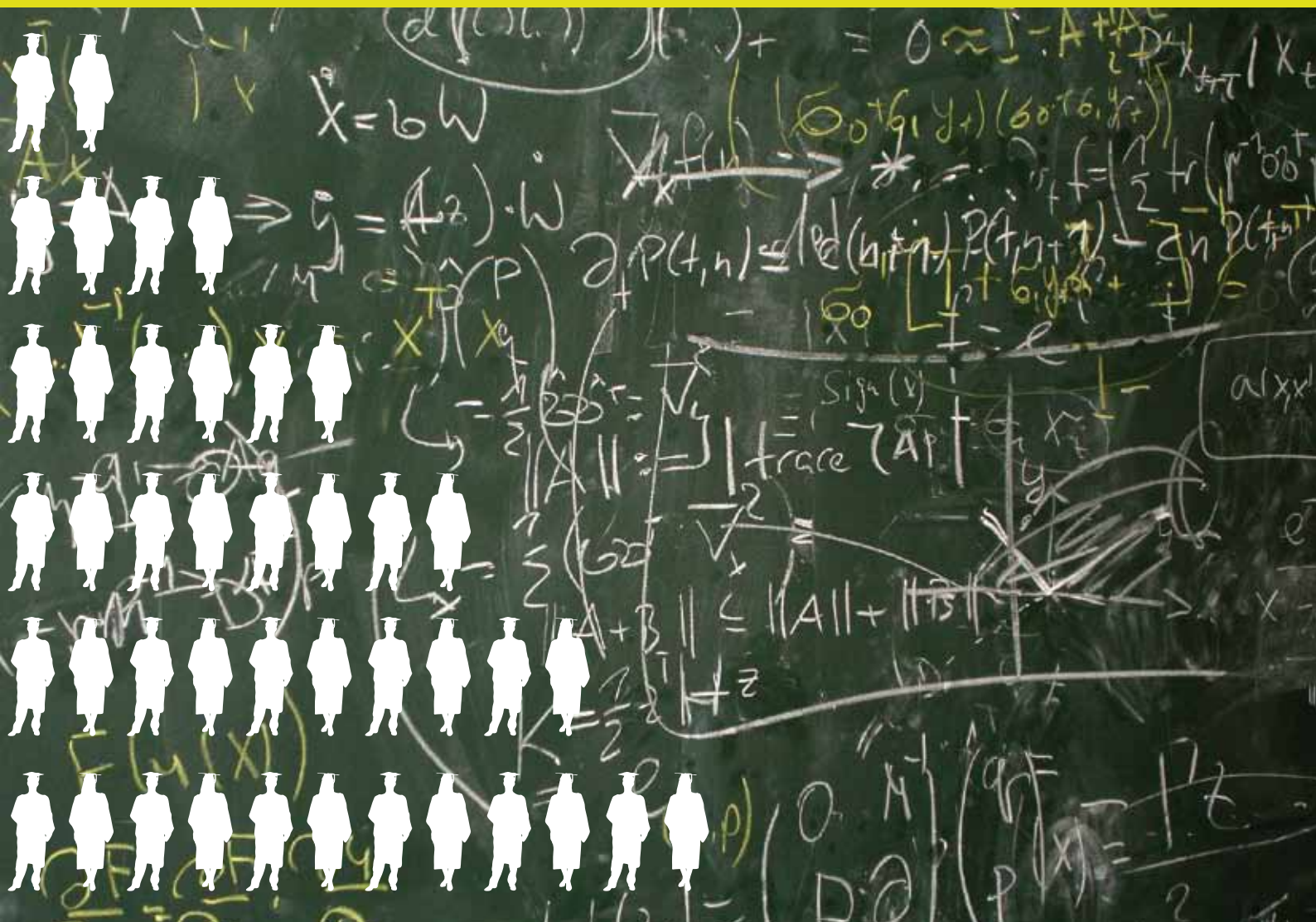


# Wissenschaftlerinnen- Rundbrief

Nr. 1/2011

Schwerpunkt: Gender/Geschlecht in den MINT-Fächern



Vor Ihnen liegt der erste Wissenschaftlerinnenrundbrief 2011. Aus aktuellem Anlass haben wir den Schwerpunkt „Gender/Geschlecht in den MINT-Fächern“ gewählt. Acht in diesem Themenfeld tätige Wissenschaftlerinnen konnte die Freie Universität in den Fächern Mathematik, Informatik, Physik, Geowissenschaften, Biologie und Erziehungswissenschaften als Gäste gewinnen. Gefördert im Rahmen des Masterplans und insbesondere des Berliner Chancengleichheitsprogramms und kofinanziert durch die Freie Universität haben sie ihre Arbeit als Gastprofessorin oder Gastdozentin bereits in diesem Semester aufgenommen oder werden es im nächsten tun. Mit Lehrveranstaltungen im Kernfach oder in den Bereichen Allgemeine Berufsvorbereitung oder Berufswissenschaften werden sie den Studierenden Fragestellungen und Forschungsergebnisse der Gender-Studies nahe bringen. So wird mit Leben gefüllt, was als „Berücksichtigung von Genderaspekten“ in die Studienordnungen aufgenommen wurde.

Der Schwerpunkt wird mit dem Artikel *Was hat Gender mit Geschlecht zu tun? – Oder: Programmatische Fragestellungen der Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften von der Gastprofessorin für „Geschlechterstudien in der Physik und ihrer Geschichte“* eröffnet. Dieser theoretischen Einführung in die Debatte folgen Überlegungen zum *Integrativen Gendering in den MINT-Studiengängen* sowie die Vorstellung eines Forschungsprojektes zur Lehramtsausbildung *MINT-Lehrer/innen – Bildung neu denken*, angesiedelt bei den drei Professuren für Didaktik der Physik, der Mathematik und der Informatik. Mit dem Artikel *Am 14. April ist Girls' Day – weitere Workshopangebote gesucht* wird ein seit 10 Jahren an der Freien Universität bestehendes Projekt, nämlich die Beteiligung mit meist bis zu 1000 Plätzen am bundesweiten Girls' Day, vorgestellt. Wir hoffen, mit diesen Artikeln nicht nur eine anregende Lektüre zu bieten, sondern auch zu einer Fortführung dieser Diskussion beitragen zu können. So würden wir uns über Erwiderungen, Ergänzungen und Kommentierungen freuen und möchten mit dem nächsten Rundbrief die Rubrik Kommentar einführen.

War der Schwerpunkt bereits Fragen der Geschlechterforschung gewidmet, so nutzen wir jetzt diese Rubrik, um zu der Universitätsvorlesung *Peripherie und Zentrum. Geschlechterforschung und die Potenziale der Philosophie* einzuladen. Die DFG hat mit ihren forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auch die Bedeutung der Geschlechterforschung als Merkmal qualitativ hochwertiger Forschung gestärkt. Erfolgreiche Anträge zu schreiben, ist jedoch eine spezielle Kunst, und keine Wissenschaftlerin sollte hierbei auf die Unterstützung der Abteilung *Forschungsförderung* verzichten.

Das Personalkarussell an Universitäten dreht sich schnell und so stellen sich unter den Rubriken *Gleichstellung*, *Familienbüro* und *Personalvertretung* gleich mehrere Menschen vor, die sich alten Aufgaben und neuen Herausforderungen widmen werden. Stimm- und Sprechtraining ist ein Angebot, das in der Rubrik *FUndament Gesundheit* vorgestellt wird. Unter *Erschienen* greifen wir noch einmal den Themenschwerpunkt auf und stellen ein Buch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche Lehrveranstaltungen vor. Den Schluss bilden – wie immer – die *Tipps*, *Treffen*, *Termine*, die hoffentlich nützliche Hinweise für Sie enthalten.

Viel Spaß beim Lesen wünschen

Mechthild Koreuber und das Rundbrief-Team



(Foto: Gerhard Westrich

Quelle: Freie Universität Berlin)

### Editorial

#### Ausgezeichnet

- 6 Miranda Schreurs von der Freien Universität Berlin steht an der Spitze der Europäischen Umwelt- und Nachhaltigkeitsräte  
*Pressemitteilung der Freien Universität Berlin Nr. 9/2011 vom 11.01.2011*

#### Schwerpunkt

- 7 Was hat Gender mit dem Geschlecht zu tun? – Oder: Programmatische Fragestellungen der Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften  
*Prof. Dr. Elvira Scheich*
- 10 Integratives Gendering in MINT-Studiengängen  
*Dr. Bettina Jansen-Schulz*
- 13 MINT-Lehrer/innen – Bildung neu denken  
*Univ.-Prof. Dr. Volkhard Nordmeier*
- 14 Am 14. April ist Girls' Day – weitere Workshopangebote gesucht!  
*Dr. Barbara Sandow*

#### Geschlechterforschung

- 17 Peripherie und Zentrum. Geschlechterforschung und die Potenziale der Philosophie – Universitätsvorlesung im Sommersemester 2011  
*Christine Kley, Univ.-Prof. Dr. Hilge Landweer, Simone Miller, Dr. Catherine Newmark*
- 18 Keine Angst vor Drittmittelanträgen – das Serviceangebot des Teams Forschungsförderung, Vertragsmanagement, Drittmittelverwaltung der Zentralen Universitätsverwaltung  
*Dr. Claudia Niggebrügge*

#### Gleichstellung

- 19 Wahl der Zentralen Frauenbeauftragten und ihrer beiden Stellvertreterinnen durch den Frauenrat der Freien Universität Berlin  
*Dr. Sünne Andresen, Dr. Anita Runge*
- 21 Dual Career Netzwerk Berlin-Brandenburg ist gestartet  
*Christine Kurmeyer*
- 23 Die BuKoF beteiligt sich am Equal Pay Day 25. März 2011  
*Presseklärung der BUKOF*

### Nachrichten aus dem Familienbüro

- Neue Leitung im Familienbüro 24  
*Dr. Sünne Andresen, Sabrina Kusch*

### Nachrichten aus der Personalvertretung

- Die neue Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der Freien Universität Berlin 25  
*Julia Müller*

### FUndament Gesundheit

- Stimm- und Sprechtraining 26  
*Nicolas Hübner*

### Erschienen

- Gender im Experiment, Rezension 27  
*Lilith Wanner*

### Tipps, Treffen, Termine

- Expertinnendatenbanken im Vergleich 28  
Die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V. (DGJ e.V.) 28  
Elsa-Neumann-Stipendium 29  
global communication electric 29  
Netzwerke – Ohne geht es nicht 29

### Impressum

# Miranda Schreurs von der Freien Universität Berlin steht an der Spitze der Europäischen Umwelt- und Nachhaltigkeitsräte

*Pressemitteilung  
der Freien Universität Berlin  
Nr. 9/2011 vom 11.01.2011*



*Prof. Dr. Miranda Schreurs  
(Foto: privat)*

Professorin Miranda Schreurs, Leiterin des Forschungszentrums für Umweltpolitik der Freien Universität Berlin, ist neue Vorsitzende des Europäischen Netzwerkes von Umwelt- und Nachhaltigkeitsräten (EEAC). Dem 1993 gegründeten Zusammenschluss gehören 30 Umwelt- und Nachhaltigkeitsräte aus 16 europäischen Staaten an; sie wurden jeweils von ihren Regierungen als unabhängige Ratgeber aus Wissenschaft und Gesellschaft eingesetzt. Miranda Schreurs erklärte, sie wolle für eine Europäisierung von Umwelt-, Energie- und Nachhaltigkeitspolitik eintreten. Das EEAC müsse deutlich stärker sichtbar werden und Impulsgeber für ein zukunftsfähiges Europa sein. Die gebürtige US-amerikanische Wissenschaftlerin gehört seit 2008 auch dem Sachverständigenrat für Umweltfragen des Bundesumweltministeriums an.

Der Zusammenschluss der Umwelt- und Nachhaltigkeitsräte hat in den vergangenen Jahren die europäische Energie- und Klimaschutzpolitik, die Agrar- und Naturschutzpolitik, die Meeresschutzpolitik und die Nachhaltigkeitspolitik begleitet. Schwerpunkt der Arbeit des Jahres 2011 sollen die Vorbereitungen für die Rio+20-Konferenz und die Debatte um das sogenannte Green Growth bilden, also Wirtschaftswachstum, bei dem erneuerbare Energien und umweltfreundliche Technologien eine wichtige Rolle spielen. Miranda Schreurs wurde 2007 von der University of Maryland an die Freie Universität Berlin berufen. Sie hat in Japan, Deutschland und den Niederlanden gelebt und gearbeitet. Sie war Gastforscherin und Gastprofessorin an der Harvard University, Utrecht University, Keio University, Chuo University und Rikkyo University. Miranda Schreurs hat in zahlreichen Publikationen die Umwelt- und Klimaschutzpolitik der Europäischen Union, Japans und der USA analysiert und miteinander verglichen.



# Was hat *gender* mit Geschlecht zu tun – Oder: Programmatische Fragestellungen der Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften

Die charakteristischen Aufgaben der Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften lassen sich hervorragend an einem historischen Dokument verdeutlichen. Es handelt sich dabei um das berühmte Frontispiece zur „Encyclopédie, ou Dictionnaire raisonné des sciences, des arts et des métiers“. Dieses Monumentalwerk der Aufklärung umfasst insgesamt 35 Bände, die von dem Philosophen Denis Diderot im Zeitraum von 1751 bis 1780 herausgegeben wurden. Auf rund 18.000 Textseiten versammelte sie über 60.000 Einträge und nahezu 3000 Kupferstiche. Zu den Autoren gehörten u.a. Voltaire, Rousseau, Holbach, Condorcet und Montesquieu. Der Mathematiker Jean Baptiste le Rond d'Alembert schrieb die Einleitung, in der er eine Taxonomie des menschlichen Wissens vorstellt. Das Frontispiece bringt diese Einteilung des Wissens in einer symbolischen und allegorischen Bildsprache zum Ausdruck, deren Details eingehend analysiert worden sind.

Hier ist das organisierende Element des Bildaufbaus von Interesse, nämlich die *gender*-Achse, die das Wissenschaftler-Kollektiv unten links und den Himmel der Wissenschaftsgöttinnen zugleich trennt und miteinander in Beziehung setzt.

Die Darstellung ist repräsentativ für das Wissenschaftsprogramm der Aufklärung und ihre Aussage prägt die modernen Naturwissenschaften bis heute. An der zentralen Bildachse kann die Kernfrage der Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften markiert werden, nämlich: Wie gestaltet sich der Zusammenhang zwischen der sozialen Organisation von Wissenschaft – und hierzu gehören auch die Geschlechterverhältnisse – einerseits und den Wissensinhalten andererseits? Mit dem Begriff *gender* soll genau diese Relation bezeichnet werden, und die Wechselwirkungen, die sich daraus ergeben, bilden den übergreifenden Gegenstand von *gender*-Analysen in den Naturwissenschaften.

Das Frontispiece zur *Encyclopédie* ist zunächst ein Musterbeispiel für das, was die „Repräsentationsfunktion des Weiblichen“ genannt wird. An Frauenfiguren werden die Werte eines männlich dominierten Kollektivs dargestellt und die Botschaft lautete hier: Gesellschaftlicher Fortschritt durch Wissen über die Natur. Welche Geschlechteraspekte von Wissenschaft werden daran sichtbar und auch, welche werden unsichtbar gemacht, so dass das erzeugte Wissen als neutral erscheint? Aber welche Veränderungen haben sich eingestellt, als Frauen zur Wissenschaft und zu den Universitäten zugelassen wurden? Was bewirkte das Verschwinden der Allegorien und der Übergang zu rein sachlichen Darstellungen? Beide Ebenen, Sozialstruktur und Wissensinhalte, sind auf je spezifische Weise historisch vermittelt, und es kommen dabei sehr verschiedene Dimensionen zum Tragen. Zu klären ist, welche Aspekte im gegebenen historischen Moment jeweils im Vordergrund und, vor allem, welche im Widerspruch zueinander stehen.

Die Ansätze der Geschlechterforschung in und zu den Naturwissenschaften konzentrieren sich bislang auf eine Seite der *gender*-Relation, nämlich

*Prof. Dr. Elvira Scheich,  
Physikerin und Politikwissenschaftlerin,  
Gastprofessorin für Geschlechterstudien in der  
Physik und ihrer Geschichte am Fachbereich  
Physik der Freien Universität Berlin*



auf die Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb. Diese Studien zu den formellen und informellen Ausschlussmechanismen in den akademischen Institutionen und Netzwerken, zur Verbindung von Männlichkeit, Fachhabitus und Anerkennung von Autorität, zur wissenschaftlichen Arbeitsteilung, der Verteilung von Machtpositionen und zum professionellen Gedächtnis haben inzwischen ein beachtliches Feld historischer, soziologischer und ethnografischer Zugänge eröffnet. Ihre Ergebnisse sind notwendig, aber sie reichen nicht aus, um den Gesamtzusammenhang von gender in den Naturwissenschaften zu erfassen.

Wenn zur Diskussion steht, auf welche Weise die Kategorie Geschlecht in Wissensinhalte eingelassen ist, muss der Blick auf die obere Bildhälfte gelenkt werden. Hier finden sich verschiedene Hinweise zur Annäherung an die Gegenstände naturwissenschaftlicher Wissensproduktion. Zunächst wird die hierarchische Anordnung von Wissen und Wissenschaften problematisch, die hier von einem kulturellen Geschlechtercode und seinen Imaginationen getragen wird. Längst haben sich wissenschaftstheoretische Umorientierungen ereignet, wozu das Auftauchen ganz neuer Wissenschaften, die im Bild nicht repräsentiert sind, wie etwa die Soziologie, wesentlich beigetragen hat. Die Herausbildung eines dezentrierten theoretischen Denkens, das bei Differenz, Negation und Grenzregimes ansetzt, hat sich disziplinübergreifend ereignet und fand in einem wechselseitigen Transfer statt, an dem auch die Naturwissenschaften beteiligt waren. Trotzdem richten sich Alltagsverständnis wie Forschungsorganisation größtenteils immer noch an dem überkommenen Bild der Aufklärung aus.

Die Feinstruktur dieser Umbrüche wurde in der Wissenschaftsgeschichte untersucht. Dort wird beschrieben, wie der Wandel der epistemischen Ideale von Objektivität und Rationalität zu einer sukzessiven Ausdifferenzierung der methodischen Zugangsweisen führte. Forschungspraxis und Gegenstandsbestimmung stehen dabei im Zusammenhang mit je spezifischen kognitiven und moralischen Einstellungen, die die historisch veränderlichen Formierungen der scientific persona begründen. Daran anknüpfend ist zu fragen, wie also nicht nur das Selbstbild eines „guten“ Wissenschaftlers, sondern auch das Vorbild einer „guten“ Wissenschaft in der kulturellen und sozialen Geschlechterordnung verankert ist. Welche gender-Spuren lassen sich dann in den Ausprägungen unterschiedlicher Wissenschaftsstile und in der Organisation ihres Nebeneinanders entdecken?

Einen weiteren Zugang bildet schließlich das Fehlen der Gesellschaftswissenschaften bzw. die Eliminierung aller gesellschaftspolitischen Bezüge in der rigorosen Aufteilung von Wissen und Wissenschaftlern. Diderot und den Autoren der Encyclopédie war vom Souverän und Geldgeber vorgegeben, politische und soziale Fragen auszusparen. Die Leerstelle wird geschlossen mit Hilfe der Wissenschaftsgöttinnen im Frontispiece zur Encyclopédie, die eine Vision vom quasi automatischen und deshalb unendlichen Fortschritt verkünden. Der Konflikt, der auf diese Weise unsichtbar gemacht und „aufgelöst“ wird, ist typisch für den Beginn moderner Wissenschaft als Naturwissenschaft. Heute werden unter den Bedingungen von Begrenzungen und Endlichkeit, z.B. der globalen Ressourcen, aber gerade die Fragen nach den Kontexten von Wissensproduktion akut. Hier lassen sich zahlreiche und äußerst produktive Einsatzpunkte für die Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften ausmachen, begonnen bei der Auswahl, Eingrenzung und Gestaltung von Forschungsfragen. Denn: Was wird als Problem betrachtet,

was wird als Lösung dafür anvisiert und was erst gar nicht zum Thema gemacht? Wie wird das im konkreten Fall festgelegt? Welche Kompetenzen und Qualifikationen kommen in der Bearbeitung zum Einsatz? Wo sind systematische Mängel festzustellen? Ziel ist, die De-Kontextualisierung entlang von Geschlechterkategorien zu analysieren und ihr so entgegen zu wirken, dass ihre Abblendungen kenntlich und neue Erkenntnis- und Handlungsspielräume eröffnet werden.

In der Zusammensetzung beider Geschlechterforschungsperspektiven stellt das Bild noch einen weiteren bedeutenden Aspekt klar. Obwohl die Biologie bislang von allen Naturwissenschaften hier die weitaus größte Aufmerksamkeit erhalten hat, stellt sie doch einen Spezialfall dar. Das besondere Interesse richtete sich auf die Biologie, weil soziale Geschlechterdifferenzen, ebenso wie andere gesellschaftliche und kulturelle Unterschiede, aus biologischen Beobachtungen erklärt wurden. Demgegenüber konnten Biologinnen mit Erfolg nachweisen, dass vielmehr umgekehrt die Geschlechterstereotypen das methodische und theoretische Instrumentarium ihrer Wissenschaft einschränken und eine gravierende Verzerrung der Befunde hervorrufen. Über die Kurzschlüsse biologistischer Ideologie wird das biologische Geschlechterwissen direkt an gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse ankoppelt – was aber gerade auseinander zu halten wäre.

In den anderen Naturwissenschaften, und auch in großen Teilen der Biologie selbst, ergeben sich daher andere kritische Perspektiven. Hier fungieren Geschlechtercodes als Deckbilder für Probleme, die nur höchst vermittelt im Zusammenhang mit der sozialen Ungleichheit der Geschlechter stehen. Wie das im Einzelfall aussieht, muss erst historisch und an aktuellen Problemlagen herausgearbeitet werden. Umgekehrt heißt das aber auch: Die gender-Relation im Frontispiece zur Encyclopédie markiert die Existenz von Zwischenräumen zwischen Erkenntnis und Gesellschaft. Dass in der Spannung, die zwischen beiden Polen besteht, sowohl kritische Distanz als auch innovatives Potential liegen, darüber waren sich die Kontrahenten Theodor W. Adorno und Karl Popper im Positivismusstreit der 1960er Jahre durchaus einig. Im Anschluss hieran wäre Adornos Absicht, nämlich das Denken der Soziologie in seiner Vermitteltheit und damit die besondere Situation einer Wissenschaft zu erfassen, die „ihrerseits dem objektiven Zusammenhang angehört, den sie erforschen will“ (Adorno 1993:40), aus der gender-Perspektive auch für die Naturwissenschaften in Anspruch zu nehmen.



# Integratives Gendering in MINT-Studiengängen

*Dr. Bettina Jansen-Schulz, wiss. Referentin für Gender-Diversity und Hochschuldidaktik an der Leuphana Universität Lüneburg und freiberufliche Consultant für Gender-Diversity in Lehre, Forschung und Hochschulstrukturen*

In den MINT<sup>1</sup>-Disziplinen scheint auf den ersten Blick wenig dafür zu sprechen, Gender- und Diversityaspekte inhaltlich zu berücksichtigen, denn in aller Regel gelten diese Fächer als geschlechtsneutral. In diesem Beitrag soll gezeigt werden, dass es durchaus möglich und auch sinnvoll ist, diese Aspekte auch in MINT-Studiengänge zu integrieren.

Gender-Diversity-Aspekte beinhalten Aspekte der gesellschaftlichen und jeweiligen disziplinären Geschlechter-situation und der Vielfalt der Menschen, die über das Geschlecht hinaus wirken, wie z.B. Alter, kulturelle und soziale Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung.

Integratives Gendering und Diversifizierung in Lehre und Forschung bedeuten, dass Gender- und Diversity-Aspekte im alltäglichen Prozess der Lehre und Forschung sowie bei deren Planung und Durchführung berücksichtigt werden. Ziel des Integrativen Genderings in der Lehre ist es, alle Studiengänge und Studiengangsmodule bewusst zu gendern sowie die Gender-Diversity-Kompetenz von Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftlern und Lehrenden und letztendlich auch von Studierenden zu stärken. Gender-Diversity-Kompetenz der Lehrenden und Forschenden zielt auf die Fähigkeit, Geschlechterverhältnisse in den Fachkulturen in ihren befördernden und behindernden Dimensionen zu erkennen.

Gleichzeitig soll erreicht werden, dass Gender-Diversity-Aspekte in möglichst vielen Themenbereichen der jeweiligen Disziplin, des jeweiligen Studiengangs berücksichtigt werden. Dies geht jedoch nicht ohne die Einbeziehung der Erkenntnisse der Genderforschung mit ihren weiteren Feldern wie z.B. Queerforschung, Intersektionalitätsforschung, Transkulturalitätsforschung. – Im Folgenden werden vier Zugänge beschrieben, über die sich Gender- und Diversity-Aspekte in die MINT-Fächer integrieren lassen.

## 1. Professionsaspekt der jeweiligen Fachdisziplin (Geschichte, Beruf, Arbeitsmarkt)

Die Erarbeitung und Analyse der Geschichte des angestrebten Berufes, d. h. die Nachzeichnung zentraler Entwicklungslinien und Fachtraditionen unter Geschlechter- und Diversity-Perspektiven beinhaltet historische Fragen, wie die nach der Zulassung von Frauen zu bestimmten Berufsfeldern und dem „Frauenstudium“,

ebenso wie Prozesse der Entwicklung von Frauenanteilen in Berufen und Berufsfeldern und ihre Entlohnung. Noch findet sich eine Dominanz von Männern in den Studiengängen und Berufsfeldern der Natur- und Ingenieurwissenschaften. Dabei gilt es, die Profession auf der individuellen, institutionellen und gesellschaftlichen Ebene zu analysieren, um die Vergeschlechtlichung von Arbeit und geschlechterdifferenzierte Zuschreibungen deutlich zu machen. Eine Sensibilisierung der Studierenden bezüglich der eigenen Geschlechterrolle sowie vorhandener Geschlechter- und Diversity-Stereotypen soll die Selbstreflexion gegenüber der eigenen späteren beruflichen Tätigkeit stärken und damit auch die Bedeutung des Geschlechts und der menschlichen Vielfalt für die Berufspraxis sichtbar machen. Insbesondere sind professionsbezogene Kommunikations- und Interaktionsprozesse sowie geschlechterbezogene Wahrnehmungen zu thematisieren und berufsfeldbezogen zu begleiten. Hierbei gilt es, berufliche Handlungen und Haltungen geschlechter- und kulturkritisch zu reflektieren.

## 2. Wissenschaftskritik der Fachdisziplin

Die Wissenschaft an sich und jede Fachdisziplin selbst hat ihre eigene Historie und damit auch eine eigene wissenschaftskritische Komponente. In Naturwissenschaft und Technik stellt die Technikfolgenabschätzung eine solche disziplinspezifische Ebene der Wissenschaftskritik dar. Sie befasst sich mit Umweltfolgen, gesellschaftlichen und sozioökonomischen Folgen der Technikprodukte, sie untersucht übergreifende systemische Zusammenhänge von gesellschaftlichen Wandlungsprozessen und Entwicklungen in Wissenschaft, Technik und Umwelt und befasst sich mit umweltbezogenen, ökonomischen, sozialen sowie politisch-institutionellen Fragestellungen. Auch hier müssen Gender- und auch Diversity-Aspekte berücksichtigt werden. Technikfolgenabschätzung sollte unverzichtbarer Bestandteil des jeweiligen Semesterplans sein.

## 3. Inhaltliche Aspekte der Herstellung und Nutzung der Ergebnisse der Fachdisziplin – Anwendungsbezug

Ein weiterer zentraler fachübergreifender Geschlechterforschungsansatz, der auch Diversity-Aspekte ein-

bezieht, betrifft die geschlechtersensible Sicht auf die Prozesse der Herstellung und Nutzung von Forschungsergebnissen und -produkten. Hier sind die Wissensproduktion und die Auswirkungen auf die Nutzung sowie differente Aneignungsprozesse zu thematisieren. Wird in Wissenschaft, Forschung und Praxis etwas hergestellt – in der Informatik etwa ein Roboter konstruiert, in der Pharmazie ein Medikament entwickelt, in der Architektur ein Haus entworfen – sind sowohl bei der Konstruktion als auch bei der Nutzung Geschlechter- und Diversity-Aspekte zu beachten. Medikamente sollten auf ihre unterschiedliche physiologische Wirkung für Frauen und Männer getestet sein, das Haus eine Küche enthalten, deren Größe es zulässt, gemeinschaftlich die Hausarbeit zu erledigen und das Auto so konstruiert sein, dass es vielfältigen Ansprüchen gerecht wird.

Unter Diversity-Aspekten sind auch interkulturelle Aspekte inhaltlich zu berücksichtigen. Dies meint sowohl die Vielfalt von Menschen, als auch mögliche kulturelle Hintergründe und Fragestellungen im internationalen Kontext. Bei der technischen Produktentwicklung sind z.B. die kulturellen Bedingungen für Mädchen und Frauen bzw. Jungen und Männer der Region, des Landes, in dem diese eingesetzt werden, zu berücksichtigen, damit nicht an den Nutzerinnen und Nutzern vorbei geplant und entwickelt wird.

Gerade MINT-Studiengänge müssen, um attraktiv für Mädchen und Frauen – aber auch für viele Jungen und Männer – zu sein, ihre Inhalte und Theorien anwendungsorientiert gestalten. Das bedeutet, dass Inhalte und Theorien sich auf berufsfeldbezogene Anwendungen beziehen müssen (wo kommt dieses Thema, diese Fragestellung im Berufsfeld vor?). Der Anwendungsbezug muss sich jedoch auch auf den Alltag von Frauen und Männern mit ihrer menschlichen Vielfalt beziehen (wo kommt dieses Thema, diese Fragestellung, diese Situation im Alltag, im Haus, in der Schule, der Familie, der Gesundheit, der Umwelt vor?). Diese Anwendungsorientierung bezieht sich auch auf theoretische und metatheoretische Fragestellungen. Hier geht es nicht um das „Herunterbrechen“ von Theorien auf eine Praxisebene, sondern es geht darum, zu verdeutlichen, in welcher beruflichen Situation (im Alltag eher weniger) diese theoretische Art zu denken, dieses Abstraktionsvermögen notwendig erscheint, z.B. um vernetzt, ganzheitlich, zukunftsbezogen zu denken.

#### 4. Didaktische Zugänge

Die inhaltliche Berücksichtigung von Gender-Diversity-Aspekten ist neben den fachlichen Inhalten auch eine didaktische Aufgabe. In der Planung der Lehre muss dies

von Anfang an mitberücksichtigt werden. Eine genderdiversity-orientierte Didaktik kann immer als Zugang gewählt werden, auch wenn die drei anderen Zugänge in der Lehre der Naturwissenschaft und/oder Technik nicht möglich erscheinen. Dies kann durch verschiedene didaktische Wege geschehen:

*Interdisziplinarität des Inhaltes:* Es gibt kaum ein Thema in der Wissenschaft – und dies schließt Technik und Naturwissenschaft ein – , welches nicht mit anderen Wissenschaftsdisziplinen im engen Zusammenhang steht. Diese Zusammenhänge gilt es inhaltlich und methodisch didaktisch aufzuzeigen bzw. herzustellen. Dadurch lernen die Studierenden, Zusammenhänge herzustellen, ganzheitlicher und vernetzter zu denken, und können im Beruf auch situationsadäquater reagieren. Z.B. motivieren interdisziplinär angelegte technische Studiengänge besonders Frauen zum Studium<sup>2</sup>. Didaktisch könnte themenbezogen fächerübergreifend mit anderen Kolleginnen und Kollegen in Projekten gearbeitet werden, Fragestellungen aus anderen Disziplinen zum gleichen Problem können herangezogen werden.

*Betonung der Sprachkompetenz:* Im natur- und technikkwissenschaftlichen Studium wird den Studierenden immer noch zu wenig Gelegenheit gegeben, zu diskutieren und zu hinterfragen. Sie können ihre fachliche Sprachkompetenz nicht ausreichend entwickeln. Es muss daher hinsichtlich der Aufgabenstellung didaktisch darauf geachtet werden, dass die Studierenden sowohl mit den Lehrenden, aber auch untereinander diskutieren können. Dafür eignen sich Projekte, Gruppenarbeit, Nachbarschaftsgespräche (in großen Lehrveranstaltungen, in Computerräumen), Expertinnen-Expertenmethoden, Stationenlernen.

*Vielfältige Lehr-Lern-Methoden:* Menschen (Frauen und Männer, Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft) unterscheiden sich in ihrem Lernverhalten, ihren Lernerfahrungen und Lernkulturen. Um diesen vielfältigen Lernerfahrungen und Lernkulturen gerecht zu werden, ist es sinnvoll, verschiedene Lehr-Lern-Methoden anzuwenden. So werden auch diejenigen erreicht, die nur durch Frontalunterricht oder nur im Projektstudium (nicht) gut lernen können. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn Studentinnen und Studenten aus Lernkulturen kommen, die ausschließlich Frontalunterricht kennen.

*Projektstudium:* Ein Projektstudium integriert interdisziplinäres und anwendungsbezogenes Studieren, Erforschen und Erproben. Dieser ganzheitliche Lernansatz kommt v.a. Frauen und Männern entgegen, die nicht einseitig nur theoriebezogen lernen wollen. Er ermöglicht ganzheitliches, interdisziplinäres Denken und

stärkt somit berufsbezogene Schlüsselkompetenzen von Frauen und Männern. Einige US-amerikanische Universitäten und Colleges sind inzwischen dazu übergegangen, einzelne Studiengänge als *case studies* zu konzipieren, mit dem Erfolg, dass sich deutlich mehr Frauen für die MINT-Fächer einschreiben (Weiß-Sampiero, Ramsauer 2008).

### Erfahrungen und Ausblick

Die hier beschriebenen Zugänge zur Integration von Gender-Diversity-Aspekten sind von der Autorin durch Gender-Diversity-Coachings einzelner Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Rahmen des von ihr entwickelten Konzeptes „Integratives Gendering“ an der Leuphana Universität Lüneburg vielfach erprobt worden. Verschiedene andere Hochschulen – z.B. auch die TU

Berlin – haben dieses Konzept übernommen. Die Erfahrungen an den verschiedenen Hochschulen zeigen, dass es möglich ist, Gender-Diversity-Aspekte in die Lehre zu integrieren und dass zunehmend mehr Lehrende daran interessiert sind, zu erfahren, wie sie dies für ihre Lehre und Forschung bewerkstelligen können.

### Anmerkungen

1 MINT = Mathematik, Ingenieurwissenschaft, Informatik, Naturwissenschaft und Technikwissenschaft

2 Hochschulforschungen zeigen, dass so genannte Bindestrich MINT-Studiengänge (z.B. Medien-Informatik) besonders Frauen ansprechen, da sie sich von einem solchen Studium einen breiteren Ansatz erhoffen (Weiß-Sampiero, Ramsauer 2008)

Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (Hrsg.) (2009): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden

Jansen-Schulz (2009): Integratives Gendering in MINT-Studiengängen In: Göttchel, Helene, Niemeyer, Doris (Hrsg.): Naturwissenschaften und Gender in der Hochschule. Aktuelle Forschung und erfolgreiche Umsetzung in der Lehre. S. 154-179 Talheimer Verlag, Mössingen-Talheim

Steinbach, Jörg/Jansen-Schulz, Bettina (Hrsg.) (2009): Gender im Experiment – Gender in Experience. Ein Best-Practice-Handbuch zur Integration von Gender-Diversity-Aspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre. TU-Berlin Verlag, Berlin

Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (2007): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Verlag Barbara Budrich, Opladen

Weiß Sampiero, Theresia/Ramsauer, Nadja (2008): Gendergerechte technische Fachhochschulstudiengänge, Zürcher Fachhochschule, Inst. für Nachhaltige Entwicklung, Fachstelle Gender Studies

# MINT-Lehrer/innen – Bildung neu denken

Mit ihrer Beteiligung am durch die Deutsche Telekom Stiftung geförderten Projekt „MINT – Lehrer/innenbildung neu denken“ nutzt die Freie Universität Berlin die Chance, sich zu einem national und international sichtbaren und zukunftsfähigen Standort der MINT-Lehrer/innenbildung zu entwickeln. Das gesamte Projekt fokussiert dabei auf eine theoriegeleitete, anwendungs- und professionsbezogene Ausbildung von MINT-Lehrer/innen sowie auf die Stärkung von Forschung und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den MINT-Didaktiken. Leitidee für diese Ziele ist die verbesserte Integration und Verzahnung der vorhandenen Potentiale in Fachdidaktik, Fachwissenschaft und Bildungswissenschaft.

*Univ.-Prof. Volkhard Nordmeier,  
Professor für Didaktik der Physik  
an der Freien Universität Berlin*

## Elemente einer Reform der MINT-Lehrer/innenbildung an der Freien Universität

Zentrale Aspekte der Neugestaltung der Studiengänge im Rahmen der Bologna-Reform beziehen sich an der Freien Universität Berlin insgesamt auf eine stärkere Praxisorientierung, die Neugestaltung von Studienstruktur und Studienaufbau, die Entwicklung und Implementierung eines studienbegleitenden Prüfungssystems, die curriculare Weiterentwicklung durch Ausrichtung auf und Stärkung von Kompetenz- und Professionsorientierung sowie eine Internationalisierung von Studium und Lehre insbesondere auf der Ebene der Masterstudiengänge. Durch die angemessene Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten, die Verbesserung der Familienfreundlichkeit des Studiums sowie die Optimierung der Rahmenbedingungen und organisatorischen Prozesse soll die Studienattraktivität insbesondere auch für junge Frauen und für Menschen mit Migrationshintergrund erhöht werden.

Im Rahmen des MINT-Projektes eröffnet vor allem die Ergänzung des Studienangebots um den Studiengang „Integrierte Naturwissenschaftliche Grundbildung“, der künftige Lehrer/innen für einen ganzheitlichen interdisziplinären Unterricht qualifiziert, Chancen, um die Attraktivität der MINT-Inhalte langfristig zu erhöhen. In diesem im Wintersemester 2011/12 startenden „NaWi“-Studiengang erhalten Studierende die Möglichkeit, ein speziell auf das bereits seit langem existierende Schulfach gleichen Namens ausgerichtete Studium zu absolvieren. Die fachdidaktische und pädagogische Ausrichtung auf den Grundschulbereich, die Integration und Kontextorientierung der Fachinhalte sowie die Praxisnähe durch Schülerlabore und Praktika sollen auch die Chancen erhöhen, weibliche Studierende für die MINT-Fächer zu interessieren. Gleichzeitig besteht die Hoffnung, durch die Ausrichtung auf die Naturwissenschaften auch mehr junge Männer für die Arbeit an Grundschulen zu gewinnen.

Ideale Voraussetzungen für das professionsorientierte MINT-Lehramtsstudium bieten die ausgezeichneten und vielfältigen Kooperationen der Freien Universität Berlin mit der Schulpraxis. Der Kontakt zu den Berliner Schulen und Ausbildungsseminaren der zweiten Phase wird durch die MINT-Fachdidaktiken einschließlich der Grundschulpädagogik, durch die Berufswissenschaften, das Zentrum für Lehrerbildung, die Schülerlabore und das Zentrum für Schulkooperationen auf einzigartige Weise gefördert. Die im

Rahmen des MINT-Projektes angestrebte Reform der Studieneingangsphase – insbesondere der Lehramtsstudiengänge Physik und Mathematik – verfolgt im Wesentlichen vier Ziele: 1. die optimierte Gestaltung des Übergangs von der Schule zur Hochschule, 2. die stärkere Professionsorientierung durch die Konzeption zielgruppenspezifischer Lehrveranstaltungen (und entsprechender Curricula), 3. die Stärkung des „fachlichen Selbstbewusstseins“ der Studierenden durch die eigenständigere Ausbildung der angehenden Lehrer/innen in den MINT-Fächern sowie insgesamt 4. eine Steigerung der Studienerfolgsquote.

Eine wichtige Schnittstelle zwischen Schule und Universität bilden die Schülerlabore der Freien Universität Berlin. Ihre Aktivitäten sind zum unverzichtbaren Bestandteil des Profils der Universität geworden. Im Kontext des MINT-Projektes soll daher die Integration der Schülerlabore in die Lehramtsausbildung weiter gestärkt werden: Die Schülerlabore stellen ein Bindeglied sowohl zu anderen Fachbereichen als auch zu außeruniversitären Institutionen dar und bieten u.a. die Möglichkeit, Erfahrungen mit innovativen Unterrichtskonzepten zu sammeln, die im Rahmen der im normalen Schulunterricht stattfindenden Schulpraktika so nicht erprobt werden können (bspw. fächerverbindender und fachübergreifender Unterricht). Hierdurch erwerben die Studierenden schon in einer sehr frühen Phase ihres Bachelorstudiums praxisnahe Erfahrungen mit Schüler/inne/n; in späteren Studienphasen (z. B. im Masterstudium) können sie in den Laboren das forschende Lernen erproben, indem sie Unterrichtskonzepte entwickeln und die Lernprozesse der Schüler/innen beobachten und interpretieren. Diese Verzahnung von Theorie und Praxis geht weit über das hinaus, was üblicherweise im Rahmen einer universitären fachdidaktischen Ausbildung möglich ist. Die z. T. auch auf fachlicher Ebene sehr anspruchsvollen Experimente und Lernumgebungen lösen zudem die Trennung zwischen Fachwissenschaft und Fachdidaktik auf, denn zur erfolgreichen Betreuung von Schüler/innengruppen müssen die Studierenden sowohl die fachwissenschaftlichen Inhalte als auch die fachdidaktisch-pädagogischen Aspekte erfolgreich durchdrungen haben und miteinander verbinden können.

Über diese praxisorientierten Phasen in den Schülerlaboren und die in die Bachelor- und Masterphase integrierten Unterrichtspraktika hinaus haben die Lehramtsstudierenden in den Fächern Chemie, Informatik, Biologie und Physik in speziellen Lehrveranstaltungen und Sommerkursen die Möglichkeit, mit Schüler/innen zusammen an Experimenten zu arbeiten und so weitere erste eigene Lehrerfahrungen zu sammeln. Zusätzliche Berührungspunkte zwischen Schule und Universität entstehen im Kontext von Studien- und Qualifikationsarbeiten, deren Themen stärker auf Schule und Lehrberuf bezogen sind. Die Verbindungen zur Schulpraxis werden durch eine Vielzahl an Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Institutionen ergänzt.

### **Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den MINT-Fachdidaktiken**

Zu den Kernaufgaben der MINT-Fachdidaktiken und MINT-Lernbereiche der Grundschulpädagogik gehört in einer erfolgreichen Forschungsuniversität auch die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Angeboten werden neben der üblichen Betreuung durch Wissenschaftler/innen und Arbeitsgruppen zusätzlich interdisziplinäre fachdidaktische Forschungsse-



minare sowie fachübergreifende Kolloquien. Regional bestehen enge Kooperationen zwischen den Fachdidaktiker/inne/n der Berliner Universitäten und der Universität Potsdam, die sich beispielsweise in einem gemeinsamen Berlin-Brandenburgischen Doktorandenkolloquium für die Naturwissenschaftdidaktiken und einem Berlin-Brandenburgischen-Kolloquium für die Didaktik der Physik manifestieren.

Die bessere Verzahnung von Fachdidaktik, Fach- und Bildungswissenschaft, die auf eine stärkere Profilierung der MINT-Lehrerbildung als einer eigenständigen, professionsbezogenen Ausbildung von MINT-Lehrer/inne/n zielt, soll nicht zuletzt zum größeren Erfolg der Studierenden im Studium beitragen. Denn deutschlandweit ist in den MINT-Fächern (und dies betrifft nicht nur die Lehrerbildung) in den ersten Semestern ein Studierendenschwund zu konstatieren. Dieses Phänomen wird an der Freien Universität beispielsweise in einer Längsschnittstudie zum „Studienerfolg im Fach Physik“ untersucht. Hier werden seit dem Wintersemester 2008/2009 die Motive und Bedingungen, die zum Studienabbruch bzw. zum Studienerfolg führen, untersucht und daraus erste Interventionsmaßnahmen abgeleitet. Auch das Fach Mathematik reagiert auf den Studierendenschund und konzentriert sich im MINT-Projekt auf eine Reform der Studieneingangsphase, die diesbezüglich als besonders wichtige Phase angesehen wird. Diesen Bemühungen um die Verbesserung der Studieneingangsphase wird, gerade auch mit Blick auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, bei der Weiterentwicklung der MINT-Lehrramtsausbildung ein besonderer Stellenwert beigemessen.

Im Rahmen von Maßnahmen zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit werden Schülerinnen und Schüler darüber hinaus direkt als Zielgruppen angesprochen, um sie für ein Lehramtsstudium in den Naturwissenschaften zu motivieren. Eine wichtige Komponente dieser Bemühungen stellt die Möglichkeit der fachspezifischen, bildungsbiografischen (Selbst-)Reflexion dar. Dazu sollen in MINT-Fächern zukünftig fächerübergreifende Seminare zum geschlechtergerechten naturwissenschaftlichen Unterricht konzipiert werden. Aufbauend auf den empirischen Befunden der Geschlechterforschung in den Fachdidaktiken und der Erziehungswissenschaft sollen hier zum Beispiel genderspezifische Unterschiede im Lernverhalten, im Selbstkonzept, in den Interessenlagen und Motivationen sowie in der Haltung der Lehrenden, aber auch der Gestaltung von Unterrichtsmaterialien thematisiert werden. Die Umsetzung wird u.a. durch die Gastprofessorin Prof. Dr. Elvira Scheich für „Geschlechterstudien in der Physik und ihrer Geschichte“ am Fachbereich Physik unterstützt.

# Am 14. April ist Girls' Day – weitere Workshopangebote gesucht!

Dr. Barbara Sandow, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Physik an der Freien Universität Berlin

Bundesweit wird der *Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag* seit 2001 an einem Donnerstag im April durchgeführt. Seitdem öffnen Hochschulen, Forschungszentren, Betriebe und Unternehmen mit technischen Abteilungen und Ausbildungen in ganz Deutschland ihre Türen für Schülerinnen ab der 5. Klasse. Dadurch haben Schülerinnen in ihrer Schulzeit maximal sechs Mal die Gelegenheit Ausbildungsberufe und Studiengänge in Handwerk, Technik und Naturwissenschaften kennen zu lernen und



begegnen dabei vielleicht auch weiblichen Vorbildern. Im Besonderen in den technischen Berufen, den Ingenieurwissenschaften, der Informatik und der Physik sind Frauen bisher eher selten anzutreffen. Die Ursachen dafür sind vielfältig und deren Wirkung spiegelt sich unter anderem in der Berufswahl von Mädchen und jungen Frauen wider. So zeigen statistische Auswertungen noch aus dem Jahr 2008<sup>1</sup>, dass die Ausbildungsverträge in technischen Berufsgruppen nur zu 10,5 % von Frauen abgeschlossen werden. Die Berufstätigkeit von Frauen konzentriert sich vor allem im Dienstleistungsbereich, in den Verwaltungs- und Büroberufen oder denen der Körperpflege, Hauswirtschaft und Reinigung. Der *Girls' Day* ist das größte Projekt, mit dem versucht wird die Berufsorientierung für Schülerinnen auch in die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu lenken.

An der Freien Universität Berlin wird der *Girls' Day* in diesem Jahr zum 10. Mal stattfinden. Das erste Mal wurde er im Jahr 2001 einerseits am Fachbereich Mathematik und Informatik von der jetzigen Professorin Magarita Esponda organisiert, andererseits von Edith Püschel, Mitarbeiterin der ZE Studienberatung. Mit insgesamt 100 Schülerinnen startete ein Programm bestehend aus einem eigens dafür hergestellten Film, Sketchen sowie verschiedenen anderen Aktivitäten und Workshops. Im zweiten Jahr beteiligte sich dann auch der Fachbereich Physik an den Workshop-Veranstaltungen. Außerdem wurde eine Webseite mit der Möglichkeit zur elektronischen Anmeldung zu den Workshops geschaffen. Seit dem Jahr 2004 ist der *Girls' Day* eine Aktivität, an der sich die gesamte Freie Universität Berlin beteiligt, wobei die Koordination und Organisation vom Büro der zentra-

len Frauenbeauftragten geleistet wird. Inzwischen werden von zahlreichen Fachbereichen die verschiedensten Veranstaltungen angeboten, und es kommen mehr als 1000 Mädchen an diesem Tag an die Freie Universität. Mit viel Einfallsreichtum, Hingabe und Freude werden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern interessante Workshops vorbereitet, die das Ziel haben zu begeistern und davon zu überzeugen, dass Naturwissenschaften spannend sind.

Aber auch in anderen Fächern werden interessante Einblicke in zum Teil ungewöhnliche Berufsfelder vermittelt und damit gezeigt, dass zum Beispiel ein Studium der Rechts- oder Wirtschaftswissenschaft attraktive Zukunftsperspektiven bietet. Auch die Fächer Philosophie und Archäologie laden zu Workshops ein, in denen z.B. über Ethik und Moral diskutiert oder auch praktisch gearbeitet werden kann.

Alle Veranstaltungen, die an der Freien Universität Berlin angeboten werden, sind jedes Jahr ausgebucht. Und in allen Jahren blieb das Angebot unter dem Bedarf, so dass nicht alle interessierten Mädchen kommen konnten. Zurzeit sind die Lehrenden in den Fachbereichen wieder aufgerufen, interessante Workshop-Angebote zum *Girls' Day* 2011 an der Freien Universität anzubieten. Wer sich hier engagieren möchte, kann sich bis 28.02.2011 an die jeweilige Frauenbeauftragte des Fachbereichs oder die zentrale Frauenbeauftragte wenden. [www.fu-berlin.de/girls-day](http://www.fu-berlin.de/girls-day)

Erstmals in diesem Jahr gibt es auch das Projekt *Boys' Day – Jungen-Zukunftstag*, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Die Koordination des Projekts hat das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V..

Bisher beteiligt sich die Freie Universität Berlin nur am *Girls' Day*, aber es wird bereits darüber nachgedacht, wie Jungen für Studienfächer mit hohem Frauenanteil – wie zum Beispiel Veterinärmedizin und Erziehungswissenschaften – zu begeistern sind.

## Anmerkungen

<sup>1</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung; [www.girls-day.de/Daten\\_und\\_Fakten/Argumente](http://www.girls-day.de/Daten_und_Fakten/Argumente), [www.fu-berlin.de/girlsday](http://www.fu-berlin.de/girlsday)

# Peripherie und Zentrum. Geschlechterforschung und die Potenziale der Philosophie

Universitätsvorlesung im Sommersemester 2011

In welchem Verhältnis stehen Geschlecht und Philosophie? Wie verändert die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht die Philosophie? Und was kann umgekehrt die Philosophie zur Klärung dieser Kategorie und damit nicht nur zu erkenntnistheoretischen, sondern auch zu sozialen, politischen und moralischen Fragen der Gegenwart beitragen? Diese Fragen sollen in der Ringvorlesung von unterschiedlichen Seiten beleuchtet werden.

Die großen und noch immer anhaltenden gesellschaftlichen Umwälzungen, die sich in Bezug auf Geschlecht und Geschlechterrollen in den letzten fünfzig Jahren vollzogen haben, wurden immer auch begleitet, reflektiert und zum Teil mitgeformt durch die feministischen Philosophien, die seit den späten 1940er Jahren und dann – im Zuge der zweiten Frauenbewegung – vor allem ab den 1970er und 1980er Jahren entwickelt wurden. Dass diese auch heute noch gewinnbringende kritische Potenziale für Wissenschaft und Gesellschaftsreflexion bergen, will die Universitätsvorlesung zeigen.

Am augenfälligsten ist dies sicher in der praktischen Philosophie, insbesondere in der politischen und der Sozialphilosophie. Aktuelle Beispiele sind hier etwa Fragen nach Geschlecht, Arbeit und geschlechtlicher Arbeitsteilung, oder nach der Überschneidung von politischen Diskriminierungskategorien wie Geschlecht, Klasse, ethnische und religiöse Zugehörigkeit. An solche Phänomene schließen sich zahlreiche für die praktische Philosophie relevante Fragen an. Im Austausch mit verwandten Fächern wie Soziologie und Politikwissenschaft kann hier die praktische Philosophie zu einer Analytik der Gegenwart beitragen und Modelle für die Zukunft entwickeln.

Aber nicht nur die praktische, sondern auch theoretische Philosophie liefert zu aktuellen Fragen im Zusammenhang mit der Kategorie Geschlecht Beiträge. Sei es in den Debatten zur Wissenschaftstheorie und -kritik oder durch die Infragestellung der abendländischen wissenschaftlichen Traditionen im Hinblick auf ihre Begriffe von Vernunft, Abstraktion, Empirie. Ebenso bei der Thematisierung wissenschaftlicher Rationalität im Allgemeinen, bei der Frage nach der Geltung von Normen, der Rolle von Emotionen in Wissenschaft und Gesellschaft, dem Verhältnis von Empirie und Abstraktion.

Zu diesen und verwandten Fragen will die Universitätsvorlesung aktuelle Beiträge in feministischer Philosophie, neue Formulierungen von Geschlechter-Theorien und grundsätzliche Reflexionen über das Verhältnis von Gegenwart, Gender und Wissenschaft vorstellen. Mit Amy Allen, Astrid Deuber-Mankowsky, Geneviève Fraisse, Cornelia Klinger u.a.

*Organisatorinnen:*

*Christine Kley,*

*Prof. Dr. Hilge Landweer,*

*Professorin am Institut für Philosophie  
der Freien Universität Berlin,*

*Simone Miller,*

*studentische Hilfskraft bei Univ.-Prof. Landweer,*

*Dr. Catherine Newmark,*

*wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut  
für Philosophie der Freien Universität Berlin*



# Keine Angst vor Drittmittelanträgen – das Serviceangebot des Teams Forschungsförderung, Vertragsmanagement, Drittmittelverwaltung der Zentralen Universitätsverwaltung

Dr. Claudia Niggebrügge,  
Referentin in der Forschungsförderung  
der Freien Universität Berlin

Der überwiegende Teil der universitären Forschung wird heute aus Drittmitteln öffentlicher oder privater Zuwender finanziert. Die unüberschaubare Menge an Fördereinrichtungen, deren unterschiedliche Regularien und Zielgruppen gestalten die Suche nach passenden Formaten und das Schreiben erfolgreicher Anträge jedoch häufig schwierig. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Freien Universität Berlin werden bei der Orientierung und der Suche nach geeigneten Formaten vom Team Forschungsförderung, Vertragsmanagement, Drittmittelverwaltung unterstützt.

Von der Idee für ein Vorhaben bis zu dessen Umsetzung – während des gesamten Lebenszyklus Ihres Projekts steht Ihnen das Team zur Seite. Die Referent/inn/en helfen Ihnen unter anderem bei der Identifikation geeigneter Förderformate, informieren Sie über aktuelle passende Ausschreibungen und unterstützen Sie bei der Erstellung von Projekt- und Finanzierungsplänen. Das Vertragsmanagement berät Sie zu allen juristischen Fragen, die Ihr Forschungsprojekt betreffen, zum Beispiel die Ausgestaltung von Kooperationsvereinbarungen und FuE-Verträgen oder mögliche Verwertungsrechte. Schließlich unterstützen Sie die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Drittmittelverwaltung in allen Projektphasen: wenn es bei Antragstellung um die Einholung von Unterschriften aus der Universitätsleitung geht, die Einrichtung Ihres Drittmittelkontos, die Erstellung von Verwendungsnachweisen und viele weitere administrative Vorgänge der Projektabwicklung.

Ergänzend oder vorbereitend zu einer persönlichen Beratung ist die Lektüre des „Leitfadens zur Beratung und Administration von Drittmittelprojekten“ zu empfehlen. Die einzelnen Prozesse der Projektbeantragung und -bewirtschaftung werden dort übersichtlich und detailliert dargestellt. Diesen Leitfaden sowie Links zu den Ansprechpartner/innen, zu nützlichen Formularen und Merkblättern und vielen weiteren hilfreichen Informationen finden Sie auf der Internetseite [www.fu-berlin.de/forschung/service/dmv](http://www.fu-berlin.de/forschung/service/dmv).

Es lohnt sich auch, sich auf den anderen Seiten der Forschungsabteilung der Freien Universität Berlin umzusehen: dort finden sich zum Beispiel Informationen zur Geschäftsstelle der Forschungskommission, die Anschubfinanzierung für geplante Drittmittelprojekte vergibt. Im regelmäßig erscheinenden Forschungsnewsletter werden Sie über aktuelle Ausschreibungen informiert und wenn Sie sich im Rahmen Ihrer Forschungsergebnisse für Erfindungen, Patente und Lizenzen interessieren oder eine Ausgründung für Sie von Interesse ist, stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Wissens- und Technologietransfer mit Rat und Tat zur Seite.

# Wahl der Zentralen Frauenbeauftragten und ihrer beiden Stellvertreterinnen durch den Frauenrat der Freien Universität Berlin

Am 7. Dezember 2010 hat der Frauenrat der Freien Universität in seiner Funktion als Wahlgremium für die zentrale Frauenbeauftragte erneut Mechthild Koreuber für vier Jahre zur zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin gewählt. Für Mechthild Koreuber ist dies die vierte Amtszeit; die erneute Wahl durch den Frauenrat bestätigt die Amtsinhaberin in ihrer überaus erfolgreichen Tätigkeit.

Wenige Wochen später, am 18. Januar 2011, folgte die Wahl ihrer beiden neuen Stellvertreterinnen, Lilith Wanner und Anja Hein, die das Team des Büros der zentralen Frauenbeauftragten verstärken werden.

Die Diplom-Mathematikerin Mechthild Koreuber ist seit April 1999 zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin. Zuvor war sie bis 1998 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Informatik an der Technischen Universität Berlin tätig. Seit nunmehr fast 12 Jahren betreibt sie gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und im Verbund mit den dezentralen Frauenbeauftragten an den Fachbereichen erfolgreich Frauenförderung und Gleichstellungspolitik. Zukünftig wird sie unterstützt durch zwei neue Stellvertreterinnen, die beide auf unterschiedlichen Ebenen bereits Erfahrungen mit der Gleichstellungsarbeit an der Freien Universität Berlin gesammelt haben.

Lilith Wanner studierte Soziologie an der Freien Universität Berlin und arbeitet mittlerweile als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Soziologie. Sie hat einen Arbeitsschwerpunkt in der Geschlechterforschung und bereitet eine Promotion zu „Neuen Medien und Frauenrechten“ mit dem Schwerpunkt Iran vor. Bereits seit 2007 ist sie mit Unterbrechungen – erst als studentische und dann als freie Mitarbeiterin – immer wieder im Büro der zentralen Frauenbeauftragten tätig gewesen.

Anja Hein amtiert seit Mai 2008 als dezentrale Frauenbeauftragte am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften, wo sie zuvor bereits ein Jahr lang als stellvertretende Frauenbeauftragte tätig war. Sie ist Studentin der Deutschen und Lateinischen Philologie und plant, nach Abschluss ihres Bachelors ein Masterstudium an der Freien Universität Berlin aufzunehmen.

Gemeinsam werden sie sich weiterhin für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik an der Freien Universität Berlin einsetzen und Ansprechpartnerinnen für alle weiblichen Mitglieder der Freien Universität Berlin sowie für alle Aspekte im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern sein.

## Der Frauenrat

Der Frauenrat der Freien Universität ist ein von den weiblichen Universitätsmitgliedern entsprechend ihrer Statusgruppe gewähltes, vierteljährlich besetztes Gremium. Grundlage für seine Einrichtung ist das Berliner Hochschulgesetz vom 12.10.1990 (§59 Abs. 8 i. V. m. § 3 Abs. 3 BerlHG). Die Mitglieder des Frauenrats wählen alle vier Jahre die zentrale Frauenbeauftragte und alle zwei Jahre auch ihre beiden Stellvertreterinnen.

*Dr. Sünne Andresen,  
Referentin im Büro  
der zentralen Frauenbeauftragten,  
Dr. Anita Runge,  
wissenschaftliche Mitarbeiterin der ZE zur  
Förderung der Frauen- und Geschlechterfor-  
schung an der Freien Universität Berlin*



*v. l. n. r.: Mechthild Koreuber, Anja Hein,  
Lilith Wanner*

*(Foto: David Außerhofer*

*Quelle Freie Universität Berlin)*



Neben seinen Aufgaben als Wahlgremium hat der Frauenrat die Funktion, die Frauenbeauftragte in ihrer Arbeit zu unterstützen und zu beraten. In regelmäßig stattfindenden Sitzungen werden hochschulpolitische Themen, insbesondere aktuelle Fragen aus den Bereichen Frauenförderung und Gleichstellung diskutiert sowie fächerspezifische und interdisziplinäre Entwicklungen der Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin und darüber hinaus verfolgt.

Seit seiner Einrichtung fungiert der Frauenrat der Freien Universität Berlin außerdem als Auswahlgremium für den Margherita-von-Brentano-Preis. Dieser Preis wird seit 1995 für innovative Projekte bzw. besondere Verdienste im Bereich von Geschlechterforschung und Gleichstellung ausgelobt und vom Präsidium der Freien Universität auf Vorschlag des Frauenrats verliehen. Bis 2010 war er mit 11.000 Euro dotiert und wurde jährlich vergeben. Ab 2011 wird das Preisgeld auf 15.000 Euro erhöht; der Margherita-von-Brentano-Preis wird alternierend mit dem Dahlemer Freiheitspreis alle zwei Jahre in einer Festveranstaltung überreicht. Die Bewerbungsfrist für die nächste Preisverleihung im Mai 2011 endete am 4. Februar 2011.

Professorinnen	Akademische Mitarbeiterinnen
Prof. Dr. Mechthild Leutner (Sprecherin)	Edith Püschel
Prof. Dr. Barbara Sieben	Dr. Anita Runge
Prof. Dr. Beate Koksch	Dr. Barbara Sandow
Stellvertreterinnen	Stellvertreterinnen
Prof. Dr. Maria Macuch	Katinka Wolter
Prof. Dr. Brigitta Schütt	Regine Jahn
	Katharina Schiederig
Studentinnen	Gruppe der Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich
Nora Fiechtner	Vera Heinau
Pia Mann	Julia Müller
Sophie Mittag	Michaela Volkmann
Stellvertreterin	Stellvertreterin
Anja Hein	Tosca Müller

## Dual Career Netzwerk Berlin-Brandenburg ist gestartet

Berlins Ruf als exzellente Wissenschafts-Hauptstadt ist national wie international immer noch ungebrochen und viele Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und Führungskräfte in anderen Bereichen möchten diesem Ruf gerne folgen. Im zunehmenden Wettbewerb um die besten Köpfe ist daher die gemeinsame Initiative von Senatsverwaltung und Hochschulleitungen des Landes Berlin sehr zu begrüßen, ein übergreifendes, serviceorientiertes Dual Career Netzwerk einzurichten als Angebot für die steigende Anzahl der gleich oder ähnlich qualifizierten Partnerinnen und Partner zu berufender Professorinnen und Professoren wie der Fach- und Führungskräfte im Wissenschaftsbereich.

Dual career couples (dcc) sind „Paare, in denen beide Partner eine hohe Bildung und Berufsorientierung besitzen sowie eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen“ (Solga / Wimbauer 2005). Untersuchungen belegen allgemein einen deutlichen Anstieg dieser Paarkonstellation bei hoch qualifiziertem Personal und bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Dies ist auch eine Folge langjähriger erfolgreicher Gleichstellungsbemühungen, die auf Seiten der Einzelnen den Anspruch auf egalitäre Partnerschaften gestärkt haben. Kennzeichnend für diese Gruppe von Beschäftigten ist, dass Karriereentscheidungen vor allem unter Berücksichtigung der beruflichen Perspektive der Partnerin oder des Partners gefällt werden. Dies belegt etwa die Studie „Brain Drain – Brain Gain“ des Stifterverbands (2002), wonach 80% der verheirateten deutschen Wissenschaftler/innen im Ausland die Entscheidung, nach Deutschland zurückzukehren, davon abhängig machen, ob ihrem Lebenspartner bzw. ihrer Lebenspartnerin ebenfalls ein befriedigendes Stellenangebot unterbreitet oder zumindest Unterstützung bei der Fortsetzung oder Verstetigung der eigenen beruflichen Karriere geboten wird.

Für die Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen im Land Berlin sowie im Raum Potsdam, die ihr Spitzenpersonal zunehmend im Wettbewerb mit anderen Regionen rekrutieren, ergeben sich aus dieser Entwicklung besondere Herausforderungen: Im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren und Berufungsverhandlungen ist neben einem professionellen Relocation-Netzwerk vor allem ein Leistungsangebot vorzuhalten, das Optionen für die Berufsperspektive des anderen Teils der Partnerschaft aufzeigen kann.

Der Schwerpunkt der Arbeit des Dual Career Netzwerks liegt daher in der Vernetzung der Berliner Hochschulen in dieser Sache, um den Pool an Berufungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für alle zu erweitern. In der Vielgestaltigkeit der Berliner Hochschullandschaft liegt daher die besondere Herausforderung, aber auch die große Chance, dieses Projekt erfolgreich umzusetzen.

Aber nicht nur neuberufene Professorinnen und Professoren sollten im Blickfeld sein, sondern insbesondere auch Nachwuchswissenschaftler/innen. In dieser Karrierephase werden nicht nur die Weichen für eine wissenschaftliche Karriere, sondern auch für die Familienplanung gestellt. In dieser ‚Rush-hour des Lebens‘ ist es besonders wichtig, den dual career couples die immer selbstverständlicher geforderte Flexibilität und Mobilität zu erleich-

*Christine Kurmeyer,  
Leiterin des Dual Career Netzwerks  
Berlin-Brandenburg*



*Christine Kurmeyer  
(Foto: privat)*

tern, ohne dass eine/r der beiden Partner oder Partnerinnen auf die eigene Karriere verzichten muss – das war in der Vergangenheit häufig die Frau, die zugunsten der Karriere des Mannes und der Betreuung der Kinder auf die eigenen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten verzichten musste.

Zunehmend werden aber bei diesen Paaren die Optionen, die ihnen von den Hochschulen geboten werden, auch dahingehend bewertet, wie die Karrieremöglichkeiten für beide Beteiligte aussehen. Ein Hochschulstandort, der sich diesen Bedürfnissen nicht öffnet, muss langfristig damit rechnen, nicht mehr unter potentiellen und hochqualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten auswählen zu können.

Als Sozialpsychologin beschäftige ich mich schon seit einer Reihe von Jahren mit den unterschiedlichen Berufs- und Karriereperspektiven von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich und habe nicht nur im Feld der Gleichstellungsarbeit, sondern sehr intensiv auch mit dem Instrument Mentoring sehr gute Erfahrungen gemacht.

Im Rahmen meiner bisherigen Tätigkeiten – unter anderem auch als Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten Berliner Hochschulen – konnte ich mir einen guten Überblick über die Bedarfslage verschaffen. Auf dieser Grundlage und den bereits vorliegenden Erfahrungen in anderen Regionen wird dann in enger Kooperation mit allen Wissenschaftseinrichtungen, aber sicherlich auch mit Wirtschaftsunternehmen der Region ein passgenaues Konzept erstellt.

Das angestrebte Leistungsspektrum des zukünftigen Dual Career Netzwerks Berlin-Brandenburg wird in den drei folgenden Bereichen liegen:

1. Professionelle Perspektiven – hier geht es besonders um Karriereberatung, Coaching und die aktive Vermittlungsunterstützung
2. Qualifizierung – Maßnahmen wären hier z. B. Stipendien zur wissenschaftlichen Qualifikation, Sprachkurse oder Präsentationstrainings
3. Wohnen und Leben – zum Angebot gehört hier u.a. die Unterstützung bei der Auswahl von Schulen oder Betreuungseinrichtungen für Kinder, Orientierungshilfe bei der Wohnungssuche.

Christine Kurmeyer  
 DUAL CAREER NETZWERK  
 Berlin-Brandenburg  
 Kaiserswerther Str. 16 – 18  
 14195 Berlin  
 Fon +49 (0)30 838 – 73923  
 Fax +49 (0)30 838 – 73927  
 Mail: [dualcareer@fu-berlin.de](mailto:dualcareer@fu-berlin.de)

Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.) (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples, Verlag Barbara Budrich, Opladen

Beate Backhaus, Lars Ninke, Albert Over: BRAIN DRAIN \_ BRAIN GAIN, Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren durchgeführt von der Gesellschaft für Empirische Studien für den Stifterverband, 2002, Seite 7

H. Lothaller: Die ‚rush hour‘ des Lebens und die Bedeutung der Familienarbeit und ihrer Aufteilung. In: Thema: Junge Generation unter Druck? In: Journal für Generationengerechtigkeit 3/2008.

# Die BuKoF beteiligt sich am Equal Pay Day 25. März 2011 – Schwerpunkt „Rollenstereotype“

Der Aktionstag kennzeichnet den Tag, bis zu dem Frauen nach Ablauf eines Jahres länger arbeiten müssten, um das durchschnittliche Vorjahresgehalt von Männern zu erreichen.

Aber warum ist die Berufsarbeit von Frauen weniger Geld wert? Wie kommt dieser Mangel an finanzieller und damit tatsächlicher Wertschätzung zustande? Es sind die Geschlechterstereotype in unseren Köpfen: Sie erzeugen allgemeine Annahmen zu verschiedenen Berufen oder Bereichen, in denen Frauen und Männer tätig sind. Rollenstereotype beeinflussen Wahrnehmung und Handeln auch unbewusst. In Deutschland hält sich z. B. hartnäckig als gesellschaftliches Leitbild der Mann als Familienernährer, obwohl dieses Modell nur noch ca. 1/3 der Bevölkerung leben.

Trotzdem ist es bisher nicht gelungen, die typischen Frauenberufe aufzuwerten. Überlegen Sie mal, welche Anschauung Sie über die Tätigkeit z. B. einer Sekretärin haben... ein Frauenberuf, überfrachtet mit negativen Klischees und das, obwohl der Sekretär bis zum Ende des 19. Jahrhunderts ein hoch angesehener Männerberuf war. In einem arbeitswissenschaftlichen von der EU geförderten Projekt hat deshalb die BUKOF als typischen Frauenberuf die Hochschulsekretärin vergleichbaren typischen Männerberufen (z. B. Laboringenieur, Techniker) gegenüberstellen und bewerten lassen mit dem Ergebnis, dass die tarifliche Eingruppierung der Frauen in den meisten Fällen zu niedrig war.

Kein Wunder: Fragt man Jungen, warum sie die überwiegend von Frauen ausgeübten Berufe meiden, so steht die schlechte Bezahlung ganz oben an. Welche Tätigkeit wie bezahlt wird ist aber kein Naturgesetz, sondern drückt die Wertschätzung aus, die eine Gesellschaft dieser Arbeit entgegenbringt. Es gibt keinen Grund, Berufe schlechter zu bezahlen, nur weil sie überwiegend von Frauen ausgeübt werden.



## Abbau von Stereotypen als Schwerpunkt aktueller Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Gleichstellungspolitische Interventionen richten sich gegen Stereotype, so proklamiert es die Europäische Kommission. Die EU benennt deren Beseitigung als einen von sechs gleichstellungspolitischen Schwerpunkten für ihre eigene Tätigkeit und für die Arbeit der Mitgliedsstaaten. Auch die bundesdeutsche Gleichstellungspolitik und im Weiteren die Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten sehen den Abbau von Stereotypen als ein wichtiges Ziel an. Es gilt, Stereotypisierungen zu vermeiden und auf ein von Rollenzwängen freies, selbstbestimmtes Leben hinzuwirken, das sich mit Rollenbildern in unserer Gesellschaft und deren Wandel auseinandersetzt.

Gleichstellungspolitischen Initiativen zum Abbau von Stereotypen ist gemeinsam, dass sie das Ziel verfolgen, einengende, beschränkende, ausgrenzende und benachteiligende Zuschreibungen aufzudecken und langfristig zu beseitigen. Die BuKoF setzt sich u.a. in Veranstaltungen und mit Stellungnahmen für die Aufwertung der typischen Frauenberufe ein.

Der heutige Equal Pay Day möchte darauf aufmerksam machen und Sie zum Nachdenken darüber anregen!

Weitere Informationen unter:

[www.bukof.de/kommissionen/mtv](http://www.bukof.de/kommissionen/mtv)

# Neue Leitung im Familienbüro

*Dr. Sünne Andresen, Referentin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten, Sabrina Kusch, Leiterin des Familienbüros der Freien Universität Berlin*



*Sabrina Kusch*

(Foto: Ausserhofer, Quelle: Freie Universität Berlin)

Seit dem 1. Oktober 2007 gibt es an der Freien Universität Berlin ein Familienbüro. Den Aufbau dieser Einrichtung hat Sünne Andresen mit ihren damaligen Mitarbeiterinnen geleistet. Sie startete mit einem Arbeitsvertrag, der zwei halbe Stellen vorsah: eine zur Leitung des Familienbüros, die andere als Referentin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten, dem das Familienbüro in der Pilotphase zugeordnet war. Nach drei Jahren erfolgreicher Aufbauarbeit ist das Familienbüro eine feste Einrichtung der Freien Universität Berlin geworden. Es wurde der Abteilung I als Stabsstelle zugeordnet und mit einer vollen Leitungsstelle ausgestattet. Sünne Andresen, die ursprünglich aus der soziologischen Geschlechterforschung kommt, hat sich entschieden, mit voller Kraft das Büro der zentralen Frauenbeauftragten zu unterstützen. An ihrer Stelle hat Sabrina Kusch zum 1. Januar 2011 die Leitung des Familienbüros übernommen. Sie stellt sich im Folgenden vor:

Bereits während meines Studiums der Germanistik und Grundschulpädagogik an der Freien Universität Berlin habe ich durch die Tätigkeit als studentische Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten Einblick in die Organisation und Steuerung von Hochschulen bekommen. Ging es zunächst um die Verbesserung der Chancengleichheit, kam das Thema „Familie“ ziemlich schnell zu meinen Arbeitsgebieten hinzu. Es gehörte unter anderem zu meinen Aufgaben, Studierende der Hochschule zu Fragen und Problemen im Studium mit Kind zu beraten. Oft konnten mit Hilfe anderer Einrich-

tungen, wie etwa der FU Kita oder der Sozialberatung des Studentenwerks, die sich dann in der Arbeitsgemeinschaft „FU mit Kind“ zusammaten, individuelle Lösungen für Betroffene gefunden werden. Aus dieser Arbeitsgemeinschaft ist die jährlich stattfindende Informationsveranstaltung zum Studieren mit Kind hervorgegangen.

Von 2006 bis 2009 war ich als stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte tätig. In dieser Funktion konnte ich mein Wissen zur Einrichtung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit ausbauen und verstärkt anwenden. Das Thema der Vereinbarkeit gehörte weiterhin zu meinen Arbeitsgebieten, wobei wir uns im Büro der Frauenbeauftragten nun verstärkt dafür einsetzen, die Aufmerksamkeit für dieses Anliegen in allen Bereichen der Hochschule zu stärken. In der Arbeitsgemeinschaft „FU mit Kind“ entwickelten wir z.B. einige der Maßnahmen, die in den ersten Auditingprozess einfließen und so maßgeblich zur Auszeichnung der Freien Universität Berlin mit dem Grundzertifikat „familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH beitragen.

Mit dem Abschluss meines Studiums und der Geburt meines zweiten Kindes 2009 schied ich aus dem Amt der stellvertretenden zentralen Frauenbeauftragten aus und ging in die Elternzeit. Im März 2010 kam ich, zunächst mit „halber Kraft“, als Mitarbeiterin in das Familienbüro. Meine Aufgaben waren anfangs die Mitplanung, -organisation und -durchführung der anstehenden Re-Auditing zur „familiengerechten hochschule“ und weiteten sich schnell aus, so dass meine Stelle im Sommer 2010 aufgestockt wurde.

Als Leitung des Familienbüros möchte ich mich weiterhin dafür einsetzen, dass Familienfreundlichkeit als ein wichtiges Anliegen in allen Bereichen und Handlungsfeldern der Freien Universität Berlin auch strukturell verankert wird und nachhaltig wirkt. Die in der Zielvereinbarung zum Audit festgelegten Maßnahmen bilden hierfür eine wichtige Arbeitsgrundlage. Auch zukünftig wird das Familienbüro allen Mitgliedern der Freien Universität Berlin als zentrale Anlaufstelle zur Verfügung stehen und ihnen bei Bedarf mit Rat und Tat zur Seite stehen.



## Die neue Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der Freien Universität Berlin

Als neue Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der Freien Universität Berlin möchte ich mich Ihnen vorstellen. Als Politikwissenschaftlerin mit den Schwerpunkten Arbeits-, Hochschul- und Geschlechterforschung begleite und gestalte ich in dieser Funktion die Prozesse, die mir auch in meiner theoretischen Arbeit der letzten Jahre besonders am Herzen lagen und die mir als Forschungsfeld vertraut sind. Mindestens ebenso stark ist meine Perspektive auf die Freie Universität Berlin jedoch geprägt durch die Tätigkeiten, die ich seit 2007 ausgeübt habe.

Als Angestellte in der Lehrplanung des Otto-Suhr-Instituts, im Bereich Qualitätssicherung am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften, als Lehrbeauftragte oder als Beschäftigte mit Fristverträgen und auf halben Stellen habe ich viele Facetten des Arbeitsalltags an der Freien Universität Berlin erlebt. In der engen Zusammenarbeit mit Studentischen Hilfskräften, Professor/inn/en, Sekretärinnen, WiMis, Verwaltungsangestellten u.v.m. habe ich erfahren, welche Konflikte eine stark hierarchisch geprägte, statusorientierte Organisation zwischen Menschen entfachen kann und wie sich das Gefälle zwischen männlich geprägtem Wissenschaftssystem und der Frauendomäne Verwaltung auswirkt.

Daraus ließe sich nun eine blendende Funktionärspolitik ableiten, die ihre Kraft aus dem Schatten zieht und – wie es eine Gewerkschaftskollegin ironisch formulierte – „hauptamtlich dagegen“ ist. Dem steht jedoch meine Überzeugung entgegen, dass es einer Mehrheit der Beschäftigten an der Freien Universität Berlin, gleich welcher Statusgruppe und welchen Geschlechts, um die aktive Gestaltung ihrer Arbeitsprozesse geht. Hierin liegt für mich nicht nur die Voraussetzung für gute Arbeit und Gesundheit, sondern auch das Potenzial eines Betriebs, wie der Freien Universität Berlin. Effektive Arbeitsprozesse können nicht am grünen Tisch entwickelt und top down implementiert werden. Sie bedürfen des aktiven Arbeitswissens der beteiligten Beschäftigten. Betriebliche Veränderungsprozesse, die dies nicht berücksichtigen und Teilhabeprozesse regelhaft ermöglichen, verschenken nicht nur Ressourcen, sie produzieren auch Frustration und verhindern die Identifikation mit der eigenen Arbeit und dem Betrieb.

Als Vorsitzende des Gesamtpersonalrats definiere ich meine bzw. unsere Aufgabe damit als Scharnier zwischen Beschäftigten und Entscheidungsebenen der Freien Universität Berlin. Gut verankert auf beiden Seiten ist es unsere Aufgabe als Personalvertretung, uns all der Themen anzunehmen, bei denen es um die systemische Gestaltung der Arbeitsorganisation geht. Und zwar nicht nur und erst dann, wenn Krisen- und Konfliktmanagement gefragt ist, sondern proaktiv gestaltend. Ich will damit die unverzichtbare Expertise der Beschäftigten, ihre Anforderungen an gute Arbeit, Vereinbarkeit, Selbstverwirklichung stark machen – gut geölt, wo immer möglich, aber auch laut quietschend und extrem schwergängig, wo nötig.



Julia Müller

(Foto: privat)

# „Starker Ton und stimmig sein“ – das Stimm- und Sprechtraining am Weiter- bildungszentrum der Freien Universität Berlin

Nicolas Hübner, Mitarbeiter des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin

Wenn das Klischee der einsam im stillen Kämmerlein vor sich hin forschenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler überhaupt jemals zugetroffen hat, so kann heute weniger denn je die Rede davon sein. Wissenschaftliches Arbeiten steht vielmehr einer breiten Öffentlichkeit gegenüber, die zudem in ihrer Zusammensetzung immer heterogener wird. Galt es früher, die eigene Forschung vor allem in einer mehr oder weniger eingegrenzten Fachöffentlichkeit voranzutreiben und zu etablieren, so wird es heute immer wichtiger, z.B. gegenüber einer interessierten Laienschaft, Journalistinnen und Journalisten oder potentiellen Geldgebern und -geberinnen aus Politik und Wirtschaft die eigene Arbeit wirkungsvoll zu präsentieren und ihr nicht zuletzt entsprechendes „Gehör“ zu verschaffen. Hinzu kommt, dass die Stimme eine wichtige Voraussetzung für die tägliche wissenschaftliche Arbeit ist, sei es bei Vorlesungen, Seminaren, Präsentationen oder Gremiensitzungen: erst wenn die Stimme versagt, merkt man, wie unerlässlich sie ist! Wer gehört werden will, muss in der Lage sein, dies mit starkem Ton, aber doch der Situation und dem Publikum angemessen, also „stimmig“, zu tun. Hier gibt es eine Reihe verblüffender Möglichkeiten, der eigenen Stimme auf zugleich schonende und für Zuhörer/-innen angenehme Art mehr Nachdruck zu verleihen. Wer einmal an einem Stimm- und Sprechtraining teilgenommen hat, weiß, dass der häufig gehörte und schließlich verinnerlichte Satz: „Tja, an der eigenen Tonlage und Lautstärke kann man halt nichts ändern!“ ein Vorurteil ist.

Das Weiterbildungszentrum der Freien Universität Berlin bietet für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mindestens einmal im Semester ein Stimm- und Sprechtraining mit den erfahrenen Dozent/inn/en Doris Huber oder Dr. Georg Kwiatkowski an.

Anja Klabunde, Teilnehmerin an dem zweitägigen Workshop bei Frau Huber, schildert ihre Erfahrungen so: „Nach einer kurzen theoretischen Einführung ging es gleich mit praktischen Übungen los: erste Sprechübungen dienten dazu, dass wir uns unserer Lippen,

des Kehlkopfes, Resonanzbodens und schließlich des ganzen Körpers bewusst wurden. Dann folgten Sätze, Abzählreime und kleine Texte. Deklamierend liefen wir durch den Raum und lösten durch diese Bewegung unbewusste Verspannungen. Im Weiteren erfuhren wir, wie sich unsere Stimme über die Atmung kontrollieren lässt. Unser aller Problem war, dass wir häufig zu viele Wörter pro Atemzug nahmen, was dazu führte, dass wir an der „falschen“ Stelle nach Luft schnappen mussten und uns verhaspelten. Dabei lässt sich die Sprache ganz ohne Anstrengung regeln, man muss nur wissen wie: Die Muskulatur des Zwerchfells hilft, stützt den Atem, und am Ende eines Satzes oder einer Phrase löst man die Muskulatur. Das Einatmen erfolgt auf natürliche Weise, gerade so viel, wie man braucht. Diese reflektive Atmung, die kleine Kinder instinktiv haben, müssen wir Erwachsene neu erlernen. Durch kleine Sätze haben wir sie geübt und schon am Ende des ersten Tages hatten wir ein besseres Verständnis unserer Stimme erlangt. Auch der zweite Tag war ausgefüllt mit zahlreichen praktischen Übungen, die wieder den ganzen Körper betrafen und der bewussten Konzentration dienten. Schließlich wurde die Anwendung des Gelernten beim Sprechen eigener oder vorgegebener Texte geübt und durch kritische Rückmeldung durch die anderen Teilnehmer/inn/en und die Dozentin verbessert.“

Dieser Bericht fasst beispielhaft das begeisterte Feedback zusammen, das von vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern kommt. Dabei werden besonders die praktischen Tipps und Übungen genannt, die ihnen dabei geholfen haben, das eigene stimmliche Auftreten zu verbessern, dabei den ganzen Körper mit einzubeziehen und so das Handwerkszeug für einen stärkeren, stimmigen Ton zu erlangen. Wer mehr über das Angebot erfahren möchte, kann dies auf den Seiten des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin tun unter

[www.fu-berlin.de/weiterbildung/weiterbildungsprogramm/gesundheits](http://www.fu-berlin.de/weiterbildung/weiterbildungsprogramm/gesundheits)

## Gender im Experiment – Gender in Experience. Ein Best-Practice Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre

*Lilith Wanner, Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich für Soziologie der Freien Universität Berlin*

In den letzten Jahrzehnten hat eine Bewegung hin zu mehr Chancengleichheit, erst primär unter dem Begriff der „Frauenförderung“, aktuell eher unter den Schlagworten „Gender“ und „Diversity Management“ stattgefunden. Für viele sozial- und auch geisteswissenschaftliche Fächer ist es seither selbstverständlicher geworden, Genderaspekte essentiell in Lehre und Forschung an Universitäten mit einzubeziehen. In den natur- und technikwissenschaftlichen Studiengängen ist dies nicht der Fall.

In der Technischen Universität Berlin mit ihrem vorwiegend natur- und ingenieurwissenschaftlichen Profil dominieren Bereiche, die traditionell stark maskulin besetzt sind. Im Zuge der Reorganisation der Studiengänge im Rahmen des Bologna-Prozesses und mit der „Offensive Wissen durch Lernen“ (OWL) wurden an der Technischen Universität Berlin zahlreiche Projekte zur Verbesserung der Lehre entwickelt. Das OWL-Programm eröffnete die Möglichkeit, Projekte in vier thematisch unterschiedlichen Förderlinien zu beantragen. Für die zweite Vergaberunde entstand die Idee, Genderaspekte in die Auswahl der zu fördernden Projekte einzubeziehen. Neben drei Grundlagentexten stellt das Handbuch

17 dieser Projekte vor, die in unterschiedlichen Fakultäten von Hochlehrer/inn/en und studentischen Mitarbeiter/inn/en entwickelt und in die Genderaspekte integriert wurden. Die verschiedenen Zugänge lassen sich primär den Bereichen: Profession, Wissenschaft, Anwendung und Didaktik zuordnen. Als mögliche Ansatzpunkte, um Gender- und/oder Diversity-Aspekte in der Lehre in MINT-Fächern zu berücksichtigen, werden u.a. die Erarbeitung und Analyse der Geschichte des angestrebten Berufs, eine Technikfolgenabschätzung, eine gendersensible Sicht auf die Prozesse der Herstellung und Nutzung von Forschungsergebnissen oder die Berücksichtigung von Genderaspekten bereits bei der Planung der Lehre präsentiert. Mit der Veröffentlichung der verschiedenen innovativen Ansätze als Best-Practice liefert das Handbuch Beispiele dafür, wie Genderaspekte eine Schlüsselrolle bei der Verbesserung der Lehre spielen können und will gezielt zum Nachahmen motivieren.

Jörg Steinbach, Bettina Jansen-Schulz (Hrsg.) 2009: Gender im Experiment – Gender in Experience. Ein Best-Practice Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre. Berlin, Universitätsverlag der TU Berlin.

## Expertinnen-Datenbanken im Vergleich

Janina Alfen, Mitarbeiterin der zentralen Frauenbeauftragten an der Freien Universität Berlin

Ob es um ein auswärtiges Gutachten oder Kommissionsmitglied geht, eine Junior- oder Universitätsprofessur besetzt werden soll, häufig ist das persönliche Netzwerk nicht groß genug, um eine ausreichend große Anzahl von Frauen zu haben, die dem gesuchten Profil entsprechen. Hier können Wissenschaftlerinnen-Datenbanken die Suche nach einer passenden Kandidatin wesentlich erleichtern.

Der fachliche Fokus der einzelnen Portale ist unterschiedlich, ebenso die Handhabung und die erforderlichen Qualifikationen, die dem Eintrag zugrunde liegen.

Das im November 2010 eröffnete Portal AcademiaNet lässt die Qualifikation geeigneter Kandidatinnen aller Fachrichtungen durch einen Lenkungsausschuss prüfen und verfügt derzeit über einen Datensatz von über 560 Profilen.

Leider ist die Suchfunktion auf das Fach begrenzt, was vor allem bei Recherchen für zu besetzende Professuren schnell unübersichtlich werden kann. Denn in der Ergebnisliste finden sich den Suchkriterien entsprechend nur Fach und Name der Gefundenen. Zudem nachrangige Informationen wie die zugehörige Fächergruppe und ein Foto. Bei Suchanfragen, die längere Listen ergeben, kann es mühsam sein, jedes einzelne Profil aufzusuchen, um hier Spezialgebiet und Forschungsinteressen zu erfahren. Eine Auswahl von Veröffentlichungen und Projekten ergeben mit der Liste der Zusatzqualifikationen ein umfangreiches Bild der Kandidatinnen, mit denen eine direkte Kontaktaufnahme aber erst nach der Registrierung bei AcademiaNet möglich ist.

[www.academia-net.de](http://www.academia-net.de)

Sowohl in Umfang als auch bei der Suchfunktion ist die Datenbank niedersächsischer Wissenschaftlerinnen DAWN leider

noch unterlegen.

Eine Sammlung von etwa 250 Forscherinnen, die mittels freier Stichwortsuche gefunden werden können, was jedoch auch zu geringen Trefferquoten führen kann. Leider sind die Datensätze (nach Stichproben) weniger gut gepflegt und enthalten häufig zu wenige Informationen der einzelnen Wissenschaftlerinnen. Nützlich kann DAWN sein, wenn verschiedene Namen bereits im Raum stehen.

[www.dawn.uni-hannover.de](http://www.dawn.uni-hannover.de)

Die wohl größte und detaillierteste deutsche Wissenschaftlerinnen-Datenbank ist FemConsult vom Center of Excellence - Women and Science. Mit etwa 3000 Profilen von Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen die sich selbst eintragen und ihre Angaben aktualisieren können und einem durchdachten Abfragemodus eignet sich diese Datenbank vorrangig für die Suche nach Kandidatinnen für eine Professur, aber auch für die Suche nach Gutachterinnen, Mentorinnen, Beraterinnen und weiteren Expertinnen.

Sowohl eine schnelle Stichwortsuche, als auch eine Detailsuche werden angeboten. So kann bereits das Fachgebiet eingegrenzt, eine Fokussierung auf eine wissenschaftliche Qualifikation vorgenommen und ein Schwerpunkt abgefragt werden.

In der Ergebnisliste sind neben dem Namen der Gefundenen das Fachgebiet, sowie Schwerpunkt, Spezialisierung und aktuelles Beschäftigungslevel ablesbar. Aufgrund dieser Informationen lässt sich mit der eingebauten Auswahlliste eine sinnvolle Vorauswahl treffen, ohne dass die einzelnen Profile aufgerufen werden müssen. Diese enthalten Informationen zu Forschungs Kooperationen, Auszeichnungen und die aktuelle Homepage der Wissenschaftlerin, so dass Kontaktinformationen direkt zur Verfügung stehen.

Bei der Usability steht das CEWS mit dieser Datenbank und der Expertise von mittlerweile 17 Jahren in Deutschland ganz vorn.

[www.gesis.org/cews/femconsult/](http://www.gesis.org/cews/femconsult/)

Die größten Datenbanken der Schweiz

femdat ([www.femdat.ch](http://www.femdat.ch)) und Österreichs FEMtech ([www.femtech.at](http://www.femtech.at)) enthalten weitere deutschsprachige Wissenschaftlerinnen.

## Die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V. (DGJ e.V.)

Prof. Dr. Andreas Taubert, Assistant Professor of Supramolecular Chemistry, Institute of Chemistry an der Universität Potsdam und Vorsitzender der DGJ .e V.

Der Verein ist der einzige bundesweite Zusammenschluss von Juniorprofessor/inn/en und offizieller Ansprechpartner des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Er hat folgende Ziele:

- Ideelle und (wenn möglich) finanzielle Unterstützung der Juniorprofessor/inn/en,
- Bereitstellung einer Kommunikationsplattform für Juniorprofessor/inn/en,
- Bildung eines Netzwerks zum Informationsaustausch,
- Öffentlichkeitsarbeit und die
- Förderung wissenschaftlicher Arbeiten.

Die DGJ versteht sich in erster Linie als Vertretung der Statusgruppe der Juniorprofessorinnen und -professoren, allerdings sind wir bestrebt, mit allen Nachwuchswissenschaftler/inn/en vernetzt zu sein, um so effektiver arbeiten und Lobbyarbeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland betreiben zu können.

Der Vorstand der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur e.V. besteht gegenwärtig aus einem Literaturwissenschaftler, einem Wirtschaftswissenschaftler (BWL) und einem Chemiker. Damit ist die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V. disziplinär sehr breit aufgestellt, um Fragen aus den verschiedenen Bereichen beantworten oder Unterstützung leisten zu können.

Zurzeit erhält die DGJ insbesondere Anfragen zum Thema Zwischenevaluation und zu der Problematik der Perspektive nach Auslaufen der Juniorprofes-

sur. Diese und andere Fragen werden auch im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Workshops oder Tagungen diskutiert. Beim letzten bundesweiten Symposium der DGJ im März 2010 stand die Frage der Situation der Juniorprofessor/inn/en, die das Ende ihrer Anstellung absehen können, aber noch keine weitere Perspektive haben, im Zentrum. Im Rahmen dieser Tagung hat die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V. erneut ihre Forderung nach Tenure Track und der Abschaffung des informell vorhandenen Drucks zur Habilitation für Juniorprofessorinnen und -professoren bekräftigt.

Für das Jahr 2011 stehen weitere Neuerungen an, so sind z.B. regionale Stammtische geplant. Anfang 2011 wurde hierzu in Münster mit großem Erfolg ein erster Versuch gemacht. Das Ziel ist auch hier, eine bessere Vernetzung zwischen den Juniorprofessorinnen und -professoren, aber auch mit Interessierten anderer wissenschaftlicher Nachwuchsgruppen herzustellen. Weitere Informationen zur Gesellschaft sowie einen aktuellen Veranstaltungskalender finden sich unter:

[www.juniorprofessur.org](http://www.juniorprofessur.org)

### Elsa-Neumann-Stipendium

Das Land Berlin vergibt gemäß dem Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses Stipendien zur Vorbereitung auf die Promotion und zum Abschluss einer weit fortgeschrittenen Dissertation.

Antragsschluss ist der 08. April 2011 und Förderbeginn der 01. Juli 2011. Die Höhe des Stipendiums beträgt 1.000 Euro monatlicher Grundbetrag und 103 Euro monatliche Sachkostenpauschale.

Antragsformulare und Informationen zur Antragstellung gibt es unter:

[www.fu-berlin.de/forschung/service/foerderung/nachwuchsfoerderung](http://www.fu-berlin.de/forschung/service/foerderung/nachwuchsfoerderung)

### global communication electric social, cultural, and political aspects of telegraphy

18. – 19. Februar 2011

Beginn: Fr.14.00 Uhr/ Sa. 9.00 Uhr

Ort: Museum für Kommunikation,

Leipziger Str. 16, 10117 Berlin, Raum 105

Veranstalter: Prof. Dr. M. Michaela Hampf, Simone Müller-Pohl, M.A.

John-F. Kennedy Institut, Freie Universität Berlin

Die Tagung will den jüngsten Forschungsansätzen im Bereich der historischen Forschung zur Telegrafie, die sich vor allem um kultur- und sozialwissenschaftliche Fragestellungen bemühen, eine internationales Diskussionsforum geben und sie gleichzeitig mit den traditionelleren Ansätzen der Technik-, Wirtschafts- und Diplomatiegeschichte zusammenbringen. Zentrale Fragestellungen der Konferenz, die sich zeitlich mit dem späten 19. und frühen 20. Jahrhundert auseinandersetzt, befassen sich vor allem mit globalgeschichtlichen Zugangsweisen, mit Fragen der historischen Globalisierungsforschung, u.a. auch in ihrer Spielart der Glokalisierung, der Telegrafie als Medium und Technologie der Moderne und hinterfragen schließlich den Telegrafen als Instrument einer „globalen Kommunikation“. Besonderes Augenmerk wird neben den Telegraphic Entanglements eben auch auf die „Nicht-Vernetzten“ gelegt. Darüber hinaus gibt es ein Public History Panel, das den Bogen zwischen archivalischer Erschließung, wissenschaftlicher Erforschung und museumspädagogischer Präsentation schlägt. Die Konferenz ist international wie auch interdisziplinär angelegt; die Konferenzsprache ist Englisch. Die Teilnahme für Interessierte ist kostenlos.

Weitere Informationen sowie das vorläufige Konferenzprogramm gibt es unter:

[www.cultglobe.net](http://www.cultglobe.net)

Anfragen sind zu richten an:

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

oder [mueller@jfki.fu-berlin.de](mailto:mueller@jfki.fu-berlin.de)

### Netzwerke – Ohne geht es nicht

Das neu gegründete Wissenschaftlerinnen-Netzwerk richtet sich an alle Frauen, die den Weg einer wissenschaftlichen Karriere bereits eingeschlagen haben, das heißt Juniorprofessorinnen, Habilitierende, Habilitierte und Nachwuchsgruppenleiterinnen, alle sind herzlich eingeladen. Im Rahmen regelmäßiger Treffen gilt es, fächerübergreifend Erfahrungen und Informationen auszutauschen sowie strukturelle (wie z. B. die Mehrfachbelastung durch wissenschaftliche Arbeit und Familie oder die institutionalisierte Benachteiligung von Frauen allgemein) oder finanzielle Schwierigkeiten und Lösungen (z. B. Hilfestellung bei der Beantragung von Stipendien im Rahmen der verschiedenen Förderprogramme) zu besprechen. Auch aktuelle Themen, wie der gegenwärtige wettbewerbliche Umbau der Hochschulen, können diskutiert werden. Anregungen zu gewünschten Weiterbildungsveranstaltungen fließen in die Konzeption des Rhoda-Erdmann-Programms ein.

Das Wissenschaftlerinnen-Netzwerk trifft sich im Restaurant Galileo, Otto-von-Simson-Straße 26, 14195 Berlin am 22. Februar ab 18:00 Uhr.

Herausgeberin:  
Zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber

Redaktion:  
Dr. Sünne Andresen, Silvia Arlt, Mechthild Koreuber

Layout:  
Freie Universität Berlin, Center für Digitale Systeme (CeDiS)

Titelfoto:  
Freie Universität Berlin

Auflage:  
1.200

Druck:  
P & P Printmanagement

Freie Universität Berlin  
Rudeloffweg 25 – 27  
14195 Berlin  
Tel: 030 838-54259  
frauenbeauftragte@fu-berlin.de  
www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte  
Februar 2011

ISBN 978-3-929968-35-4





## Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Die zentrale Frauenbeauftragte  
der Freien Universität Berlin  
Rudeloffweg 25 – 27  
14195 Berlin

Tel: 030 838-54259  
frauenbeauftragte@fu-berlin.de  
[www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte)

