<http://cordis.europa.eu/fp7/dc/index.cfm?fuseaction=UserSite.FP7CallsPage>

Beratungsangebote für Frauen bietet das EU-Büro des BMBF in Bonn an:

[http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/frauen\\_euforschung](http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/frauen_euforschung).

Interessante Informationen finden sich auch auf der Homepage des Referates „*Women and Science*“ der Europäischen Kommission:

<http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=27>

Informationen zur Ausschreibung im Programmbereich „*Women and Society*“:

[http://cordis.europa.eu/fp7/dc/index.cfm?fuseaction=usersite.FP7DetailsCallPage&CALL\\_ID=117](http://cordis.europa.eu/fp7/dc/index.cfm?fuseaction=usersite.FP7DetailsCallPage&CALL_ID=117)

Informationen zur Antragstellung in den EU Programmen für Wissenschaftlerinnen der Freien Universität Berlin:

<http://www.fu-berlin.de/einrichtungen/verwaltung/zuv/abt-6/6c/drittmittelberatung.html>

*Getting More Women to the Top in Research*, p. 28. Der Bericht wurde von der von der EU Kommission einberufenen Expert Group on Women in Research Decision Making erstellt.

<sup>1</sup> European Commission 2008, *Mapping the Maze*,

---

## Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

*Claudia Güntber*

*Mitarbeiterin des Familienbüros der Freien Universität Berlin*

Das neue Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) ist am 18. April 2007 in Kraft getreten.

Mit dem neuen Gesetz wird es Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die ihre Forschungsarbeiten zunehmend zeitlich befristet über Drittmittel finanzieren, vereinfacht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet für die Projektzeiträume zu beschäftigen. Es fehlte bisher ein ausdrücklicher gesetzlicher Befristungsgrund, der die hierfür nötige Rechtssicherheit schafft. Diese Lücke schließt nun das neue Gesetz und verbessert deutlich die Möglichkeiten einer Beschäftigung in der Wissenschaft nach Abschluss der Qualifizierungsphase.

Die bisher im Hochschulrahmengesetz angesiedelten Regelungen für die Qualifizierungsphase des wissenschaftlichen Personals, die so genannte 12-Jahresregelung bzw. 15-Jahresregelung in der Medizin, bleiben erhalten und werden für die Qualifizierungsphase um eine familienpolitische Komponente ergänzt. Diese eröffnet bei Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren eine Verlängerungsoption über die höchstzulässige Beschäftigungsmöglichkeit hinaus – und zwar im Umfang von bis zu zwei Jahren pro Kind. Die Intention des Gesetzgebers ist es, mit dieser familienbezogenen Verlängerungsmöglichkeit für jedes Elternteil je Kind in der Qualifizierungsphase einen Nachteilsausgleich für die Dreifachbelastungen zu gewähren, die sich aus dem Arbeitsverhältnis zur Hochschule, der Arbeit an

der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation und der Betreuung von Kindern ergeben.

Problematisch ist allerdings, dass es keinen rechtlichen Anspruch auf eine Vertragsverlängerung nach dieser familienpolitischen Komponente gibt. Die Entscheidung, ob wegen des Betreuungstatbestands eine Verlängerung gewährt wird, trifft die Hochschule im Einzelfall.

An der Freien Universität Berlin wurden bisher keine Vertragsverlängerungen, die speziell auf der familienpolitischen Komponente basieren, abgeschlossen. Es gilt daher, die Modalitäten für die Umsetzung der neuen Verlängerungsoption, die an einigen Hochschulen bereits Anwendung findet, abzuwarten. Dass es auch an der Freien Universität Interesse an diesen Verlängerungsmöglichkeiten gibt, bestätigen Nachfragen beim Familienbüro.

Die Möglichkeit der Vertragsverlängerung aufgrund des Beschäftigungsverbots während des Mutterschutzes, wegen Elternzeit oder der Beurlaubung anlässlich der Kinderbetreuung wird von dieser neuen Regelung nicht berührt.

Weitere Informationen zum Thema:  
Wissenschaftszeitvertragsgesetz;  
[http://www.bmbf.de/pub/WissZeitVG\\_endg.pdf](http://www.bmbf.de/pub/WissZeitVG_endg.pdf)  
FAQs zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz:  
[www.bmbf.de/de/7702.php](http://www.bmbf.de/de/7702.php)

## Taschengeld für Mutter oder Krippenplatz fürs Kind? Eine Genderanalyse zum Betreuungsgeld

Barbara Stiegler

Leiterin des Arbeitsbereiches Frauen- und Geschlechterpolitik in der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Katharina Oerder

Praktikantin der Friedrich-Ebert-Stiftung im Arbeitsbereich Frauen und Geschlechterpolitik

Deutschlands frühkindliche Betreuung soll verbessert werden. Zur Verbesserung jedoch möchte jede Partei auf ihre eigene Weise beitragen. Die SPD fordert schon seit längerem Objektförderung: Steuergelder sollen in bessere, mehr und kostenfreie Kinderbetreuung ab dem Kleinstkindalter investiert werden. Väter und Mütter sind weiterhin erwerbstätig. Die CSU propagiert hingegen einen anderen Weg: Die Kleinen sollen in den ersten Jahren zu Hause betreut werden, ein kleines Taschengeld (Subjektförderung) wird dafür aus Steuermitteln zur Verfügung gestellt. Zunächst waren es vor allem Männer in der CSU, die das Betreuungsgeld auch gegen den eigenen Frauenverband durchsetzen wollten. Nach kontroverser Debatte hat auch die CDU das Betreuungsgeld Anfang Dezember 2007 in ihr Grundsatzprogramm aufgenommen.

Der Koalitionsausschuss hatte sich bereits im Oktober geeinigt. Bis zum Jahre 2013 soll für jedes dritte Kind in Deutschland ein Krippenplatz zur Verfügung stehen. Dies bedeutet einen Ausbau der Plätze, vor allem im Westen, um zwei Drittel: von jetzt 250.000 auf 750.000 Krippenplätze<sup>1</sup>. Die Koalitionsvereinbarung enthält auch einen Rechtsanspruch auf Krippenbetreuung ab 2013. Und sie lässt einen Spielraum für ein Betreuungsgeld. Über die Einzelheiten dieser „monatlichen Zahlung“ ist noch nicht entschieden, allgemein wird aber über eine Höhe von 150 € pro Monat gesprochen. Diese Summe soll dann gezahlt werden, wenn auf den Rechtsanspruch auf außerhäusliche Betreuung verzichtet und stattdessen das Kind zu Hause betreut wird.

Das Betreuungsgeld ist eine radikal abgespeckte Variante des Erziehungsgebhalts, das von Teilen der Grünen und der Linken gefordert wurde und wird (vgl. Stiegler 1999).

Im Folgenden wird das zentrale Argument für das Betreuungsgeld, die Wahlfreiheit zwischen Krippenplatz und Betreuung zu Hause, unter der Geschlechterperspektive analysiert.

### Wahlfreiheit – ein schöner Schein

Im Zuge der Debatte um Krippenausbau und Betreuungsgeld wird die Wahlfreiheit gerade von CDU/CSU als Hauptargument des Themas vorgebracht. Familien – dahinter verbirgt sich

aber in der Realität vor allem die Mutter – sollten die „Wahlfreiheit“ haben, ihr Kind in die Krippe zu geben oder es zu Hause zu betreuen. Diese Wahlfreiheit solle der Staat gewährleisten, in dem er zusätzlich zum Krippenausbau auch ein Betreuungsgeld einführt.

Eine echte Wahlfreiheit hat zwei Voraussetzungen: Zum einen müssen die zu wählenden Alternativen in gleichem Maße verfügbar sein und zum anderen müssen die positiven und negativen Folgewirkungen der Alternativen in einer gewissen Balance stehen.

Die erste Voraussetzung ist bezüglich der frühkindlichen Kinderbetreuung nicht gegeben. Nur für 7,8% aller Kinder im Westen, 39% im Osten, steht eine Betreuungsmöglichkeit zur Verfügung – die Wartelisten sind lang. Selbst mit dem Ausbau der Krippenplätze, den die Bundesregierung für 2013 geplant hat, wird laut Vereinbarung höchstens für ein Drittel aller Kinder ein außerhäuslicher Betreuungsplatz zur Verfügung stehen. Eine junge Mutter oder ein junger Vater können sich aber nur dann wirklich entscheiden, weiterhin berufstätig zu sein, wenn ein adäquater Betreuungsplatz vorhanden ist. Echte Wahlfreiheit gibt es also erst dann, wenn die Betreuungsalternativen für das Kind weder von der Region, in der man lebt, noch vom Wohnort, dem Geldbeutel oder von Hilfe durch Verwandte abhängen.

Das Betreuungsgeld soll die Attraktivität der privaten Fürsorgearbeit erhöhen und diese Leistung „anerkennen“. Dabei wird nicht beachtet, dass der Staat diese Arbeit bereits durch Ehegattensplitting und kostenlose Mitversicherung des Ehepartners mit Milliardenbeträgen unterstützt. An Mitteln fehlt es also nicht in der Aufwertung der privaten Betreuung, sondern vielmehr in der finanziellen Ausgestaltung der außerhäuslichen Betreuung. Diese Form der Kinderbetreuung ist bislang quantitativ und qualitativ viel zu kurz gekommen und stellt bisher keine wirkliche Alternative für alle Eltern dar.

Des Weiteren lässt sich von Wahlfreiheit nur sprechen, wenn beide zu wählende Alternativen auch tatsächlich dieselben Auswirkungen haben und sich für alle Beteiligten positive und negative Folgen in etwa die Waage halten. Dies soll nun

bezogen auf Mütter, Väter und Kinder hin untersucht werden.

### **Mütter:**

Durch das Betreuungsgeld wird für junge Mütter ein weiterer Anreiz gesetzt, zu Hause zu bleiben, anstatt – nach dem Elternurlaub – wieder in den Beruf zurückzukehren. Damit unterstützt das Betreuungsgeld tradierte Rollenbilder und das Alleinverdienermodell. Ein Betreuungsgeld ist überhaupt nur für die Mütter attraktiv, die entweder keine Erwerbsarbeit finden und mit staatlichen Sozialleistungen leben oder Mütter, die gar nicht auf ihren eigenen Verdienst angewiesen sind, weil der Vater des Kindes für die Absicherung sorgt. Die Folgen dieser Entscheidung für die zu Hause betreuenden Mütter sind dennoch negativ: geringere finanzielle Spielräume, die Abhängigkeit vom Unterhalt, den der Vater des Kindes zu zahlen hat, und die drohende Armut bei Scheidung oder im Alter.

Die Erweiterung der Krippenplätze hingegen schafft einen Anreiz, wieder einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, und zwar für alle Mütter, unabhängig von dem Einkommen, das der Vater erzielt. International zeigen sich überall dieselben Effekte: Wird der Krippenplatz- und Kindergarten ausbau verstärkt vorangetrieben, erhöht sich die Anzahl erwerbstätiger Frauen mit Kindern. Die Entscheidung für eine Erwerbstätigkeit bringt für die Mütter eine eigene, bessere finanzielle Absicherung und eine Chance zur Selbstverwirklichung. Es ist bekannt, dass eine Erwerbsarbeit sowohl zu sozialer Integration führt als auch die Anzahl sozialer Beziehungen eines Menschen erhöht (Roßbach 2000). Darüber hinaus vermindert die eigene Erwerbsarbeit die Armutsrisiken nach Scheidung und im Alter.

### **Väter:**

Die Wahlfreiheit zwischen Krippenbetreuung und häuslicher Betreuung wird im Bezug auf Väter selten diskutiert. Schon hier zeigt sich die Norm traditioneller Arbeitsteilung, die dem Konzept des Betreuungsgeldes zugrunde liegt. Im Prinzip haben jedoch auch Väter mehrere Möglichkeiten: Sie können selbst ihr kleines Kind zu Hause betreuen und ein Betreuungsgeld in Anspruch nehmen, sie können es der Mutter des Kindes überlassen oder sie können es in eine Krippe geben. Entscheidet sich der Mann dafür, sein Kind zu Hause von der Mutter betreuen zu lassen, hat dies einige Vorteile für ihn. Die Hausfrau und Mutter wird ganz selbstverständlich neben den notwendigen Versorgungsarbeiten für das Kind, auch die Arbeiten, die durch den Mann im Haushalt verursacht werden, mit über-

nehmen. Damit vermehrt sich die sogenannte „patriachale Dividende“ (Connell 1999), d.h. der Vorteil, den Männer aufgrund der Tatsache, dass sie Männer sind, in vielen Bereichen im Vergleich zu Frauen immer noch haben. Ein weiterer Nutzen dieser Entscheidung für den Vater liegt darin, dass das Betreuungsgeld seine Unterhaltspflicht für die Mutter seines Kindes und das Kind selbst verringert.

Die Betreuung des Kleinkindes selbst zu übernehmen und die Erwerbsarbeit zu unterbrechen, ist für Väter nur in den seltensten Fällen eine wirkliche Option gewesen. Zu groß sind die Nachteile, denn neben denen, die auch die Mütter in Kauf nehmen müssen, kommt bei Vätern in der Regel noch der Verlust des im Verhältnis zur Mutter größeren Einkommens hinzu: Die 150 € Betreuungsgeld fallen demgegenüber überhaupt nicht ins Gewicht.

Mit der Entscheidung für die außerhäusliche Betreuung des Kleinkindes mindert sich für Väter die patriachale Dividende, dafür können sie aber mit einem größeren finanziellen Spielraum rechnen und sind von der Unterhaltspflicht gegenüber der Mutter entlastet.

### **Kinder:**

Kinder können in Kinderkrippen optimal gefördert werden. Bildungsangebote in der Vorschulzeit entscheiden weitgehend über den späteren Schulabschluss eines jungen Menschen, sie sind sogar wichtiger als klassische Einflussfaktoren wie das Einkommen der Eltern oder der Bildungsabschluss des Vaters (Büchel 1997). Förderung ist besonders für Kinder aus bildungsfernen Schichten und für Kinder mit Migrationshintergrund wichtig. Bei ihnen gibt es den größten Zusammenhang zwischen Frühförderung und späterer Schullaufbahn (Becker 2006).

Auch die finanzielle Lage von Kindern ist von Bedeutung. Kinder sind vor allem dann arm, wenn sie mit einer alleinerziehenden Mutter zusammenleben. Das Betreuungsgeld erhöht die finanziellen Mittel, es ist allerdings nicht sicher, dass sie auch für die Kinder ausgegeben werden. Wenn, wie beim Betreuungsgeld, die Gewährung dieser Mittel aber auch noch voraussetzt, dass die Kinder zu Hause bleiben, schlägt diese „Wohltat“ ins Gegenteil um: Die Kinder bleiben immer noch relativ arm und ihnen wird die mögliche Förderung vorenthalten.

Finanzielle Sicherheit von Vater und Mutter kommt dem Kind in doppelter Hinsicht zugute: Die materiellen Bedürfnisse des Kindes sind besser abgesichert und seine emotionalen Bedürfnisse können von entspannten Eltern besser wahrgenommen werden. Die Bindung zur Mut-

ter oder zum Vater wird durch den Besuch einer Kinderkrippe nicht entscheidend beeinträchtigt. Zwar ist es wichtig, dass diese Bindung stabil ist, dies muss aber nicht über permanentes Beisammensein geschehen. Wichtiger ist die so genannte „Quality-time“, Zeit also, in der sich Eltern und Kinder nicht nur an einem Ort aufhalten, sondern sich tatsächlich miteinander beschäftigen (Roßbach 2000). Und auch andere Bindungen werden schon im frühesten Kindesalter wichtig. So zeigen Kleinkinder schon mit wenigen Monaten das Bedürfnis nach sozialen Kontakten, gerade auch zu anderen Kindern. In einer Krippe kann diese soziale Kompetenz gefördert und gestaltet werden.

### **Ausblick**

Private und öffentliche Betreuung von Kleinkindern sind keine echten Alternativen, weder für Mütter, noch für Väter oder Kinder. Ein vorsorgender Sozialstaat hat demnach eher die Aufgabe, bislang private Arbeit umzustrukturieren, anstatt sie zu alimentieren.

Zu einer solchen Umstrukturierung gehört, dass die staatlichen Mittel in die Objektförderung fließen: beitragsfreie Kindergartenplätze, Ausbau der Kindertagesstätten, Ganztagschulen. Diese Umstrukturierung wird mit der Stärkung der sozialen Rechte verbunden: einem gesetzlichen Anspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz.

Konzepte wie das Erziehungsgehalt oder das Betreuungsgeld alimentieren oder finanzieren die heutigen Formen der frühkindlichen Betreuung im Privaten. Das Betreuungsgeld, auch wenn es nur als eine Alternative zum Recht auf einen Krippenplatz und zum Ausbau der Betreuungsplätze gedacht ist, ist ein Schritt in die Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse. Es ist keine Bezahlung der Arbeit, denn sie wird weder geregelt noch gemessen. Die vermeintliche Aufwertung der privaten Betreuungsarbeit durch ein Taschengeld von 150 € für einen Arbeitstag mit nicht selten 20 Stunden kehrt sich eher in eine Abwertung dieser Arbeit um. Über die Finanzierung eines Erziehungsgehaltes, das die private Arbeit mit einer Erwerbsarbeit gleichstellen will, gibt es keine realistischen Vorschläge. Aber selbst, wenn die hohen Summen staatlich aufgebracht würden, würde weder die Privatheit noch die geschlechtsspezifische Zuweisung dieser Arbeit aufgehoben. Jede Form der staatlichen

Finanzierung privater Arbeit verhindert die Chancengleichheit der Geschlechter.

Gewisse Teile der Hausarbeit werden und sollen allerdings auch in Zukunft im privaten Raum verbleiben. Sie sind aber weder geschlechtsspezifisch zuzuweisen noch als solche zu bezahlen. Vielmehr müssen, damit dieser verbleibende Teil geleistet werden kann, die Regelungen in der Erwerbsarbeit verändert werden. Mittels Arbeitszeitverkürzungen für die Fürsorgearbeit im Privaten, Flexibilisierung der Arbeitszeit nach diesen Bedürfnissen und mit einem Männerbild, das Fürsorgearbeit einschließt, könnten Väter und Mütter die Möglichkeit bekommen, sich im Beruf zu verwirklichen, ihren Kindern und sich selbst finanzielle Sicherheit zu schaffen und dennoch genügend Zeit mit ihren Kindern zu verbringen.

<sup>1</sup> Selbst mit dieser Zielmarke verfehlt Deutschland immer noch die EU-Vorgaben. Staats- und Regierungschefs der EU-Länder hatten sich 2003 darauf geeinigt, dass im Jahr 2010 für 33% der Kinder unter 3 Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung stehen sollen.

### **Literatur**

Becker, R., Trepel, P. (2006): Auswirkungen vorschulischer Kinderbetreuung auf die Bildungschancen von Migrantenkindern. In: Soziale Welt, Band 57, H. 4, S. 397–418.

Büchel, F., Spieß, K., Wagner, G. (1997): Bildungseffekte Vorschulischer Kinderbetreuung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 49, Heft 3, S. 528–539.

Connell, R. (1999): Der gemachte Mann. Opladen: Leske und Buderich.

Roßbach, Hans-Günther (2000): Entwicklungen im Kindergarten und in der Grundschule. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 3, S. 21–34.

Stiegler, B. (1999): Mutter, Kind und Vater Staat – Geschlechterpolitische Aspekte des Erziehungsgehaltes. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Mit freundlichen Dank für die Abdruckgenehmigung an die Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Erschienen in: WISO direkt - Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik -. Dezember 2007. Bonn.

## **„Der Angela-Merkel-Effekt“ – Ergebnisse der Brigitte-Studie 2008**

*Rawiya Mamassi*

*Praktikantin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin*

„Was ist Frauen wichtig?“ So lautet die zentrale Frage der Zeitschrift Brigitte, die mit der Beantwortung das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) unter der Leitung der WZB-Direktorin Prof. Dr. Jutta Allmendinger beauftragte. In Kooperation mit dem Sozialforschungsinstitut ifas wurden diese und andere interessante Fragen beantwortet und in einer Studie veröffentlicht. Um ein solides Gerüst an Daten zu erstellen, wurden 1020 Interviews mit 513 Frauen zwischen 17 und 19 Jahren und 507 Frauen zwischen 27 und 29 Jahren durchgeführt. Die Ergebnisse sind im März 2008 veröffentlicht worden und in diesem Bericht kurz zusammengefasst.

### **„In welcher Gesellschaft leben Frauen?“**

Die Studie wurde mit einem kurzen Resümee der demografischen, arbeitsmarkt- und bildungsstrukturellen Grundlagen begonnen. Neben der zunehmenden Vergreisung der Gesellschaft und der Stagnierung der industriellen Wirtschaft ist vor allem im Bildungsbereich ein Strukturwandel erkennbar. Ein erstes Resultat der Brigitte-Studie ist die Feststellung, dass die durchschnittliche Bildung bei 46% der jungen Frauen höher ist als die ihrer Eltern, ebenso die durchschnittliche Bildung bei 38% der jungen Männer. Des Weiteren ist nach wie vor die gesellschaftliche Zuweisung von Frauen in bestimmte Tätigkeiten festzuhalten, wobei die ausgeübte Tätigkeit und der Wunschberuf größere Differenzen bei den 27- bis 29jährigen Frauen als bei gleichaltrigen Männern aufweisen. Bei den jüngeren 17- bis 19jährigen Frauen ist ein allgemeines Interesse an akademischen Berufen erkennbar, was Hand in Hand übergeht mit einem breiteren Berufsspektrum, aber auch hier bleibt eine Angleichung der beruflichen Inhalte aus. Ein weiteres Ergebnis der Studie ist die Feststellung, dass junge 17- bis 19jährige Mütter und Väter aus bildungsfernen Elternhäusern einen relativ niedrigen Bildungsstand erwerben, wobei vor allem diese Probanden oft mehrere Kinder haben. Junge Frauen und Männer mit hohem Bildungsstand haben indes weder einen Partner noch Kinder. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Studie mit einem sehr weitgefassten Begriff des „Partners“ arbeitet. So werden unter dem Begriff „Partnerschaften“ nicht nur die traditionellen heterosexuellen Beziehungen gefasst, sondern ebenso homosexuelle Paare und andere Beziehungsformen.

### **„Was denken sie über Erwerbstätigkeit, Kinder und Partner? Welche Lebensentwürfe haben sie im Kopf?“**

Hinsichtlich dieses Fragenkomplexes wird aus der Studie ersichtlich, dass die Erwerbstätigkeit den Frauen zwar wichtig ist, aber gleichwertig mit Partner und Kindern auf einer Stufe steht. Die Männer unterscheiden sich in ihrer Wertung der Wichtigkeit von Karriere, Partner und Kindern dahingehend, dass der Beruf in ihrer Prioritätenliste weiter oben steht als die anderen beiden Variablen. Auch die Verzichtsbereitschaft unterscheidet die Geschlechter. Zudem würden jüngere gut gebildete Frauen seltener ihren Beruf zugunsten der Partnerschaft aufgeben als ältere Frauen. Unklar bleibt, ob diese Einstellung ein altersunabhängiges Merkmal ist oder sich im Alter verändert. Die Bereiche, in denen Männer für ihre Partnerschaft auf etwas verzichten würden, decken sich nur bedingt mit denen der Frauen. So würden Männer beispielsweise eher auf Kinder, Freunde und den Partner verzichten, als auf ihren Beruf. Der bei beiden Geschlechtern zurückhaltende Kinderwunsch ist laut den Ergebnissen weniger auf erhöhte Ausgaben, Freizeitverlust und sonstige Probleme zurückzuführen, als vielmehr der Konflikt zwischen finanzieller Unabhängigkeit und (Un-) Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für die wenigsten jungen Frauen ist ein Leben mit Kindern aber ohne Job vorstellbar, zumal die meisten – aus eigener Erfahrung – überzeugt davon sind, dass die Erwerbstätigkeit der Mutter den Kindern nicht schadet. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die jungen Frauen Lebensmodelle kreieren, in denen sie finanziell unabhängig agieren können und einem Beruf nachgehen, der zugleich ausschlaggebende Voraussetzung für die Entscheidung „Kinder – ja oder nein“ ist.

### **„Wie steht es [...] um die sozialen Kompetenzen?“**

Ein weiterer Bereich, dem in der Studie Aufmerksamkeit geschenkt wird, ist der von Einstellungen, Werten, Selbstbildern – oder einfach sozialen Kompetenzen. Gefragt wurde nach sogenannten Schlüsselkompetenzen wie Zuverlässigkeit, Toleranz, Stressresistenz, Empathie und anderen mehr. Eine repräsentative Erhebung war jedoch aus mindestens zwei Gründen nicht möglich. Zum einen wären es Ergebnisse von über 2000 Befragten und zum anderen gibt es keine geeigneten Erhebungsinstrumente. Die Selbsteinschätzungen ergaben, dass junge Frauen

sich einer hochkompetenten Generation zugehörig fühlen und die Einschätzungen der sozialen Kompetenzen junger Frauen gleichen in starkem Maß denen der Männer, was wiederum den gängigen Wesensvorstellungen von Frauen und Männern widerspricht. Die Annahme, dass junge Frauen mit guten Bildungsabschlüssen sozial kompetenter sind als jene mit niedrigen Abschlüssen, bestätigt sich nur bedingt. Es gibt lediglich gering ausgeprägte Unterschiede in Kompetenzbereichen wie Toleranz, Anpassungsfähigkeit, Problemlösekompetenz, Empathie und Führungsfähigkeiten, wobei sich gut gebildete junge Frauen fähiger einschätzen. Letztlich wurde festgestellt, dass junge Frauen hinsichtlich ihrer sozialen Kompetenzen im Elternhaus eher geprägt werden als ihr gleichaltriges männliches Pendant. Es kann zunächst festgehalten werden, dass soziale Kompetenzen bzw. Schlüsselqualifikationen nicht eindeutig geschlechtsspezifisch verteilt sind. Die Kompetenzen junger Frauen sind homogen und bildungsunabhängig, die der jungen Männer heterogen und eher bildungsabhängig.

#### **„Deutschland, einig Frauenland?“**

Dass es auch fast 19 Jahre nach dem Mauerfall noch Unterschiede in ost- und westdeutschen Lebensbereichen gibt, ist zwar kein neues Phänomen, eine detaillierte Problemdarstellung dafür umso interessanter. So sind beispielsweise ostdeutsche Frauen mit ihrem Aussehen nicht nur zufriedener als westdeutsche Frauen, es ist ihnen auch wichtiger. Hinsichtlich der Relevanz des Sexuallebens sind eher Gemeinsamkeiten zwischen ostdeutschen Frauen und Männern erkennbar als zwischen westdeutschen Frauen. Und auch hier sind ostdeutsche Frauen insgesamt die zufriedeneren Sexualpartner. Weitere Differenzen zeigen sich in der Ausgestaltung der Beziehung. So wünschen sich ostdeutsche Frauen eher als die westdeutschen Probandinnen eine Partnerschaft mit Kind(ern), wobei eine Ehe jedoch nicht die ausschlaggebende Voraussetzung ist. Die deutlichsten Unterschiede zeichnen sich sowohl in der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern als auch im diesbezüglichen Durchsetzungswillen ab. Ostdeutsche Frauen vertreten häufiger die Ansicht, dass Beruf und Kind miteinander vereinbar sein muss. Die meisten wollen nach einer Geburt so schnell wie möglich zurück in die Arbeitswelt und erachten eine außerhäusliche Betreuung mit allen Vor- und Nachteilen als akzeptabel. Westdeutsche Frauen halten sich hier eher zurück, was unter anderem mit erlebter Tradition und gelebter Normalität begründet wird. Einig sind sich jedoch alle Frauen in dem Punkt, dass sowohl Arbeitgeber als

auch politische Instanzen diesen Wunsch nicht ausreichend fördern.

#### **„Was denkt Rosa über Frauen? Und was halten Frauen nach Ansicht von Max für wichtig?“**

Im mittleren Abschnitt der Studie beschäftigte sich das Team um Jutta Allmendinger mit den Vorstellungen von Männern und Frauen hinsichtlich einer Partnerschaft. Diese sind überwiegend deckungsgleich, womit dem Klischee widersprochen wird, dass das Beziehungsbild des Partners nicht mit dem eigenen vereinbar wäre und man deshalb keine dauerhafte Bindung eingehen könne. Unterschiede gibt es lediglich in einigen Bereichen der Beziehungsgestaltung und der Vorstellung, wie der Partner sein soll. So wünschen sich mehr Frauen als Männer eine Bindung, die jederzeit aufgelöst werden kann. Weitere Differenzen, wenn auch nur leichte und im Zusammenhang mit dem Bildungsstand, zeigen sich in der Abhängigkeit vom Partner. Gut gebildete Männer und Frauen sind überzeugt davon, dass man unterschiedliche Ziele gemeinsam verfolgen kann. Dahingegen leben viele Paare mit niedrigem Bildungsniveau in vermeintlich unflexiblen Beziehungen. Auch die Erwartungen an den Partner sind abhängig vom Bildungsstand. Es wird betont, dass je höher der Bildungsgrad ist, umso eigenständiger führen die Partner ihren Alltag, haben eigene Freunde und Interessen und halten auch mal einen Tag ohne den anderen aus. Alte, zum Teil stark überzeichnete Vorstellungen, was das jeweils andere Geschlecht als wichtig erachtet, finden sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Hierbei besitzt die Tatsache Relevanz, dass die Stereotypisierung und ihre unterschiedlichen Ausprägungen nicht mit den vorher erfragten Selbsteinschätzungen übereinstimmen. Diese Entwicklung wird mit der Wertetradierung innerhalb des Elternhauses, „geschlechtshomogenen Netzwerke[n] in Schule und Ausbildung“ und den durch die Medien transportierten Geschlechterbildern begründet.

#### **„Wie sehen [...] Männer und Frauen die Gesamtverteilung der Gesellschaft?“ Und wo sich?**

Der vorletzte Fragenkomplex, dem die Studie eine Antwort zu geben versucht ist der, wie junge Frauen selbst die Gesellschaft, in der sie leben, kennzeichnen und ob sie nach Macht und Einfluss streben. Erstaunlicherweise sehen mehr Männer als Frauen eine gesellschaftliche Ungleichheit im Sinne der Machtverteilung auf die Unter-, Mittel- und Oberschicht, wobei es zwar nur wenige Reiche mit viel Einfluss gibt, dafür aber zu viele Arme, die gar keinen haben. Die weibliche Vorstellung, dass Männer mehr Macht

haben und mit ihrer Machtposition im Vorteil zu sein scheinen, bestätigt sich. Die Mehrheit der jungen Frauen verankert ihren Machtanspruch im unteren Drittel, d. h. sie sehen sich „von Macht und Einfluss abgekoppelt“, gestehen sich selbst aber eine positive Entwicklung nach oben ein. Dabei wahren sie ein realitätsnahes Bild und gehen weder vom millionenschweren Aufstieg noch vom die Existenz bedrohenden Abstieg aus. Zwar stellt die Studie deutlich heraus, dass Frauen den Männern in vielen Bereichen in nichts nach stehen, ihr Bestreben nach Macht und Einfluss aber hat sich vergleichsweise schwach entwickelt.

**... denn sie wissen nicht, was sie tun! Oder?**

Der letzte Aspekt der Studie beschäftigt sich mit der Frage, ob die jungen Frauen bereit sind Verantwortung zu tragen. Aus den Ergebnissen geht hervor, dass sowohl junge Frauen als auch junge Männer einer größeren Gruppe an Personen Verantwortung zusagen würden als entspre-

chende Positionen real existieren. Die „Top-Verantwortungsträger“ finden sich allerdings nur in einer eher kleinen Gruppe wieder. Vor allem gut gebildete Frauen aus bildungsfernen Elternhäusern gehen davon aus, dass sie in Zukunft mehr Verantwortung tragen können und werden, wohingegen niedrig gebildete Frauen damit rechnen noch hinter ihr gegenwärtiges Verantwortungsmaß zurückzufallen.

Dies sind nur einige Ergebnisse der Studie, die sehr interessante Bereiche der modernen Gesellschaft untersucht.

Sowohl die Studie als auch das Beiheft mit den zusammengefassten Veröffentlichungen der Brigitte-Hefte 08/08 bis 11/08 können direkt über den Brigitte-Verlag bestellt werden. Dazu genügt es, eine E-Mail mit Namen und Lieferadresse an den Leserservice ([infoline@brigitte.de](mailto:infoline@brigitte.de)) zu senden.

---

## **Betriebliche Gesundheitsförderung an der Freien Universität Berlin**

### **Das Projekt „Fundament Gesundheit“**

*Melanie Utecht*

*Mitarbeiterin der Geschäftsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement der Freien Universität Berlin*

Der Arbeitsalltag an der Freien Universität Berlin hat sich für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den vergangenen Jahren durch neue, einschneidende Herausforderungen verändert: Etwa durch die Neuordnung des Bibliotheksystems und der Fachbereiche, durch die Einführung der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge oder durch neue Arbeitstechnologien. Die Kraftanstrengung, die vielerorts mit einem empfindlichen Abbau des Personals einherging, war und ist nur durch ein hohes Maß an Leistungsbereitschaft, Engagement und Flexibilität zahlreicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich. Um die Beschäftigten in dieser Umbruchsituation zu begleiten und zu stärken, hat die Freie Universität Berlin seit 2005 schrittweise ein umfassendes Gesundheitsmanagement eingeführt, welches die Belange aller Beschäftigten der Hochschule zu berücksichtigen versucht, die der Hochschullehrer/innen, des wissenschaftlichen Mittelbaus und des nichtwissenschaftlichen Personals.

Eine gezielte und nachhaltige Gesundheitsförderung kann nur Erfolg haben, wenn ausreichend Informationen über den Ist-Zustand der Arbeitsplätze und -bedingungen vorliegen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich aktiv

beteiligen. Denn die Gestaltung effektiver Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ist ohne die Einbeziehung des Wissens der Beschäftigten um die persönliche Arbeitssituation und die damit verbundenen Belastungen nicht möglich.

Zusammen mit dem jährlichen Gesundheitsbericht und den regelmäßigen Krankenstandsauswertungen wurden daher in mehreren Pilotbereichen Befragungen durchgeführt, deren Ergebnisse im Laufe des Projektes wiederholt gezielte Hinweise gegeben haben, in welchen Bereichen Themen als Schwerpunkte aufgegriffen werden müssen, um weitere Verbesserungen zu erzielen.

Die Maßnahmen reichen von Gesundheitszirkeln und Workshops über Teamentwicklung bis hin zu Führungskräfteweiterbildungen und Coaching-Angeboten. Um den wissenschaftlichen Mittelbau bei der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben zu unterstützen, wird vom Weiterbildungszentrum der Freien Universität Berlin eine Ringveranstaltung mit vier Workshops zu wichtigen Führungsthemen (Führung und Kommunikation, Teamentwicklung und Führung im Team, Konfliktmanagement) angeboten. Mittlerweile liegt das 7. Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention des

universitätseigenen Weiterbildungszentrums vor. Aufgrund der Erkenntnisse aus der Projektarbeit ist das Programm um neue Bildungs- und Trainingsangebote zur körperlichen und psychischen Gesundheit erweitert worden. Die Angebote umfassen Seminare zum Umgang mit Stress, Spannungen und Konflikte, mit Kunden/innen und Nutzern/-innen, Veränderungsprozessen, Zeit- und Selbstmanagement, Kommunikation und stimmlicher Kompetenz für Mitarbeiter/innen, Entspannungs- und Sehtraining, Teamarbeit, Gesprächsführung.

Das Gesundheitsmanagement wird zudem eng verknüpft mit den ebenfalls wichtigen Themen der familienfreundlichen Hochschule, Personalentwicklung u. ä.

Die Geschäftsstelle des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet Informationen zu den vielfältigen Angeboten der Freien Universität Berlin im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement, vermittelt Ansprechpartner und gibt Hilfestellungen bei der Gestaltung gesundheitsförderlicher Maßnahmen.

Weiterführende Informationen;

**Geschäftsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Rudeloffweg 25-27

14195 Berlin

Telefon: (030) 838-53304/-53711

Telefax: (030) 838-56548

E-Mail: [bgm@fu-berlin.de](mailto:bgm@fu-berlin.de)

Intranet: [www.fu-berlin.de/gesundheit](http://www.fu-berlin.de/gesundheit)

---

## Nachhaltigkeit von Familienpolitik – vielfältige Chancen oder neue Barrieren?

*Heidrun Messerschmidt*

*Koordinatorin des efas-Netzwerk*

Am 20. und 21. November 2008 wird die 6. Jahrestagung des Ökonominnen-Netzwerkes *efas* an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) in Berlin stattfinden. Die diesjährige Tagung steht unter dem sozialpolitisch und ökonomisch brisanten und kontrovers diskutierten Thema "Familienpolitik". Familienpolitische Reformnotwendigkeiten und -optionen sollen aus unterschiedlichen Blickwinkeln, die jedoch eine Gender-Perspektive einleuchtet, beleuchtet werden. Das Themenfeld rekurriert u.a. auf Fragen wie: Kommt es derzeit zu einem Paradigmenwechsel in der Familienpolitik? Wie wird dieser von den gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen, die gekennzeichnet sind von einer neuen Dynamik der Inklusion und Exklusion bestimmt? Welche institutionellen und individuellen Einflussfaktoren spielen in den gegenwärtigen familien- und gleichstellungspolitischen Strategien und ökonomischen Diskursen eine immanente Rolle? Neben Beiträgen mit nationalen Perspektiven werden international vergleichende Länderstudien erwartet. Bei Interesse sind bis zum 30. Juni Abstracts von ca. einer Seite an die *efas*-Geschäftsstelle unter [efas-netzwerk@fhtw-berlin.de](mailto:efas-netzwerk@fhtw-berlin.de) zu senden.

Das Ökonominnennetzwerk *efas – economics, feminism and sciences* ist ein im Jahr 2000 gegründetes Netzwerk, dessen Zielsetzung insbesondere auf der Förderung geschlechtsbezogener For-

schung und Lehre in den Wirtschaftswissenschaften liegt. Die erfolgreichen Netzwerkaktivitäten fußen auf der Expertise von lehrenden, forschenden und beratenden Ökonominnen sowie Wissenschaftlerinnen (und Interessentinnen) anderer Disziplinen, die interdisziplinäre Genderaspekte im gesellschaftlichen, institutionellen und individuellen Kontext analysieren und wissenschaftspolitisch begleiten. Feministische und genderbezogene Ansätze bieten theoretisch fundierte und praxisbezogene Impulse innerhalb von ökonomischer Lehre und Forschung sowie in transdisziplinären Diskursen. Stärken der zukunftsorientierten Vernetzungsarbeit sind der intensive fachbezogene Informationsaustausch an der Schnittstelle von Lehre, Forschung und Praxis auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene sowie die Einbeziehung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

**Ausschreibung: Verleihung des *efas*-Nachwuchsförderpreis 2008 (in memoriam Angela Fiedler) auf der 6. *efas*-Jahrestagung!**

Der *efas*-Nachwuchsförderpreis wird 2008 erstmals ausgelobt. Der Preis erinnert an die am 14. Dezember 2007 verstorbene Volkswirtin Prof. Dr. Angela Fiedler. Dank ihrer Initiative wurde das Ökonominnennetzwerk *efas* gegründet und der Erfolg der *efas*-Arbeit beruht auf ihrem außergewöhnlichen Engagement als Geschäfts-

führerin der *efas*-Geschäftsstelle. Sie hat sich zeitlebens für die Qualifizierung von Frauen und die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in die Wirtschaftswissenschaften eingesetzt. Frauenförderung und Chancengleichheit waren seit ihrem Studium der rote Faden ihrer Lehr- und Forschungstätigkeit, die sie u. a. an der FU, dem Heinrich-Hertz-Institut für Nachrichtentechnik, am WZB und zuletzt an der FHTW Berlin geleistet hat.

Der innovative Preis ist mit 500 € dotiert und wird für im Jahr 2007 abgeschlossene und herausragende Arbeiten mit der thematischen Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext verliehen. Ausgezeichnet mit dem *efas*-Nachwuchsförderpreis (in memoriam Angela Fiedler) werden exzellente wissenschaftliche Abschlussarbeiten von Studentinnen bzw. Absolventinnen (Diplomarbeiten, Bachelor- oder Masterarbeiten oder Dissertationen) mit inno-

vativer Bedeutung für das Fachgebiet und darüber hinaus. Qualifizierte Frauen können für den Preis vorgeschlagen werden oder sich selbst bewerben. Die Bewerbungsunterlagen für dieses Jahr sollten bis zum 01. September in elektronischer und schriftlicher Form in der *efas*-Geschäftsstelle eingegangen sein. Die Preisvergabe erfolgt durch die Mitglieder der *efas*-Vergabekommission. Nähere Informationen zu dem *efas*-Netzwerk und der Ausschreibung finden Sie auf der *efas*-Homepage unter: <http://temporaer.fhtw-berlin.de/efas/>.

Ansprechpartnerin: Heidrun Messerschmidt  
Anfragen und Bewerbungsunterlagen bitte per E-Mail an: [efas-netzwerk@fhtw-berlin.de](mailto:efas-netzwerk@fhtw-berlin.de)  
Schriftliche Bewerbungsunterlagen an:  
*efas*-Geschäftsstelle an der FHTW  
Treskowallee 8  
10318 Berlin

---

## Tipps & Treffen & Termine

### Neuer Masterstudiengang „Gender und Diversity-Kompetenz“ an der Freien Universität

Der neue weiterbildende Masterstudiengang „Gender- und Diversity-Kompetenz“ ist erstmals für das Wintersemester 2008/2009 ausgeschrieben. Es handelt sich hierbei um einen berufsqualifizierend konzipierten Studiengang, der theoretisch und anwendungsbezogen im Themen- und Praxisfeld von „Gender und Diversity“ angesiedelt ist. Ein besonderer Schwerpunkt des Curriculums liegt auf analytischen und praktischen Kompetenzen im Umgang mit unterschiedlichen institutionellen, organisatorischen, politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Aspekten des Themenfeldes. Der Zugang aus Politik-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften bildet eine breite interdisziplinäre fachliche Grundlage. Die Theorie- und Methodenvermittlung sowie die praktische Ausbildung erfolgen in einer Vielfalt von innovativen Lehr- und Lernformen wie z. B. praktischen (Gender-) Trainings, Coaching, Gruppen- und Einzelarbeiten, Praxisreflexion u. a. Das dreisemestrige kostenpflichtige Studium beginnt zum WS 2008/2009. Ausführlichere Informationen zum Studiengang und zur Bewerbung, die bis einschließlich 30. Juni 2008 möglich ist, unter

[http://www.fu-berlin.de/zefrauen/masterstudiengang\\_gender\\_und\\_diversity/index.html](http://www.fu-berlin.de/zefrauen/masterstudiengang_gender_und_diversity/index.html).

---

### Das neue Online-Portal der Friedrich-Ebert-Stiftung

Mit der Reihe „FOCUS“ präsentiert die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) ein Online-Portal mit wechselnden Themen, das über die nationalen und internationalen Projekte und Maßnahmen der Stiftung informiert. Von besonderem Interesse für Wissenschaftlerinnen könnte hierbei der Bereich „Focus Frauen – Männer – Gender“ sein. Im Drei-Wochen-Rhythmus werden jeweils unter ein Oberthema gestellte Projekte, Veranstaltungen, Publikationen und sonstige Aktivitäten der FES in Deutschland und weltweit vorgestellt, die sich der Absicht verschrieben haben „Geschlechtergerechtigkeit“ zu befördern.

Anke Fuchs, Vorsitzende der FES, nimmt hierzu auf der Homepage der Stiftung wie folgt Stellung: „Geschlechtergerechtigkeit ist mehr als Frauenförderung, die gleichwohl unverzichtbar bleibt. In Bildungs-, Dialog- und Beratungsangeboten bringt die Friedrich-Ebert-Stiftung die Perspektive der Geschlechterverhältnisse in allen Politikbereichen und Themenfeldern zur Geltung, um Frauen und Männern, Mädchen und Jungen gleichermaßen Teilhabechancen und Gestaltungsmöglichkeiten zu garantieren“.

Zu finden unter: [www.fes.de/aktuell/focus/index.htm](http://www.fes.de/aktuell/focus/index.htm).

## **DAB, DHB und hlb – drei Hochschulvereinigungen kurz vorgestellt**

Der **Deutsche Akademikerinnenbund** (DAB, gegründet 1926) war und ist als ein Bündnis von Frauen aller Studienrichtung konzipiert. Nach seiner Satzung ist er ein unabhängiger, überparteilicher sowie überkonfessioneller Verband von Frauen mit Hoch- und Fachhochschulausbildung aller Berufsrichtungen. Als Ziele verfolgt der DAB u. a. die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Politik, Beruf und Gesellschaft, die Unterstützung und Förderung wissenschaftlicher Arbeit von Frauen, die Vernetzung von engagierten Frauen im In- und Ausland sowie auch die Zusammenarbeit auf europäischer und internationaler Ebene.

Im Oktober 2007 hat sich die Regionalgruppe Berlin-Brandenburg gebildet. Ein Schwerpunkt der Arbeit dieser Gruppe liegt in der Gewinnung von jungen Akademikerinnen der Region für die Mitarbeit im DAB und gesellschaftliches Engagement.

Kontakt:

Regionalgruppe Berlin-Brandenburg  
Erdmute Geitner  
Blissestraße 18  
10713 Berlin  
Tel.: 030 – 822 86 19

Deutscher Akademikerinnenbund e. V.  
Mommsenstraße 41  
10629 Berlin  
Tel.: 030 – 3101 6441  
Fax: 030 – 3101 5996  
Email: [info@dab-ev.org](mailto:info@dab-ev.org)  
[www.dab-ev.org](http://www.dab-ev.org)

Bei dem **Deutsche Hochschullehrerinnenbund** (DHB) handelt es sich um einen Zusammenschluss von Professorinnen, Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Assistentinnen der Hochschulen. Der ebenfalls unabhängige, überparteiliche und überkonfessionelle Verein setzt sich u. a. auch für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulbereich ein und unterstützt in solidarischer Weise die Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in der Berufsgruppe der Hochschullehrer zu erhöhen. Darüber hinaus ist auch die Unterstützung und Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen ein erklärtes Ziel des Vereins. Mehr Informationen zum Tagungsprogramm, den Publikationen und der Mitgliedschaft im DHB unter [www.deutscherhochschullehrerinnenbund.de](http://www.deutscherhochschullehrerinnenbund.de)

Kontakt:

Freie Universität Berlin  
Institut für Fleischhygiene und –technologie  
c/o Prof. Dr. Dorothea Beutling  
Philippstr. 13  
10115 Berlin  
Tel.: 030 – 2093 6730, -6352  
Fax: 030 – 2093 6017  
Email: [webmaster@deutscherhochschullehrerinnenbund.de](mailto:webmaster@deutscherhochschullehrerinnenbund.de)

Der **Hochschullehrerbund** (hlb) wendet sich, als Berufsverband der Professorinnen und Professoren, speziell an das Fachhochschulpersonal. Er sieht seine Aufgabe u. a. darin, das Profil der Fachhochschulen, die Wissenschaft und Praxis miteinander verbinden, in der Öffentlichkeit darzustellen. Der hlb fördert die Kommunikation zwischen den Lehrenden und unterstützt Bemühungen um die Intensivierung der Beziehung zwischen den Fachhochschulen einerseits und Wirtschaft, Verwaltung und sonstigen Bereichen der Gesellschaft andererseits. Der Verein berät und vertritt die Interessen seiner Mitglieder im Hinblick auf deren Hochschultätigkeit gegenüber dem Gesetzgeber, Behörden, Gerichten sowie auch anderen Verbänden. Zu seinen Publikationen zählt u. a. das Periodikum *Die Neue Hochschule*.

Weitere Informationen über den Zusammenschluss, das Tagungsprogramm und die Mitgliedschaft im hlb unter [www.hlb.de](http://www.hlb.de).

Kontakt:

Hochschullehrerbund – Bundesvereinigung e. V.  
Wissenschaftszentrum  
Postfach 20 14 48  
53144 Bonn  
Tel.: 0228 – 35 22 71  
Fax: 0228 – 35 45 12  
Email: [hlb@hlb.de](mailto:hlb@hlb.de)

## **Das Familienbüro der Freien Universität Berlin**

Seit dem 1. Oktober 2007 gibt es das Familienbüro der Freien Universität als zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle für alle familiären Belange. Es hat die Aufgabe, alle Mitglieder der Universität (einschließlich Lehrbeauftragter, Privatdozent/inn/en und Stipendiat/inn/en) bei der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit/Studium und Familie zu beraten (z.B. in Fragen einer möglichen Vertragsverlängerung nach dem WissZeitVG, Förderungsmöglichkeiten durch Stipendien, Studienverlaufsplanung mit Kind/ern) und durch konkrete Hilfestellungen und die Vermittlung von Serviceangeboten zu unterstützen. Dabei richtet sich das Angebot des Familienbüros ebenso an Mitglieder der Freien Universität, die Kinder betreuen und versorgen, wie auch an diejenigen, die die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige übernommen haben.

Neben der Einzelberatung zur Vereinbarkeit kooperiert das Familienbüro mit den verschiedenen (Fach)Bereichen und Einrichtungen der Freien Universität und berät und unterstützt sie bei der familien-gerechten Gestaltung ihrer Handlungsfelder (von der familiengerechten Organisation des Studiums über familienfreundliche Arbeitszeitregelungen bis zur Einrichtung und Verbesserung von Still- und Wickel-räumen). Das Familienbüro ist offen für Anregungen und Beschwerden, die die Vereinbarkeitsthematik betreffen.

Mitarbeiterinnen des Familienbüros:

Dr. Sünne Andresen (Leitung), Claudia Günther, Claudia Dorn (Sekretariat)

Kontakt:

Familienbüro der Freien Universität  
Rudeloffweg 25-27, Zimmer 104, 14195 Berlin  
Tel.: 838-51137, Fax: 838-54525  
<http://www.fu-berlin.de/familienbuero>  
[familienbuero@fu-berlin.de](mailto:familienbuero@fu-berlin.de)

---

## ***She Study Award* – Der Förderpreis für junge Wissenschaftlerinnen**

Bereits zum 12. Mal wird in diesem Jahr der *She Study Award* der Shell Gesellschaften von Deutschland, Österreich und der Schweiz ausgeschrieben, der sich ausschließlich an junge Wissenschaftlerinnen richtet. Eingereicht werden können Dissertationen, Diplom- oder Studienarbeiten von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Disziplinen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Arbeiten von Interesse für Shell bzw. das Gemeinwesen sind und Umwelt- und Wirtschafts-Aspekte berücksichtigen. Prämiert werden Beiträge rund um die Themen Mineralöl, Erdgas, Chemie und/oder erneuerbare Energien, die nicht älter als zwei Jahre sind bzw. bis zum 31. Juli 2008 abgeschlossen werden. Der Einsendeschluss ist der 15. Oktober 2008. Mehr Informationen zur Bewerbung und Preisgeld unter [www.shell.com/home/content/de/society\\_environment/shestudyaward/dir\\_shestudyaward.html](http://www.shell.com/home/content/de/society_environment/shestudyaward/dir_shestudyaward.html).

Kontakt:

Shell Deutschland Oil GmbH  
Sabine Balsler  
Personalentwicklung  
22284 Hamburg  
[She-Study-Award@shell.com](mailto:She-Study-Award@shell.com)

---

## **Expertinnen-Datenbanken**

Ein kontinuierlicher Service des Wissenschaftlerinnen-Rundbriefs ist die Vorstellung einiger Expertinnen-datenbanken. Sie erleichtern zum einen die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen als Kandidatinnen für Stellenausschreibungen oder Referentinnen und bieten zum anderen die Chance für Fachfrauen, sich registrieren zu lassen und somit „sichtbar“ zu werden. Die Auflistung erhebt nicht den Anspruch vollständig zu sein. Eine Auswahl an Expertinnen-Datenbanken steht jetzt in einer aktualisierten Fassung unter der Rubrik *Networking* auf der Homepage der Zentralen Frauenbeauftragten ([www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte)) zur Verfügung. Weitere Ergänzungen oder Anmerkungen nimmt das Büro der Zentralen Frauenbeauftragten gerne entgegen.

## **Ausschreibung des Margherita-von-Brentano-Preises 2008**

Der Margherita-von-Brentano-Preis der Freien Universität wird für persönliches Wirken oder hervorragende Projekte in den Bereichen Frauenförderung beziehungsweise Geschlechterforschung vergeben. Frauen aller Statusgruppen können vorgeschlagen werden oder sich selbst bewerben. Der mit 11.000 Euro ausgelobte Preis ist einer der am höchsten dotierten Frauenförderpreise Deutschlands. Bewerbungen und Vorschläge müssen bis Dienstag, den 15. Juli 2008 um 18:00 Uhr im Büro der Zentralen Frauenbeauftragten (siehe Kontakt unten) vorliegen. Die Preisverleihung erfolgt im Januar 2009 durch das Präsidium auf Vorschlag des zentralen Frauenrates der Freien Universität. Nähere Informationen erhalten Sie bei der Frauenbeauftragten des jeweiligen Fachbereiches oder der Zentralen Frauenbeauftragten. Informationen zu bereits prämierten Projekten sind unter [www.fu-berlin.de/mvb](http://www.fu-berlin.de/mvb) zu finden.

Kontakt:

Büro der Zentralen Frauenbeauftragten

Rudeloffweg 25-27

14195 Berlin

Tel.: 030 – 838 54 259

Fax: 030 – 838 54 525

[frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de)

---

## **Wissenschaftlerinnen treffen sich**

Das nächste Treffen des Wissenschaftlerinnennetzwerkes findet am **01.07.2008, 18 Uhr**, wie gewohnt, im Restaurant Galileo, Otto-von-Simson-Straße 26, 14195 Berlin (neben der FU-Mensa), statt. Das Wissenschaftlerinnennetzwerk bietet habilitierenden und habilitierten Frauen, Juniorprofessorinnen oder Professorinnen auf Zeit, die Möglichkeit zu Austausch und lockerem Gespräch. Die Frauenbeauftragte wird hierbei über aktuelle Frauenförderprogramme informieren. Darüber hinaus soll gemeinsam über mögliche Weiterbildungsangebote gesprochen werden.

---

## **AG gegen sexuelle Belästigung an der Freien Universität Berlin**

Sexuelle Belästigung geschieht überall, auch an der Freien Universität. Trotzdem hält sich das Vorurteil, an Universitäten, den Stätten des Denkens, der gebildeten Menschen, gäbe es keine Belästigung. Hier muss ein doppeltes Tabu gebrochen werden. Zum einen existiert sexuelle Belästigung und es muss darüber gesprochen werden, zum anderen, dass sie auch hier, an dieser Universität geschieht.

1985 gründete sich die Arbeitsgemeinschaft gegen sexuelle Belästigung an der FU Berlin. Sie berät betroffene Frauen, die sich an Vertrauenspersonen ihrer Wahl (z. B. Vertreterinnen des Personalrats, die zentrale Frauenbeauftragte oder die Frauenbeauftragte ihres Bereichs) wenden können. Selbstverständlich haben alle mit Fällen sexueller Belästigung Betrauten absolute Schweigepflicht. Weitere Schritte werden erst nach Absprache mit den betroffenen Frauen getroffen.

Weitere Aufgabe der AG besteht, auf Grund sich häufender Fälle sexueller Belästigung an dieser Hochschule und den definitorischen Unklarheiten im Umgang damit, darin sich mit bereits existierenden Richtlinien gegen sexuelle Belästigung vertraut zu machen und diese Richtlinien öffentlich zu machen. Ein hierzu erstelltes Leporello kann über das Büro der zentralen Frauenbeauftragten angefordert werden. Auf Basis dieser Unterlagen werden in Kooperation mit verschiedenen Abteilungen der FU Richtlinien entwickelt.

---

## **In eigener Sache - Das Rundbrief-Abonnement**

Der Wissenschaftlerinnen-Rundbrief erreicht ein- bis zweimal pro Semester alle Wissenschaftlerinnen der Freien Universität: 20- bis 30-Seiten stark landet er direkt auf Ihrem Schreibtisch. Doch die Nachfrage von anderen FU-Mitgliedern steigt. Deshalb gibt es ein Angebot für alle Interessierten: das **Rundbrief-Abonnement**. Wer den Wissenschaftlerinnen-Rundbrief ebenfalls regelmäßig erhalten möchte, der kann ihn in elektronischer Form abonnieren. Eine kurze Mail mit Angabe von Namen und Fach- oder Arbeitsbereich an [frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de) reicht und schon liegt der Rundbrief automatisch im elektronischen Postfach. Wer sein Abo löschen möchte, möge uns ebenfalls eine E-Mail schicken.