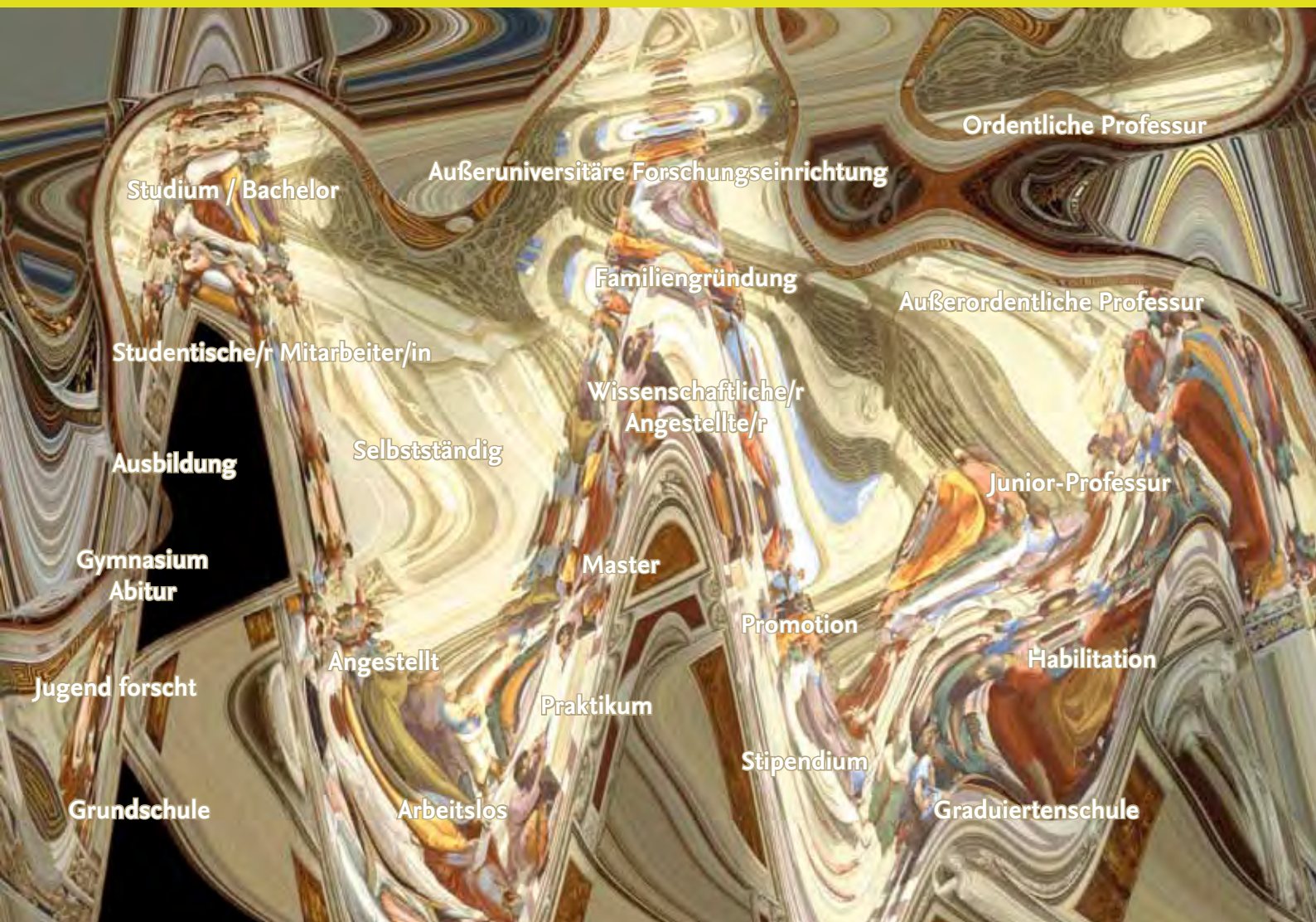


Wissenschaftlerinnen- Rundbrief

Nr. 3/2011

Schwerpunkt: Wege in die Wissenschaft



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

vor Ihnen liegt die dritte Ausgabe des Wissenschaftlerinnen Rundbriefs im Jahr 2011, einem unter gleichstellungspolitischer Perspektive sehr erfolgreichem Jahr. Über 20 Wissenschaftlerinnen konnten mit Hilfe des Berliner Chancengleichheitsprogramms auf Gastprofessuren, Gastdozenturen und als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen eingestellt werden. Mit ihren unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkten insbesondere auch in der Geschlechterforschung und in den MINT-Fächern bereichern sie das Studienangebot an der Freien Universität. Auf Landesebene ist es durch vielfältige politische Anstrengungen gelungen, das Berliner Chancengleichheitsprogramm für weitere vier Jahre bis Ende 2015 finanziell zu sichern. Die Freie Universität wird mit der Einrichtung von W2-Stellen auf Zeit, mit Juniorprofessuren, Gastprofessuren und innovativen Projekten davon partizipieren. Auch das FU-eigene Frauenförderprogramm mit weiteren W2-Stellen auf Zeit wird in eine neue Ausschreibungsrunde gehen. Informationen zu all diesen Vorhaben und mehr finden Sie auf der Website der zentralen Frauenbeauftragten.

Durch die 2011 zum vierten Mal erworbene Auszeichnung Total E-Quality Award werden diese Anstrengungen ebenso gewürdigt wie durch die Bewertung der DFG im Kontext der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Im Gleichstellungsranking des CEWS hat die Freie Universität im Vergleich deutscher Universitäten weiterhin die Spitzenposition inne.

Doch nicht alles ist eitel Sonnenschein und die Wege in die Wissenschaft sind vielfältig und verschlungen. Der Schwerpunkt dieses Heftes möchte mit seinen Berichten über Fördermöglichkeiten, Gestaltung von Berufungsverfahren, seinen Verweisen auf Unterstützungsmöglichkeiten und Weiterbildungsveranstaltungen dazu beitragen, Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt zu unterstützen. Es bleibt uns ein grundlegendes Anliegen mit diesem Rundbrief über aktuelle Entwicklungen im Bereich der Geschlechterforschung zu berichten. Hierzu gehören nicht nur Informationen über aktuelle Veranstaltungen oder Neuerscheinungen wie auch in diesem Heft, sondern ebenso Artikel zu Ergebnissen konkreter Forschungsvorhaben. Dieses Mal ist von besonderen Ereignissen zu berichten: Mit der Einrichtung des Gendernet, der Etablierung seines Leitungsteams und dem Beginn der Arbeit der durch das Gendernet ins Leben gerufenen Projektteams: Lehre, Internationalisierung und Gender in MINT beschreitet die Freie Universität neue und innovative Wege in der Verbindung von Gleichstellung und



(Foto: Gerhard Westrich

Quelle: Freie Universität Berlin)

Geschlechterforschung. Das Gendernet ist ein Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen, Mitgliedern der akademischen Selbstverwaltung und Vertreterinnen des Gleichstellungsbereichs und ausgestattet mit einer Geschäftsstelle ein Netzwerk mit vielen Verbindungen quer durch alle universitären Strukturen, Fachbereiche und Disziplinen. Ein neuer und wichtiger Knotenpunkt dieses Netzwerks ist das am 7. November 2011 vom Akademischen Senat beschlossene Interdisziplinäre Zentrum Geschlechterforschung.

Auch im Büro der zentralen Frauenbeauftragten ist einiges in Bewegung. Am 01. Dezember diesen Jahres nahm Sünne Andresen ihre Arbeit an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin als zentrale Frauenbeauftragte auf. In ihrer vierjährigen Tätigkeit an der Freien Universität war sie als Leiterin des Familienbüros, das von ihr überhaupt erst aufgebaut wurde, und als Referentin der zentralen Frauenbeauftragten tätig. So gestaltete sie den Umgang der Freien Universität mit dem Thema familiengerechte Hochschule wesentlich und war unter vielem insbesondere für die Gestaltung von Frauenförderprogrammen verantwortlich. Zu ihrem Verantwortungsbereich gehörte auch der Rundbrief, seine Gestalt und sein Niveau sind wesentlich ihr zu verdanken. Wir verlieren eine wunderbare Mitarbeiterin, aber gewinnen eine engagierte Frauenbeauftragte. An dieser Stelle möchten wir Sünne Andresen für ihre neuen Aufgaben alles Gute und weiterhin viel Erfolg wünschen.

Mechthild Koreuber und das Rundbriefteam

Impressum

Editorial

Ausgezeichnet

- 6 Theaterwissenschaftlerin Erika Fischer-Lichte erhält Theaterpreis „Der Faust“
Pressemitteilung der Freien Universität Berlin vom 04.11.2011
- 7 Japanologin Irmela Hijiya-Kirschner mit hohem Orden für Verdienste um deutsch-japanische Verständigung ausgezeichnet
Pressemitteilung der Freien Universität Berlin vom 15.07.2011

Schwerpunkt

- 8 Frauenförderung und Karrierewege
Prof. Dr. Peter-André Alt
- 11 Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten
Dr. Thomas Schröder
- 13 Zur Professionalisierung von Berufungsverfahren
Janina Alfen, Anja Hein
- 16 FU-Verwaltungsvorschrift über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
Lilith Wanner-Mack
- 17 Hochschulkarriere im Jahr 2010 – Utopie oder Realität?
Dr. Beate Scholz
- 20 Das Dual Career Netzwerk Berlin unterstützt nachhaltig die Karrieren von Frauen
Kathrin Lebrecht, Melania Anastasiadou
- 23 DREAM! Die Dahlem Research School startet das erste Mentoring-Programm für Doktorandinnen
Angela Salman

Geschlechterforschung

- 24 Interdisziplinäres Zentrum Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin gegründet
Interview mit Prof. Dr. Doris Kolesch
- 25 Geschlechterforschung im Portrait
Silvia Arlt
- 26 Ringvorlesung „Die Zukunft von Gender“
Prof. Dr. Anne Fleig

Ringvorlesung „EnergieWissen – Begriffe, Visionen, Praxisfelder“ <i>Prof. Dr. Barbara Sandow, Prof. Dr. Elvira Scheich und Dr. Skúli Sigurdsson</i>	27
Ringvorlesung „Religion und Gender in transnationalen Kontexten“ <i>Dr. Stefanie Kron, Claudia Rauhut</i>	28
Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen – afg Berlin <i>Marianne Kriszto</i>	30
Nachrichten aus der Personalvertretung	
Mehr Transparenz in der Strukturplanung – Freie Universität Berlin richtet Entwicklungsplanungskommission ein <i>Julia Müller</i>	31
Gleichstellung	
Freie Universität Berlin erhält erneut Total E-Quality Award <i>Silvia Arlt</i>	32
Kompetenzen im Umbruch – 23. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) <i>Dr. Sünne Andresen</i>	34
Gender und Physik, alles kein Problem? <i>Klara Suchan, Lucas Feicht, Anna Borchert</i>	36
Neue Wege – gleiche Chancen. <i>Agnes Wankmüller</i>	37
Wählen gehen! Wählen gehen!	38
Nachrichten aus dem Familienbüro	
„Dieser Raum ist beispielbar“ <i>Michaela Volkmann</i>	39
Mobile Kinderbetreuung für den Notfall <i>Sabrina Kusch</i>	41
Erschienen	
Intersektionalität zwischen Gender und Diversity <i>Agnes Wankmüller</i>	42
Migrantinnen in den Medien: Fremd- und Selbstwahrnehmung <i>Agnes Wankmüller</i>	43
Tipps, Treffen, Termine	44

Erika Fischer-Lichte erhält Theaterpreis „Der Faust“

Pressemitteilung der Freien Universität Berlin
Nr. 340/2011 vom 04.11.2011



Prof. Dr. Dr. h. c. Erika Fischer-Lichte
(Foto: privat)

Die Theaterwissenschaftlerin Prof. Dr. Dr. h. c. Erika Fischer-Lichte ist mit dem Theaterpreis „Der Faust“ ausgezeichnet worden. Die Wissenschaftlerin der Freien Universität Berlin erhielt die Ehrung für ihre international bedeutenden Positionsbestimmungen der Theaterwissenschaft. Die Auszeichnung wurde im Rahmen eines Festaktes in der Frankfurter Oper verliehen. Mit dem Preis werden Persönlichkeiten ausgezeichnet, deren Arbeit wegweisend für das deutsche Theater ist. „Der Faust“ ist ein nationaler, undotierter Theaterpreis, der auf die Leistungskraft und künstlerische Ausstrahlung der Theater aufmerksam macht und diese würdigt.

Prof. Dr. Dr. h. c. Erika Fischer-Lichte, Professorin für Theaterwissenschaft der Freien Universität Berlin, studierte Theaterwissenschaft, Slavistik, Germanistik, Philosophie, Psychologie und Erziehungswissenschaft an der Freien Universität Berlin und der Universität Hamburg. Von 1973 bis 1996 hatte sie Professuren für Neuere deutsche Literatur, Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft und Theaterwissenschaft an den Universitäten Frankfurt am Main, Bayreuth und Mainz inne. Sie ist Direktorin des Internationalen Forschungskollegs „Verflechtungen von Theaterkulturen“ und Sprecherin des Internationalen Graduiertenkollegs „InterArt“. Als Chair des Panels „Cultures and Cultural Production“ ist sie außerdem für den Europäischen Forschungsrat tätig. Sie wirkte als Sprecherin der DFG-Forscherguppe „Weltbildwandel – zur Konstitution des Subjekts“ (Bayreuth), der DFG-Doktorandenkollegs „Theater als Paradigma der Moderne (ab 1880)“ (Mainz) und „Körper-Inszenierungen“ (Berlin), des DFG-Schwerpunktprogramms „Theatralität – Theater als Modell in den Kulturwissenschaften“ (Mainz/Berlin), des Sonderforschungsbereichs „Kulturen des Performativen“ sowie der BMBF-Forscherguppe „Theater und Fest – Identität und Gemeinschaft in Europa“.

Erika Fischer-Lichte ist war Mitglied des Hauptausschusses und des Senats der Deutschen Forschungsgemeinschaft, des Standing Committee of the Humanities der European Science Foundation und des Wissenschaftsrates sowie Präsidentin der Gesellschaft für Theaterwissenschaft der deutschsprachigen Länder und der International Federation for Theatre Research. Sie ist Mitglied der Academia Europaea, der Göttinger Akademie der Wissenschaften und der Berlin-Brandenburgischen Akademie. Als Gastprofessorin lehrte sie in Norwegen, Schweden, Portugal, Spanien, Russland, den USA, Japan, China, Indien, Brasilien und auf Kuba. Ihre Forschungsgebiete umfassen Allgemeine Ästhetik, Theorie und Geschichte des Theaters. Sie veröffentlichte 16 Monographien, und gab 50 Sammelbände beziehungsweise Zeitschriftenhefte heraus und veröffentlichte 280 Aufsätze. Ihre Arbeiten wurden in 20 Sprachen übersetzt.

Japanologin Irmela Hijiya-Kirschner mit hohem Orden für Verdienste um deutsch-japanische Verständigung ausgezeichnet

Die Japanologin Prof. Dr. Irmela Hijiya-Kirschner der Freien Universität Berlin ist mit einem hochrangigen Orden der japanischen Regierung ausgezeichnet worden. Zur Begründung heißt es, die Wissenschaftlerin habe sich in hohem Maße um die Entwicklung der Japanologie sowie um die Förderung der Verständigung zwischen Japan und Deutschland verdient gemacht. Der „Orden der Aufgehenden Sonne am Halsband, goldene Strahlen“ wurde ihr am 19. Juli in der Botschaft von Japan durch S.E. Botschafter Dr. Shinyo überreicht.

Irmela Hijiya-Kirschner studierte in Hamburg, Tokio und Bochum, wo sie 1975 promovierte und 1980 in Japanologie habilitiert wurde. Sie hatte Professuren an der Staatlichen Hitotsubashi-Universität in Tokio sowie an der Universität Trier inne, bevor sie 1991 dem Ruf auf eine Professur für Japanologie der Freien Universität Berlin folgte. Seit 2010 ist sie Direktorin der im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder geförderten Friedrich Schlegel Graduiertenschule für literaturwissenschaftliche Studien an der Freien Universität.

Die Wissenschaftlerin hat sich mit ihren zahlreichen in deutscher, englischer und japanischer Sprache publizierten Büchern und Aufsätzen im In- und Ausland einen Namen gemacht. Als langjähriges Vorstandsmitglied und als Präsidentin der European Association for Japanese Studies (EAJJS) von 1994 bis 1997 trug sie zur Überwindung der europäischen Teilung dadurch bei, dass sie den EAJJS-Kongress 1997 erstmals in einem osteuropäischen Land abhalten ließ. Die Tagung in Budapest sorgte durch die Teilnahme des damaligen ungarischen Staatspräsidenten Árpád Göncz, des Präsidenten der Berliner Akademie der Künste, György Konrád, und des japanischen Literaturnobelpreisträgers Kenzaburo Oe für große Aufmerksamkeit. Durch vielfältige Initiativen trug Irmela Hijiya-Kirschner zur Stärkung der transatlantischen Beziehungen in der Japanforschung bei. Zur vertieften Beschäftigung mit Japan regte sie durch die von ihr herausgegebene „Japanische Bibliothek“ an, in der zwischen 1990 und 2000 insgesamt 34 Bände erschienen; ferner durch die Reihe „Iaponia Insula“ und durch die zahlreichen von ihr übersetzten literarischen Werke und Sachbücher. Sie hat zwei Übersetzerpreise mitbegründet und in mehreren Jurys für Übersetzungen aus dem Deutschen und aus dem Japanischen als Vorsitzende oder Mitglied mitgewirkt.

In Japan hat Irmela Hijiya-Kirschner in Zeitungskolumnen und in Kommentarsendungen des öffentlich-rechtlichen Fernsehens zum Verständnis zwischen Japan und Deutschland beigetragen. Von 1996 bis 2004 war sie Direktorin des Deutschen Instituts für Japanstudien in Tokio. Zu den in Japan besonders wertgeschätzten Initiativen aus jüngster Zeit zählen das von ihr mitherausgegebene Große japanisch-deutsche Wörterbuch sowie die große internationale Konferenz über den Autoren Yukio Mishima; diese fand im vergangenen Jahr in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Freien Universität statt.

*Pressemitteilung der Freien Universität Berlin
Nr. 238/2011 vom 15.07.2011*



Prof. Dr. Irmela Hijiya-Kirschner
(Foto: Fotostudio menarc)

Frauenförderung und Karrierewege

Keynote-Speech zur Verleihung des Total E-Quality Award am 04. Oktober 2011
an der Freien Universität Berlin

Prof. Dr. Peter-André Alt,
Präsident der Freien Universität Berlin

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Gäste,

seien Sie herzlich begrüßt an der Freien Universität aus Anlass der Verleihung des „Total E-Quality Award“. Die Freie Universität ist stolz darauf, nun schon zum wiederholten Male dieses bedeutende Prädikat zu erhalten, und sieht darin eine Bestätigung ihrer Frauenförderpolitik, die fortzusetzen ihr Auftrag und Verpflichtung sein wird. Eine Universität, die sich durch ihre Gründungsgeschichte unter die Leitung von Veritas, Iustitia und Libertas gestellt hat, ist in besonderer Weise in der Verantwortung, Wissenschaftlerinnen in den unterschiedlichen Phasen ihrer Laufbahn zu fördern. Leitbegriffe und Leitbilder, die sich in der Regel aus den jeweils singulären historischen Entstehungsprozessen ableiten, die eine Institution durchlaufen hat, müssen immer wieder in der Gegenwart bestätigt und belebt werden. Die Transformation unserer Grundwerte ins 21. Jahrhundert vollzieht sich auf zentralen Feldern der Internationalisierung, Nachwuchsförderung und Forschungsplanung. Sämtliche dieser Gebiete sind eng mit dem Thema der Gleichstellung verbunden. Lassen Sie mich die einzelnen Aspekte systematisch durchgehen und an ihnen zeigen, wie eine moderne Hochschulpolitik und eine erfolgreiche Leitungsstrategie mit programmatischem Gewicht das Thema Gleichstellung vorantreiben kann.



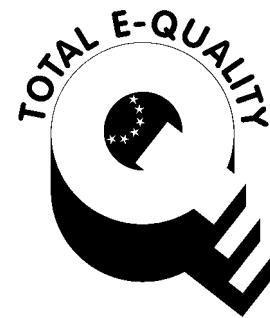
Prof. Dr. Peter-André Alt
(Foto: Bernd Wannemacher)

Ich beginne mit dem Aspekt der Internationalisierung. Zu den nicht geringen Herausforderungen, die akademische Karrieren heute für Individuen wie Institutionen bedeuten, gehört die Tatsache, dass internationale Erfahrungen erwartet werden und mithin ein unabdingbares Element erfolgreicher wissenschaftlichen Laufbahn sind. Das klingt profan, ist aber in der Sache häufig nicht unproblematisch, zumal solche Erfahrungen Ortswechsel mit sich bringen und damit auch persönliche Lebensplanungen beeinflussen. Konkret: Wer eine Familie gründen möchte oder bereits in Familienverantwortung steht, wer in Partnerschaften lebt oder generell Rücksichten auf familiäre Verpflichtungen nehmen muss, wird zwangsläufig erkennen, dass Auslandsaufenthalte schwer zu organisieren und mit privaten Erwartungen keineswegs selbstverständlich zur Deckung zu bringen sind. Eine Universität, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fördern und zugleich persönliche Lebensentwürfe unterstützen möchte, hat Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine Vereinbarkeit dieser beiden Ziele ermöglichen. Das ist im Kern ein wesentliches Motiv für die Entwicklung der strategischen Partnerschaften mit herausragenden Universitäten der Welt, die unsere Hochschule seit einiger Zeit im Rahmen ihres Zukunftskonzepts betreibt. Internationalisierung bedeutet in diesem Fall den Aufbau eines Netzwerks von verlässlichen Partnern, mit denen die Kooperation auf fest gebahnten Wegen funktioniert. Ein solches System ermöglicht es auch Wissenschaftlerinnen

und Wissenschaftlern mit Familie, in einer inspirierenden und zugleich unterstützenden Umgebung zu forschen.

Das zweite Stichwort lautet „Nachwuchsförderung“. Wissenschaftliche Karrieren, so hat Max Weber 1919 formuliert, seien häufig wie Hazard-Spiel: Sie unterlägen den kontingenten Einflüssen einer nicht beherrschbaren Entwicklung. Das ist eine Aussage, die zu Teilen auch heute noch gilt und uns daher herausfordern muss. Förderung von Wissenschaftlerinnen ist im besonderen Maße eine Zukunftsaufgabe, weil in den meisten Fächern der Frauenanteil, zumal bei Professuren, noch immer zu niedrig ist. Das gilt übrigens nicht nur für die in diesem Punkt notorisch unterbesetzten MINT-Fächer, sondern auch für schwarze Schafe wie die Wirtschaftswissenschaften oder die Rechtswissenschaft. Was hat Karriereplanung mit Frauenförderung zu tun? Zunächst: Jede Zukunftsaufgabe ist nur auf dem Wege strategischer Entwicklung zu bewältigen. Denn weil Zukunft per se unwägbar und nicht vorhersehbar ist, kann man die ihr innewohnenden Risiken nur in den Griff bekommen, wenn man eine möglichst große Zahl von berechenbaren Faktoren kennt. Das minimiert zumindest die Gefahr, eiskalt überrascht zu werden. Im Bereich der Frauenförderung bedeutet diese Einsicht im Klartext, dass man frühzeitig ansetzen muss, um die Verhältnisse zu ändern. Das schließt nicht nur die Schaffung ergänzender Stellen in den verschiedenen Karrierephasen ein, sondern auch die Etablierung von Anreizsystemen, die diejenigen belohnen, die hier aktiv werden. Hochschulen dürfen im Bereich der Frauenförderung nicht auf die Kraft der guten Argumente allein vertrauen. Der Idealismus wächst mit dem Grad des Abstands zu den konkreten Problemen, hat John Galsworthy formuliert. Auf unser Thema bezogen bedeutet das: man sollte eben diese konkreten Probleme erkennen und nach handlungsleitenden Ansatzpunkten für bessere Lösungen suchen. Frauenförderung bleibt ein wohlfeiles Ziel, wenn es nicht in eine Organisationsstruktur eingebettet wird, die es uns erlaubt, konkrete Maßnahmen für die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in sämtlichen Karrierephasen auf den Weg zu bringen. Zu solchen Maßnahmen gehören die besagten Anreizsysteme, die Bestandteil der Leitungsstrategie sein sollten. Das ist ein nicht unumstrittenes Verfahren, das vor allem von denen kritisiert wird, die unerschütterlich an das Gute im Menschen, die Autonomie von Entscheidungsprozessen und die richtige Grundüberzeugung aller glauben. Wer skeptischer ist – und dafür gibt es leider hinreichende Gründe – der verlegt sich auf ein System, das neben die Überzeugung die Unterstützung auch auf materieller Ebene setzt.

Unsere Universität fördert Wissenschaftlerinnen wesentlich, indem sie Fachbereiche, die hier tätig werden, zusätzlich finanziell belohnt. Karrieren zu planen heißt, dass nach der Promotion genügend Stellen für Wissenschaftlerinnen zur Verfügung stehen müssen, die ihnen den Aufstieg zur Professur ermöglichen. Längst sind wir in Deutschland in der günstigen Situation, dass wir bei Promotionen auf eine Parität der Geschlechter zusteuern – immerhin eine Aussicht, die vor 30 Jahren wohl utopisch genannt worden wäre. Aber danach beginnen die Schwierigkeiten und hier hat die Karriereplanung der Institution einzusetzen. Wir müssen durch vorgezogene Neuberufungen, finanzielle Überbrückungsmaßnahmen, durch Optionen für Juniorprofessorinnen und Stiftungsprofessuren eine dichte Kette von Positionsangeboten entwickeln, die Wissenschaftlerinnen nutzen können. Nur so kommen wir auf dem Gebiet der Frauenförderung vorwärts.



Für vorbildliche an Chancengleichheit orientierte Hochschul- und Personalpolitik 2002, 2005, 2008 und 2011

Drittens hatte ich von der Forschungsplanung gesprochen. Das mag ein Thema sein, das nur sehr entfernt etwas mit Frauenpolitik zu tun hat. Aber wer genau hinsieht, der erkennt, dass jede Art von strategischer Gestaltung zukünftiger Aufgaben auch von Vorteil für die Frauenförderung ist. Wer die großen wissenschaftlichen Felder der Zukunft identifizieren möchte, hat bessere Chancen bei der Drittmittelförderung. Der gesamte EU-Raum unterliegt heute Prägungen durch die leitenden Themen von der Energie- und Klimapolitik über die gesellschaftlichen Transformationsereignisse in den Schwellenländern bis hin zum internationalen Recht. Wer hier Förderung im großen Umfang der zur Verfügung stehenden Finanzierungsreserven der EU erhalten will, muss rechtzeitig zur Stelle sein. Das aber ist eine wesentliche und wichtige Basis auch für die Förderung von Wissenschaftlerinnen. Denn zukünftige Herausforderungen der Forschung zu erkennen ermöglicht es, Frauen besser als zuvor im akademischen System zu platzieren.

Iustitia, Veritas, Libertas: Unsere drei Leitbegriffe sind also alles andere als Relikte einer traditionalistischen Weltsicht, sondern Werte, mit denen auch die moderne Frauenförderpolitik begründet und weiterentwickelt werden kann. Das schließt prinzipielle Überlegungen zu den Instrumenten der Qualitätssicherung ein. Wir können auf dem Feld der Frauenförderung nur erfolgreich sein, wenn wir aus voller Überzeugung für die richtigen Ideen werben, aber zugleich mit Pragmatismus und strategischem Verstand Forschungsförderung organisieren. Das ist nicht möglich, ohne über hinreichende Maßnahmen nachzudenken, die die nötigen Impulse vermitteln. Man mag über das Thema der Quotierung trefflich streiten, aber es bleibt doch unter dem Strich ein Befund außerhalb jeder Diskussion: Dass keine soziale Veränderung möglich ist ohne eine institutionelle Strategie, die sich nicht auf Idealismus beschränkt, sondern Handeln organisiert. Das kann durchaus, wie es im Berliner Gleichstellungsgesetz niedergelegt ist, eine Quotierung als weiche, nämlich optionale Zielvorgabe einschließen; das kann ebenso die genannten Anreizsysteme für Frauenförderung meinen; und das kann auch die finanzielle Belohnung für gesteigerte Aktivitäten bei der Frauenförderung implizieren. In allen diesen Fällen wird deutlich, dass institutionelles Handeln nicht nur unter einer generellen sozialen Verantwortung steht, sondern zugleich das Prinzip der Qualitätssicherung durch strategische Optionen berücksichtigen muss.

Ich danke namens der Freien Universität für die Anerkennung, die uns durch die neuerliche Verleihung des Total Equality Award zuteil geworden ist. Ich darf versichern, dass wir auch weiterhin alles tun werden, um an der Spitze der Bewegung mit hohem Einsatz für erfolgreiche Wissenschaftlerinnen tätig sein und die nötigen Rahmenbedingungen für ihre Förderung schaffen zu können.

Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten

Dr. Thomas Schröder, Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich Hochschulmanagement der HIS Hochschul-Informations-System GmbH

Berufungsverfahren und Gleichstellung im Wissenschaftssystem

Trotz bisheriger Bemühungen ist der Anteil von Frauen im deutschen Wissenschaftssystem, auch im internationalen Vergleich, niedrig. Er nimmt im Karriereverlauf überproportional ab und erreicht seinen Tiefpunkt bei der Besetzung von Professuren. Berufungsverfahren stellen das zentrale Instrument einer Hochschule dar, um herausragendes wissenschaftliches Personal zu gewinnen und die Profilbildung und das fachliche Renommee von Hochschulen zu beeinflussen. Daher sollten Berufungsverfahren so gestaltet sein, dass die am besten für die Wahrnehmung der zukünftigen Aufgaben geeignete Person, unabhängig von Geschlecht, festgestellt wird. Aktuelle Forschungserkenntnisse belegen jedoch, dass bei der Auswahl der einzuladenden Bewerber/innen, der Begutachtung und Bewertung der individuell erbrachten Leistungen der Wissenschaftler/innen sowie der Auswahl der Listenkandidat/innen zahlreiche genderspezifische Mechanismen wirken. Diese werden sowohl bewusst als auch unbewusst eingesetzt und verringern die Chancen von Frauen, am Ende des Berufungsverfahrens tatsächlich auf eine Professur berufen zu werden.

Zielsetzung des Benchmarkings-Verfahrens

Die „Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement an niedersächsischen Hochschulen“ hat das Ziel, verstärkt Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit zu ergreifen, um langfristig die Qualität von Wissenschaft und Forschung sicherzustellen. Darin eingebettet wurde zwischen Juli 2009 und März 2010 das Benchmarking-Verfahren „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten“ durchgeführt. Deren ausführliche Ergebnisse sind in einer begleitenden Publikation erschienen und bieten zudem umfangreiche Gestaltungshinweise für qualitativ hochwertige und gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren. Mit Unterstützung durch die Hochschul-Informations-System GmbH, der die Konzeptionierung, Durchführung und Dokumentation der Workshops oblag, haben die Gleichstellungsbeauftragten von sieben niedersächsischen Hochschulen ihre Berufungsprozesse

eingehend analysiert, Maßnahmen für die Sicherung von Qualität und Gleichstellung in Berufungsverfahren ausgearbeitet und Qualitätsstandards definiert. In Folge dessen wird eine generelle Optimierung und Professionalisierung von Berufungsverfahren unterstützt, der Aspekt der Gleichstellung in Berufungsverfahren gestärkt und mithin die Qualität bei der akademischen Personalgewinnung gesteigert.



Prozessanalyse und Erfahrungsaustausch

Im Rahmen des Benchmarkings wurden Berufungsverfahren analysiert, die in jüngerer Vergangenheit an den beteiligten Hochschulen durchgeführt wurden. Darüber konnten Merkmale üblicher Verfahrensabläufe von Berufungen ermittelt werden. Zudem erfolgte ein Erfahrungsaustausch der Beteiligten hinsichtlich guter und schlechter Praktiken, wobei sog. „lessons learned“ und daraus abgeleitete Empfehlungen im Fokus standen, die auch für andere Hochschulen beispielhaft und als Referenz für gute Verfahren dienen können. Schließlich wurden Kriterien für qualitativ hochwertige Berufungsverfahren erarbeitet, die Aspekte der Gleichstellung mit Kriterien zur Ermittlung wissenschaftlicher Exzellenz von Kandidat/innen in Einklang bringen.

Neben einer Analyse der Formalstrukturen (Prozessbeteiligte, Verantwortlichkeiten, Aufgaben, eingesetzte Ressourcen, Verfahrensdauer) wurde ein besonderes Augenmerk auf die Analyse der Aktivitätsstrukturen (informelle Prozesse im Verfahren und die gelebte Umsetzung von Vorgaben) gelegt. Diese sind in der Regel nicht im formalen Ablauf erfasst oder sichtbar, führen jedoch dazu, dass im Rahmen von Berufungsverfahren von den formalen Vorgaben abweichende Ziele realisiert werden können. In einem weiteren Schritt erfolgte eine Fallbetrachtung, d. h. die Analyse positiver und negativer Fallbeispiele in Hinblick auf Qualität und Gleichstellung. Dabei wurden Bedingungen und Aktivitäten analysiert, die für das Gelingen bzw. Misslingen von Berufungsverfahren ausschlaggebend sind.

Formalisierung fördert Qualitätssteigerung

Berufungsverfahren stellen hochkomplexe Auswahlprozesse dar und variieren aufgrund dessen nach Hochschule, nach Hochschultyp sowie nach Hochschulgröße. Sie können zudem in Abhängigkeit von der jeweiligen Fächerkultur unterschiedlich gestaltet sein. Berufungsverfahren zeichnen sich heutzutage durch einen deutlich höheren Formalisierungsgrad aus, als dies noch vor einigen Jahren der Fall gewesen ist. Erstaunlicherweise wirkt sich die Formalisierung zugleich verkürzend auf die Prozessdauer von Berufungsverfahren aus. Generell ist eine stärkere Standardisierung der Berufungsverfahren festzustellen, wodurch zugleich jene Verfahren, die einer „black box“ ähneln, immer stärker in den Hintergrund treten. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass zahlreiche Hochschulen Regularien für Berufungsverfahren eingeführt haben. In Berufsordnungen und -leitfäden sowie Handreichungen wird der Ablauf von Berufungsverfahren mit seinen wesentlichen Schritten sowie Beteiligungsrechten und -pflichten beschrieben. Neu geschaffene Berufsbeauftragte begleiten die Berufungsverfahren und sichern deren ordnungsgemäßen Ablauf. Schließlich konnte der Umgang mit Befangenheiten und Abhängigkeiten beispielsweise bei der Besetzung der Berufungskommissionen sowie der Auswahl von Gutachter/innen deutlich verbessert werden.

Obwohl Berufungsverfahren in vielerlei Hinsicht formalisiert worden sind, gibt es weiterhin Aspekte, die Spielraum für subjektive Einschätzung und Lobbying und somit eine unerwünschte Beeinflussung des Berufungsverfahrens ermöglichen. So werden die Kriterien für die Zusammenstellung von Berufungskommissionen sowie der Zeitpunkt der Besetzung bislang selten festgelegt. Sie haben jedoch maßgeblichen Einfluss auf das spätere Verfahrensergebnis. Zudem stellt die Festlegung von Beurteilungs- und Auswahlkriterien einen weiteren Schwachpunkt dar. Zum einen ist zu überprüfen, ob generell valide und differenzierte Kriterien der Auswahl von Kandidat/innen bestimmt werden. Zum anderen ist sicherzustellen, dass keine Veränderung bzw. Anpassung der Kriterien im Laufe des Verfahrens erfolgt und eine ebenbürtige Anwendung auf sämtliche Bewerber/innen stattfindet. Des Weiteren wird in Berufungsverfahren üblicherweise eine Synopse als Übersicht aller Bewerber/innen durch den Berufungsvorsitz erstellt. Hierfür gibt es selten Vorgaben, wie die Erstellung zu erfolgen hat, wodurch subjektives Ermessen der erstellenden Person starken Einfluss haben kann.

Es lässt sich festhalten, dass der subjektive Faktor in Berufungsverfahren noch immer hoch ist und Möglich-

keiten zur Beeinflussung des Verfahrensergebnisses bietet. Gleichmaßen konnte im Rahmen des Benchmarkings festgestellt werden, dass eine weitere Formalisierung des Verfahrens nicht zwangsläufig zu einem Abbau informeller Aktivitäten führt, sondern vielmehr zu deren zeitlicher Verlagerung. So ist eine Verschiebung informeller Aktivitäten von einer interessensgeprägten Aushandlung im Laufe des Verfahrens hin zu einer Antizipation vor bzw. zu Beginn des Verfahrens festzustellen. Die Formalisierung und Standardisierung von Berufungsverfahren schafft generell eine höhere Vergleichbarkeit der Verfahren und trägt zu einer Qualitätssteigerung bei. Formalisierung bleibt eine wichtige Voraussetzung, führt jedoch nicht zwangsläufig zu mehr Gleichstellung. Berufungsverfahren können nur dann wesentlich zur Gleichstellung beitragen, wenn entsprechende Schlüsselstellen und Querschnittsthemen im Berufungsverfahren ausreichend berücksichtigt werden und alle Beteiligten entsprechend sensibilisiert werden.

Schlüsselstellen berücksichtigen

Entscheidend für den Ausgang eines Berufungsverfahrens sind bestimmte Schlüsselstellen, an denen Frauen weniger ins Blickfeld geraten oder auch aufgrund ihrer mitunter anderen Berufsbiographien, trotz hoher Qualifikation, geschlechtsspezifisch eine andere Einschätzung als die männlichen Bewerber erfahren. Schlüsselstellen sind in diesem Kontext beispielsweise die Festlegung und Gewichtung von Auswahlkriterien, die Erstellung der Synopse, die Wahl von Gutachter/innen und die Kriterien für die Erstellung von Gutachten sowie die Berufsverhandlungen.

Querschnittsthemen als Garant erfolgreicher Berufungen

Schließlich gibt es in Berufungsverfahren wiederkehrende Querschnittsthemen, deren Berücksichtigung die Qualität eines Verfahrens deutlich steigern kann. So sind Befangenheiten und Abhängigkeiten zwischen Bewerber/Innen und Gutachter/innen frühzeitig offenzulegen. Ein weiterer Aspekt ist die Forderung nach Transparenz, die sich auf die Vorbereitungen, die Auswahlkriterien und Befangenheitsprüfungen sowie den Umgang mit Bewerber/innen und Gutachter/innen sowie die abschließenden Berufsverhandlungen bezieht. Es ist Transparenz darüber herzustellen, wie das Verfahren durchgeführt wird, wer welche Aufgaben im Verfahren wahrnimmt und was von den Bewerber/innen erwartet wird. Transparente und zugleich formalisierte Berufungsverfahren erhöhen die Chancengleichheit und

die Fairness im Umgang mit allen Beteiligten. Schließlich sollte durch entsprechende Maßnahmen die selektive und geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Bewertung durch Gutachter/innen sensibilisiert und deren Selbstreflexionsfähigkeit gestärkt werden.

Qualität und Gleichstellung

Mittels eingehender Analyse verschiedener Berufungsverfahren, zugrundeliegenden Aktivitätsstrukturen und der Aufarbeitung der Erfahrungen von Prozessbeteiligten konnten allgemeingültige Maßnahmen abgeleitet

werden, die zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren beitragen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen führt gleichermaßen zu Chancengleichheit als auch zu einer Qualitätssteigerung und -sicherung. Damit kann sichergestellt werden, dass bei allen personenbezogenen Entscheidungen an Hochschulen strikt nach Leistung bzw. Potenzial und nicht nach dem Geschlecht bewertet wird. Dies liegt im Interesse einer jeden Hochschule, deren wichtigste Grundlage für Reputation und Exzellenz die Qualität und Kompetenz ihres wissenschaftlichen Personals darstellt.

Martina Dömling/Dr. Thomas Schröder 2011: Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. HIS: Forum Hochschule 2/2011. www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201102.pdf

Weitere Informationen hierzu:

Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren. Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes an niedersächsischen Hochschulen, Hannover, April 2011. www.inhf.gwdg.de

Zur Professionalisierung von Berufungsverfahren

Die Wege in die Wissenschaft sind vielfältig und durch mancherlei Hürden gekennzeichnet. Studium, Promotion, Juniorprofessur, Habilitation, Lebenszeitprofessur: Berufungsverfahren stellen entscheidende Weichen auf dem Weg zur wissenschaftlichen Karriere dar. Obgleich die Transparenz des Ablaufs von Berufungsverfahren in den vergangenen Jahren zugenommen hat, sind weiterhin zahlreiche bewusste und unbewusste genderspezifische Mechanismen wirksam, die die Chancen von Frauen verringern, am Ende des Verfahrens tatsächlich eine Professur antreten zu können (vgl.: Dömling, Martina/ Schröder, Thomas: Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. HIS: Forum Hochschule 2/2011). Die Identifikation von „Schlüsselstellen“ und die Umsetzung daraus abgeleiteter Maßnahmen ist ein vielversprechender Ansatz, den Frauenanteil an Professuren zu erhöhen, denn dieser bleibt 2008 bundesweit mit 17,4% bzw. 13,3% (in der höchsten Besoldungsstufe C4/W3) trotz Integration von Qualitätsmanagement und zunehmender Professionalisierung von Berufungsabläufen deutlich hinter den Anstrengungen zurück.

2007 entwickelte die Freie Universität Berlin einen Berufungsleitfaden, der die Verfahrensschritte im Einzelnen darstellt und rechtliche Rahmenbedingungen sowie universitätsinterne Regelungen bündelt. Der Leitfaden

*Janina Alfen,
studentische Mitarbeiterin
im Büro der zentralen Frauenbeauftragten
und Anja Hein,
stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte*

unterliegt einem ständigen Revisionsprozess, in den sowohl auf inhaltlicher als auch formaler Ebene Erfahrungen aus den aktuellen Berufungsverfahren einfließen.

Mit dem Jahr 2008 entfaltete der Leitfaden seine Wirkung und der Frauenanteil an Professuren der Freien Universität entwickelte sich deutlich positiver. Waren 2007 nur 24,6% der gesamten professoralen Stellen mit Frauen besetzt, fanden sich in dieser Kategorie Ende 2010 schon 32,4%. Bei genauerer Betrachtung sollte jedoch zwischen befristeten Professuren, wie beispielsweise der Juniorprofessur, und unbefristeten Professuren unterschieden werden. Auch hier zeigt sich ein Anstieg von 23,4% auf 25,9%; in der höchsten Besoldungsstufe stieg der Frauenanteil sogar um 3,6 Prozentpunkte auf 22,4%. Für das laufende Jahr ist ein weiterer Zuwachs zu erwarten, da 2011 bisher mehr als 58% der Verfahren mit der Rufannahme durch eine Frau endeten. Hatte die Freie Universität vor der Einführung des Leitfadens – nicht zuletzt ob ihres fachlichen Profils – einen vergleichsweise hohen Prozentsatz von Professorinnen, so steigert die Professionalisierung und Transparenz des Verfahrens die Chancen qualifizierter Wissenschaftlerinnen, im Berufungsprozess erfolgreich zu sein, deutlich.

Die Kenntnis der Berufungsabläufe und die Einforderung, die rechtlichen Grundlagen dieser Prozesse einzuhalten, wurden vorher wesentlich durch die beteiligten Frauenbeauftragten gesichert. Insbesondere aus Gleichstellungsperspektive stellt der Berufungsleitfaden eine wertvolle Hilfestellung dar: Zum einen wird das Strukturen- und Prozesswissen in die Berufungskommission verlagert und Gleichstellung als integraler Bestandteil des Leitfadens zur (Querschnitts-)Aufgabe aller Mitglieder der Berufungskommission und vorentscheidender Gremien. Zum anderen werden formale Fehler vermieden und die Arbeit der Frauenbeauftragten, die die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Berufungsverfahren und ihre eigenen Beteiligungsrechte weniger mühsam einfordern müssen, an den Schlüsselstellen erleichtert.

Berufungsverfahren beginnen lange vor der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission. Bereits mit der Entscheidung zur Ausschreibung werden wichtige Aspekte verhandelt: Wie spezifisch, wie breit, mit welchen Anforderungen und Erwartungen, mit welcher Besoldungsstufe und in welchen Medien sollte die Stelle ausgeschrieben werden? Bei Professuren der Besoldungsstufen W₂ und W₃ ist im Ausschreibungsverfahren das Talent-Scouting vorgesehen. Dabei handelt es sich um eine Liste von etwa sechs potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten, die – so schreibt es der Berufungsleitfaden unter anderem vor – mindestens 50% Frauen enthalten soll. Im Fall von W₃-Ausschreibungen sind die in Frage kommenden Personen nach ihrem Interesse an einer Bewerbung zu fragen und ggf. zu einer Bewerbung aufzufordern. Das Talent-Scouting stellt keine Vorabentscheidung dar, sondern dient vielmehr der Identifizierung möglicher Kandidatinnen und belegt dem Präsidium und der Senatsverwaltung die Bestrebungen des ausschreibenden Bereiches, qualifizierte Bewerberinnen für das Verfahren zu gewinnen. Der Ausschreibungstext, das Talent-Scouting und die Zusammensetzung der Berufungskommission sind diejenigen Verfahrensschritte, an denen genderspezifische Mechanismen besonders wirksam werden und die den Ausschreibungsprozess als eine Schlüsselstelle des Berufungsverfahrens markieren.

Trotz Formalisierung ist nach wie vor nach der Genese des Ausschrei-

bungstextes sowie der Talent-Scouting-Liste und deren jeweiliger Relevanz im weiteren Verfahren aus Gleichstellungsperspektive zu fragen. Eine nähere Betrachtung und die Begleitung durch gleichstellungskompetente Personen erscheinen in dieser entscheidenden Phase des Berufungsprozesses notwendig, sind aber selten gewährleistet.

Nachdem in der ersten Sitzung der Berufungskommission, die geschlechtsparitätisch besetzt sein, wenigstens aber zwei Wissenschaftlerinnen umfassen sollte, Beurteilungs- und Auswahlkriterien festgelegt wurden, werden die eingegangenen Bewerbungen daraufhin gesichtet und häufig auch in Synopsen übersichtlich dargestellt. Passende Bewerberinnen und Bewerber werden dazu aufgefordert, eine Auswahl ihrer Publikationen und ihre Vorstellungen zu Forschung und Lehre zu schicken. Die gesamten Unterlagen werden von einem oder zwei Mitglied(ern) der Kommission referiert. Die Auswahl der Publikationen und die eigene Präsentation sind demnach von großer Bedeutung. Entsprechen die Schriften in Qualität, Quantität und Spezifik den Auswahlkriterien, werden die Bewerber_innen zu Bewerbungsvorträgen (Hearings) eingeladen. Diese sind zumeist in einen fachlichen Vortrag mit wissenschaftlicher Diskussion, ein anschließendes internes Kommissionsgespräch und eine Lehrprobe gegliedert. Formal ist darauf zu achten, dass ebenso viele Frauen wie Männer zu den Bewerbungsvorträgen eingeladen werden. Überdies ist der kollegiale und respektvolle Umgang mit den eingeladenen Bewerberinnen und Bewerbern für den weiten Verlauf des Verfahrens ausschlaggebend. Nach den Vorträgen diskutiert die Kommission den Gesamteindruck der einzelnen Kandidat_innen und gibt die verbleibenden Personen in die externe Begutachtung. Formal entscheidend ist hier, dass, wie auch bei den Mitgliedern der Berufungskommission, auf Befangenheit geprüft wird und nach Möglichkeit 50% der Gutachten von Frauen erstellt werden.

Darüber hinaus finden sich erneut geschlechtsspezifische Selektionsprozesse bei der Begutachtung (also der Entscheidung über die Passgenauigkeit in Bezug auf den Ausschreibungstext), ähnlich der Konkretisierung von Beurteilungs- und Auswahlkriterien in der ersten Kommissionssitzung, derer sich die Berufungskommission bewusst sein sollte.

Nach Sichtung der Gutachten und Würdigung des Gesamteindrucks entscheidet die Berufungskommission abschließend über die Reihung der Kandidat_innen auf der Berufsungsliste. Bei dieser Entscheidungsfindung wirken jedoch noch andere Mechanismen als geschlechtsspezifische Verzerrungseffekte wie z.B. eigene fachliche Interessen, Abhängigkeiten von Mitgliedern in der Berufungskommission und Sympathie. Fraglich ist, ob es ggf. einzusetzenden Berufsungsbeauftragten gelänge, solche Mechanismen aufzudecken. Sie müssten in jedem Fall Wissen über formale wie informelle Abläufe und über Abhängigkeits- und Fachstrukturen, das fast ausschließlich über Erfahrung in Berufsungsprozessen gewonnen werden kann, in die Berufungskommission einbringen. Aus Gleichstellungsperspektive wäre es besonders interessant, dieses Wissen in den Prozess der Berufsungsverhandlungen einzubringen. Mit der Ruferteilung endet zwar der Leitfaden, das Berufsungsverfahren jedoch nicht. Es ist wünschenswert, dass die Schlüsselstelle Berufsungsverhandlung – die Blackbox des Berufsungsverfahrens schlechthin – künftig größeres Gewicht bei der Formalisierung und Professionalisierung von Berufsungsverfahren erhalte.

FU-Verwaltungsvorschrift über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Lilith Wanner, Referentin der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

Am 27.09.2011 trat die Verwaltungsvorschrift der Freien Universität über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kraft. Damit werden die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, das 2007 in Kraft trat und die damit einhergehenden Erfahrungen an der Freien Universität umgesetzt.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz soll Regelungen schaffen, die den Tendenzen zu wachsenden Beschäftigungsverhältnissen in zeitlich befristeten Forschungsprojekten entsprechen. Dies gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Qualifizierungsphase und in Drittmittelprojekten. Ziele sind dabei Rechtssicherheit sowohl auf Seiten der Hochschulen als auch der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu schaffen, die zeitlich befristete Beschäftigung in Drittmittelprojekten in der Qualifizierungsphase zu gestalten sowie Verbesserung zur Vereinbarkeit von Kindererziehung mit einer wissenschaftlichen Ausbildung zu ermöglichen.

Im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes dürfen wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen während der Qualifizierungsphase vor und nach der Promotion jeweils maximal 6 Jahre „sachgrundlos“ befristet beschäftigt werden. Gleichzeitig wird für die Gesamtdauer einer Beschäftigung auf der Basis befristeter Drittmittelprojekte keine Obergrenze festgelegt und so die Möglichkeit geschaffen, über die 12-Jahresgrenze hinaus beschäftigt zu sein geschaffen.

Die FU-Verwaltungsvorschriften präzisieren diese gesetzlichen Vorgaben. Wissenschaftliche Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter können bis zu 12 Jahre in der „Qualifizierungsphase“ (Praedoc und Postdoc) beschäftigt werden. Eine Ausnahme bildet dabei die Medizin, dort liegt die Höchstbeschäftigungsdauer bei insgesamt 15 Jahren. In die zulässige Befristungsdauer werden dabei alle befristeten Arbeitsverträge mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer ihrer Forschungseinrichtungen abgeschlossen wurden, angerechnet. Die genauere Ausgestaltung der Vertragslaufzeiten liegt bei den Dekanaten, die hierfür Grundsatzbeschlüsse fassen.

Zugleich wird jedoch durch die Vorschrift vorgegeben, dass Vertragslaufzeiten regulärer Stellen unabhängig von der spezifischen Ausgestaltung durch die Fachbereich wenigstens drei Jahre betragen. Kürzere Verträge bedürfen einer Begründung, etwa im Drittmittelbereich durch die zeitliche Befristung der finanziellen Zuwendung, oder durch die zeitliche Begrenzung bei einer Vertretung von Personal in Mutterschutz bzw. Elternzeit.

Möglichkeiten für Ausnahmen von diesen Regelungen stellen dezidiert die Tätigkeit in einem Drittmittelprojekt dar. Bei der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren können ebenfalls Verträge um zwei Jahre je Kind verlängert werden, jedoch maximal im Rahmen der Beschäftigungshöchstdauer in der Prädoc- und Postdocphase.

Die Verwaltungsvorschrift findet sich unter:

www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt

Hochschulkarriere im Jahr 2010 – Utopie oder Realität.

Auszug aus dem Aufsatz „Anforderungen an eine Karriere in der Wissenschaft“

Dr. Beate Scholz, Historikerin und Strategieberaterin für Wissenschaftlerinnen und wissenschaftliche Einrichtungen

- Berechenbarkeit und Transparenz: Qualifizierungswege und spätere Berufsperspektiven müssen verlässlich und leistungsorientiert gestaltet sein. Vor allem die Kurzfristigkeit von Vertragsverhältnissen mit den damit verbundenen Abhängigkeiten wird in diesem Zusammenhang kritisiert sowie die Vergabe von Stellen „unter der Hand“ oder nach intransparenten Kriterien.
- Kritische Übergangsphasen: Im Laufe ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung entscheiden sich viele für andere Karrierewege, was natürlich und wünschenswert ist, zumal das Wissenschaftssystem nicht alle Promovierten aufnehmen kann und will. Problematisch wird es jedoch, wenn das System nicht dazu in der Lage sein sollte, die Besten zu einer Fortsetzung ihrer Karriere in der Wissenschaft zu ermutigen. Besonderes Augenmerk muss daher den Übergängen zwischen den einzelnen Karrierephasen gelten, wo erfahrungsgemäß der sogenannte „drop out“ am größten ist.
- Langfristigkeit: Spätestens die Phase nach der Promotion ist für viele eine besonders verdichtete Lebenszeit mit der Anforderung, die eigene wissenschaftliche Qualifizierung mit der Phase der Familiengründung zeitlich und geographisch zu vereinbaren. Die Forderung nach langfristig angelegten beruflichen Arrangements ist jedoch nicht zu verwechseln mit dem Ruf nach Regelbeförderungen, sondern wird von den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern selbst mit der Forderung verbunden, ihre eigenen Leistungen einer regelmäßigen Erfolgskontrolle unterziehen zu lassen.
- Vereinbarkeit: Frauen wie Männer stellen heutzutage die Forderung auf, eine berufliche Karriere mit ihrem Privatleben in Einklang bringen zu wollen. Diese Notwendigkeit wird umso dringlicher, wenn die Betreuung von Kindern oder Angehörigen einen hohen persönlichen Einsatz erfordert. Bis vor kurzem wurde eine Berufsentscheidung für einen wissenschaftlichen Werdegang immer auch als Berufung angesehen, die wenig Platz für andere Lebensbereiche ließ. Der Druck, dem viele Personen insofern ausgesetzt sind, wird dadurch weiter erhöht, dass vielfach die Karriereentwicklung der Partnerin oder des Partners mit der eigenen Karriereentwicklung in Einklang gebracht werden muss („Dual career couple“-Problematik).
- Flexibilität: Berufsverläufe sind heutzutage deutlich weniger linear als noch vor einigen Jahrzehnten. Sie entwickeln sich zunehmend zu sogenannten „portfolio careers“. Das heißt: Im Verlauf einer Erwerbsbiografie wird immer häufiger das berufliche Umfeld – zum Beispiel Forschungstätigkeit in einem öffentlichen oder privatwirtschaftlichen Zusammenhang – gewechselt oder es werden mehrere Erwerbsarten – zum Beispiel abhängige und selbständige Beschäftigung – kombiniert. Diese Art der intersektoralen Mobilität stößt ebenso wie die grenzüberschreitende Mobilität in einer Karriere nach wie vor häufig an die Grenzen bislang inkompatibler Sozialversicherungs- und Rentensysteme, aber auch an unterschiedliche Systeme der Validierung von Leistungen, die im jeweils anderen Berufsfeld erbracht wurden.

Mögliche Wege zu einer wissenschaftlichen Karriere – eine Auswahl

Nachwuchsgruppen in Deutschland und Europa

Mit dem Emmy-Noether-Programm hat die DFG, wie eine aktuelle Studie des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) belegt, ein hoch flexibles und effektives Programm zur Qualifizierung sehr guter junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine spätere Leitungsfunktion in Forschung und Lehre entwickelt. Die Geförderten haben mit diesem Programm nicht nur die Möglichkeit, sich den für sie am besten geeigneten Standort auszusuchen – egal ob es sich um eine Universität oder um ein außeruniversitäres Forschungsinstitut handelt. Zudem können sie dieses Programm auch nutzen, um mit ihrer Nachwuchsgruppe völlig eigenständig tätig zu werden oder

diese in einen größeren Projektkontext – beispielsweise einen Sonderforschungsbereich oder eine DFG-geförderte Forschungsgruppe – einzubetten. Wahlweise haben die Geförderten auch die Möglichkeit, ihr Vorhaben zeitweise in der Industrie durchzuführen oder aber mit der Gründung eines eigenen Unternehmens zu verbinden. Gerade dies eröffnet die Perspektive, sich später zwei Standbeine im Sinne der geschilderten Portfolio-Karrieren aufzubauen – beispielsweise in einer Hochschule und einem Unternehmen beziehungsweise an einer außeruniversitären Einrichtung und einer Hochschule. Insbesondere den bereits seit vielen Jahren erfolgreich praktizierten Doppelberufungen wird in einem weiter zusammenwachsenden Wissenschaftssystem künftig eine noch größere Bedeutung zukommen. Folgende Förderkomponenten sieht das Emmy-Noether-Programm vor:

- die Stelle des Leiters beziehungsweise der Leiterin (deren Dotierung früher in der Regel analog BAT Ia war und sich jetzt an TVÖD beziehungsweise TVL 15 orientiert),
- die Förderung für ein kleines Team (im Schnitt zwei bis drei Positionen für Doktorandinnen und Doktoranden oder eine Postdoc- und eine Doktorandenstelle, zum Teil auch technisches Personal); in Ausnahmefällen ist es auch möglich, dass nur die eigene Leitungsstelle gefördert wird, wenn Kandidatinnen und Kandidaten dies explizit wünschen,
- Sachmittel (je nach Notwendigkeit, die sich durch den Umfang des Projekts ergeben),
- Reisemittel für alle Projektbeteiligten (in der Regel für Forschungsreisen und Kongressbesuche im In- und Ausland),
- Publikationsmittel (meistens als Druckkostenzuschüsse für Buchpublikationen und sogenannte „page charges“ bei Zeitschriften),
- Gerätemittel (hier muss sich der Bedarf aus dem Projekt heraus begründen lassen; das heißt, Geräte, die der so genannten Grundausstattung zuzurechnen sind, muss die aufnehmende Einrichtung zur Verfügung stellen). Mittlerweile stellt die DFG in allen ihren Förderprogrammen eine 20-prozentige Pauschale an indirekten Projektkosten bereit, die den Universitäten unmittelbar zugutekommen; das heißt, sie stärken durch eingeworbene Fördermittel zugleich ihre eigene Ausstattung.

Durch die Einrichtung der Starting Grants des European Research Councils (ERC) hat das Emmy-Noether-Programm eine sinnvolle Ergänzung und eine weitergehende Wettbewerbsdimension erfahren. Bewerberinnen

und Bewerber konkurrieren hier nicht mehr auf nationaler Ebene um die begehrten Fördermittel, sondern stellen sich einem europäischen Wettbewerb. Ein Blick auf die bisherigen Auswahlergebnisse zeigt, dass der Starting Grant mehrheitlich eine Zielgruppe angesprochen hat, die in ihrer Qualifizierung die „Emmy-Noether-Phase“ bereits hinter sich gelassen hat; das heißt, das Gros der ERC-Geförderten verfügt über eine durchschnittliche Forschungserfahrung nach der Promotion von etwa sechs Jahren. Insofern scheint eine strategische sukzessive Kombination von Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe und ERC Grant eine sinnvolle und attraktive Möglichkeit zu sein. Bemerkenswert ist am ERC Starting Grant neben der europäischen Wettbewerbssituation auch die noch generösere Ausstattung als im Emmy-Noether-Programm: Gefördert wird über fünf Jahre mit einer maximalen Fördersumme von zwei Millionen Euro.

Forschen und Lehren in Europa

Spätestens seit der Ausrufung des Europäischen Forschungsraums in Lissabon im Jahr 2000, der das Pendant zu dem durch den Bologna-Prozess angestoßenen Europäischen Hochschulraum verwirklichen wird, ist der wissenschaftliche Arbeitsmarkt nicht mehr rein national, sondern dezidiert europäisch. Zwar sind auf dem Weg dahin noch viele strukturelle und administrative Barrieren zu überwinden. Dennoch ist die Entfaltungsmöglichkeit für wissenschaftliche Karrieren mittlerweile tatsächlich europäisch.

Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die europäischen Staaten bereits viel früher gemeinsame Forschungsaktivitäten angeregt und verwirklicht haben, die eine immer weitergehende Dimension erreichen. Beispielhaft erwähnt seien hier etwa die Europäische Organisation für Kernforschung (CERN) oder das European Molecular Biology Laboratory. Einrichtungen dieser Art verfügen zum Teil schon seit langer Zeit über ausgefeilte Strategien zur Nachwuchsförderung, wozu regelmäßig auch Nachwuchsgruppen und Stipendien für längere Gastaufenthalte zählen. Gerade für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die aus privaten Erwägungen weniger mobil sein können oder wollen, kann eine solche internationale Einrichtung vor Ort die Mitwirkung an internationaler Spitzenforschung ermöglichen, ohne dafür zwangsläufig das eigene Land verlassen zu müssen. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass diese Einrichtungen, um eine fortdauernde interne Dynamik zu gewährleisten, zwar kaum Dauerstellen, dafür aber zumindest befristete Perspektiven mit einer ansprechenden Dauer von maximal etwa zehn Jahren anbieten.

Wenn in einer solchen Forschungseinrichtung internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über einen längeren Zeitraum an einem Ort zusammenkommen, so gilt für die wichtigste Förderaktivität der European Science Foundation das umgekehrte Prinzip: In einem europäischen Kooperationsnetz (EUROCORES) arbeiten viele Gruppen, die auf unterschiedliche Standorte in Europa verteilt tätig sind, an einem gemeinsamen Oberthema, das zuvor von der wissenschaftlichen Community definiert und in einem rein an wissenschaftlichen Qualitätsmaßstäben orientierten Peer-Review-Prozess ausgewählt wurde.

Solche Netzwerke ebenso wie neuartige von der Europäischen Kommission bereitgestellte Datenbanken wie das European Researchers' Mobility Portal ermöglichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern tatsächlich den Europäischen Forschungsraum als Arbeitsmarkt in den Blick zu nehmen. Die europäischen Regierungen wurden von der Europäischen Union überdies mit Nachdruck dazu aufgefordert, bestehende Mobilitätshemmnisse, die sich beispielsweise durch nationale Pensionsysteme ergeben, schnellstmöglich abzubauen. In einer von der EU-Kommission publizierten Empfehlung zu einer „Partnership for Researchers“ wird sogar die Einrichtung eines paneuropäischen Pensionsfonds für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler empfohlen.

Belastbare Karriereperspektiven

Ein großes Manko, das viele Wissenschaftler und sicherlich noch mehr Wissenschaftlerinnen beklagen, ist das weitgehende Fehlen von transparenten und nachvollziehbaren Karrierestrukturen für einen Werdegang in Wissenschaft und Forschung. Diese Wahrnehmung scheint, wie beispielsweise das unter dem Dach der European Science Foundation operierende Strategieforum „Research Careers“ herausgefunden hat, nicht auf Deutschland begrenzt, sondern in den meisten europäischen Staaten anzutreffen zu sein. Was in diesem Zusammenhang immer wieder beklagt wird, ist das weitgehende Fehlen von Tenure-Track-Optionen, das heißt, prinzipiell die Aussicht zu haben, vor Ort eine Dauerstelle zu erreichen, wenn die eigene Leistungsfähigkeit in regelmäßigen wissenschaftlichen Evaluationen unter Beweis gestellt wird.

Entsprechende Stellen und Perspektiven vorzuhalten und anzubieten, ist eigentlich eine Aufgabe von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen selbst. Dem steht jedoch zumindest in Deutschland vielerorts das nach wie vor – zum Teil aus Erfahrungen der Vergangenheit heraus mit guten Gründen – prakti-

zierte Hausberufungsverbot entgegen. Insofern ist hier vielfach ein systematisches Umdenken erforderlich, welches Rekrutierung und Leistungsbewertung auf der Grundlage transparenter Qualitätsmaßstäbe praktiziert.

Hier setzen Programme wie die Lichtenberg-Professur der Volkswagen-Stiftung und die im Jahr 2006 als zusätzliche Förderkomponente eingeführte Heisenberg-Professur der DFG an. Beide Programme sehen ebenso wie mittlerweile eine Reihe anderer Förderangebote im Kontext größerer Forschungsverbünde wie Forschergruppen, Sonderforschungsbereiche oder Forschungszentren die Anfinanzierung von Professuren vor, die später in den Etat der gastgebenden Einrichtungen übernommen werden müssen. Auf diese Weise bahnt sich ein Paradigmenwechsel an, der zumindest teilweise auch von der außeruniversitären Forschung mitgetragen wird. So sehen etwa die Nachwuchsgruppen der Helmholtz-Zentren regelmäßig – oft im Verbund mit geografisch nahe gelegenen Universitäten – Tenure-Track-Möglichkeiten vor.

Das Heisenberg-Programm unterscheidet sich von den genannten Programmen dadurch, dass es als Zielgruppe bereits berufbare Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Blick nimmt, die über fünf Jahre gefördert werden können. In diesem Zeitraum können sie wahlweise im Rahmen eines attraktiv dotierten Stipendiums an einem Ort der eigenen Wahl im In- oder Ausland weiter Reputation erlangen. Bietet ihnen eine Universität in Deutschland die Möglichkeit einer späteren Professur an, so kann diese über die Heisenberg-Professur anfinanziert werden. Wichtig dabei ist, dass es sich nicht um die Nachbesetzung einer bereits vorhandenen Standard-Professur handelt, sondern sich durch die Heisenberg-Professorin oder den Heisenberg-Professor eine neue wissenschaftliche Schwerpunktsetzung eröffnet. Es handelt sich insofern um die Anwendung des von der Max-Planck-Gesellschaft praktizierten Harnack-Prinzips im universitären Kontext.

Das Heisenberg-Programm sieht Flexibilität in mehrfacher Hinsicht vor, so zum Beispiel:

- durch das Angebot, ein bestehendes Heisenberg-Stipendium während der ersten Förderphase in eine Heisenberg-Professur umzuwandeln, wenn eine Stipendiatin oder eine Stipendiat die Aussicht auf eine spätere Professur erhält;
- durch die Verschränkung von universitärem Berufungs- und DFG-Begutachtungsverfahren, was bislang zu einer deutlichen Verkürzung von Berufungsdauern geführt hat – etwa dadurch, dass während des Berufungsverfahrens Gutachten aus dem Aus-

- durch die Möglichkeit den Forschungsstandort selbst zu wählen, was insbesondere Doppelkarrierepaaren die Chance eröffnet, Lebens- und Arbeitsort miteinander verbinden zu können.

Es steht außer Frage, dass solche Programme nicht für die Mehrzahl der zu Berufenden zur Verfügung stehen können, zumal Universitäten ansonsten in ihren Selbstkooptationsmechanismen und ihrer Berufungsflexibilität eingeschränkt werden könnten. Sie bieten den

Universitäten jedoch neue strategische Gelegenheiten, ausgewählte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die ihre Leistungsfähigkeit international sichtbar unter Beweis gestellt haben, mittel- und langfristig an sich zu binden – selbst wenn diese anfangs noch keine Dauerposition für diese zur Verfügung haben. Insofern erfreut sich das Programm bereits jetzt auch seitens der aufnehmenden Institutionen großer Beliebtheit, die zunehmend auch von sich aus die Initiative ergreifen, entsprechend qualifizierte Personen aktiv zu sichten.

Beate Scholz, in : Lidia Guzy, Anja Mihr, Rajah Scheepers (Hrsg.), *Wohin mit uns? Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Zukunft*, Peter Lang Internationaler Verlag der Wissenschaften, Frankfurt am Main 2009.

Die Freie Universität unterstützt Wissenschaftler und Wissenschaftlerin durch konkrete Beratung bei der Beantragung von Drittmitteln und den damit verbundenen vielfältigen organisatorischen und formalen Schritten. Insbesondere beraten Sie die Teams VI B und VI C und erwarten Ihre Anfragen.

www.fu-berlin.de/einrichtungen/verwaltung/abt-6

Das Dual Career Netzwerk Berlin unterstützt nachhaltig die Karrieren von Frauen

*Kathrin Lebrecht und Melania Anastasiadou,
Referentinnen des Dual Career Netzwerk
Berlin*

Aus der ganzen Welt zieht es hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte aus der Wissenschaft in die Hauptstadt und viele von ihnen kommen mit ebenfalls sehr hochqualifizierten Partnerinnen und Partnern, die auch eine berufliche Perspektive gemäß ihrer Qualifikation in der Region suchen. Seit knapp einem Jahr unterstützt das Dual Career Netzwerk Berlin (DCNB) nun diese Partnerinnen und Partner beim beruflichen Wechsel an den neuen Standort. Dass die Lebens- und Familienform der Dual Career Couples in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat, konnte dabei auch für Berlin bestätigt werden.

Anteile von Männern und Frauen
in Akademikerpartnerschaften
Zunahme des prozentualen Anteils von
Männern in gleichwertig qualifizierten
akademisch gebildeten Partnerschaften,
Quelle: Alessandra Rusconi 2007

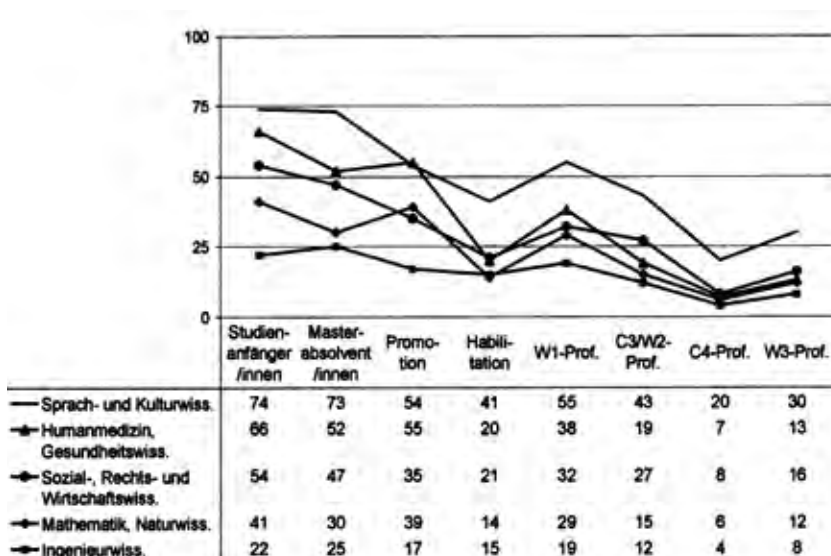
	akademisch gebildete Männer	akademisch gebildete Frauen
1971	15 %	50 %
2004	33 %	47 %

Im Auftrag der Berliner Hochschulen und der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung erarbeitet das DCNB professionelle Perspektiven: es werden Kontakte zu Ansprechpersonen in den einzelnen Einrichtungen und zu Expertinnen und Experten im Fach vermittelt, Unterstützung im Bewerbungsprozess geleistet oder bei der Entscheidung von Weiterbildung und Qualifizierung beraten.

Die berufsbedingte räumliche Mobilität für akademisch gebildete Paare stellt eine zentrale Herausforderung dar, die oft zu Ungunsten des Karriereverlaufs der Frau bewältigt wird, wie auch Rusconi und Solga in ihrer neuen Publikation „Gemeinsam Karriere machen“ betonen: „Akademiker/innen ziehen überdurchschnittlich häufig um und leben häufiger in multilokalen Lebensformen (tägliches und Wochenendpendeln sowie Living-apart-together-Arrangements), da räumliche Mobilität ein wesentliches Element der beruflichen Entwicklung von Personen mit einem akademischen Abschluss ist. [...] Ergeben sich Mobilitätsanforderungen aufgrund von zwei Karrieren, so stehen diese oft im Widerstreit zu den Stabilitätsanforderungen der Familie. Es ist dann zumeist die Frau, die auf ihre Karriere verzichtet – und zwar vor allem dann, wenn Kinder vorhanden sind.“ (Alessandra Rusconi / Heike Solga: Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin, Farmington Hills, MI 2011, Seite 22).

Um das zeit- und ressourcenintensive Leben in einer Fernbeziehung zu vermeiden, suchen Paare zunehmend ihr Betätigungsfeld in Regionen, die beiden Partner/innen eine aussichtsreiche Arbeitsmarktsituation versprechen. Die Zahl der Hochschullehrerinnen, die ihre Rufannahme auch von der beruflichen Perspektive ihrer Partner abhängig machen, wächst. Auch ist die Tendenz zu beobachten, dass immer mehr hochqualifizierte Partner/innen von Neuberufenen bei der Suche nach einer adäquaten, ihrer Qualifikationsstufe entsprechenden Position Unterstützung nachfragen. Hier wirkt das Netzwerk zusammen mit den Hochschulleitungen als wichtiger Türöffner, um mittel- und langfristige Karriereperspektiven zu entwickeln und leistet damit auch einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung.

Über 40 Anfragen von Doppelkarrierepaaren, die eine persönliche Beratung nach sich zogen, hat das DCNB bereits im ersten dreiviertel Jahr be-



Frauenanteil in unterschiedlichen Stadien einer wissenschaftlichen Karriere, 2009/2010 (in %),
Quelle: Statistisches Bundesamt (2009/2010)



Weitere Informationen unter
www.dualcareer-berlin.de
 Kaiserswerther Str. 16 – 18
 14195 Berlin
 030 83873923
info@dualcareer-berlin.de

arbeitet. Zahlreiche weitere Anfragen konnten mit einfachen Informationen ausreichend bedient werden. Von den zu vermittelnden Partnerinnen und Partnern waren 77% weiblich und 23% männlich. Größtenteils kamen die Anfragen von Paaren, bei denen eine Partnerin bzw. ein Partner einen Ruf an eine Berliner Hochschule erhalten hat (31 Paare), aber auch 4 Paare aus Forschungseinrichtungen sowie 5 Paare aus Verwaltungs- oder Wirtschaftsinstanzen kamen zur Beratung. Dabei waren neben den unterschiedlichsten Partnerschafts- und Familienmodellen (verheiratet, unverheiratet, gleichgeschlechtliche Partnerschaft, mit und ohne Kinder) auch die unterschiedlichsten Berufsgruppen vertreten. So ließen sich zum Beispiel eine IT-Expertin, eine Chemikerin, ein Gartenbauingenieur, eine Allgemeinmedizinerin, eine Violinistin, ein wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich Biotechnologie, ein Kindergärtner und ein Musikwissenschaftler vom DCNB informieren. 15 Paare kamen aus dem Ausland und 6 Partnerinnen bzw. Partner waren nicht deutschsprachig. Die Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung in Berlin ist ein meist langwieriger Prozess, der insbesondere bei fehlenden sprachlichen Kenntnissen eine zusätzliche Qualifizierung voraussetzt.

Im Schnitt kann das Netzwerk eine erfolgreiche Stellenvermittlung pro Monat vorweisen. Es sollte jedoch nicht der Eindruck entstehen, dass eine Stelle garantiert werden kann. „Im Gegensatz zur früheren Praxis im Umgang mit Doppelkarrierepaaren wird im Netzwerk niemand einfach mit irgendeiner Stelle ‚versorgt‘“, erklärt Christine Kurmeyer, Leiterin des DCNB. „Für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist es vielmehr von besonderer Bedeutung, sich im Wettbewerb zu behaupten und aufgrund der eigenen Qualifikation und nicht wegen der richtigen Partnerwahl für eine Stelle ausgewählt zu werden.“

Grundlage des Dual Career Netzwerks Berlin ist die Kooperation aller Berliner Hochschulen, die über die Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten gemeinsam die Einrichtung des Netzwerks beantragt haben. Dieser erfolgreiche Zusammenschluss wird auch in den kommenden Jahren fortgesetzt und im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms (BCP) unterstützt. Neben den Hochschulen soll auch weiterhin intensiv mit verschiedenen außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Wirtschaftsunternehmen, Behörden und Verwaltungen des Bundes und Landes kooperiert und die Zusammenarbeit mit Hochschulen, Institutionen und Unternehmen in Brandenburg ausgebaut werden.

DREAM!

Die Dahlem Research School startet das erste Mentoring-Programm für Doktorandinnen

Mit dem Mentoring-Programm DREAM – Dahlem Research Mentoring – will die Dahlem Research School (DRS) weibliche Promovierende beim Übergang in eine akademische oder nicht-akademische Karriere gezielt unterstützen. Denn noch immer sind Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen unterdurchschnittlich vertreten. Ihre Karrierechancen sind insbesondere in der Wissenschaft trotz gleicher Qualifikation schlechter als die von Männern. Die Dahlem Research School bildet an der Freien Universität Berlin das Dach, unter dem herausragende strukturierte Promotionsstudiengänge zusammengefasst sind.

19 Tandems, bestehend aus einer Doktorandin (Mentee) und einem Mentor/einer Mentorin, starteten Ende September ihre einjährige Mentoring-Partnerschaft. Die Treffen mit der Mentorin/dem Mentor bilden den Kern von DREAM. Dieser ist eingebettet in ein umfassendes Rahmenprogramm: In Mentoring-Einführungsworkshops wurden die Mentees und MentorInnen auf Ihre jeweiligen Rollen vorbereitet und in Begleitseminaren werden Themen wie Selbstpräsentation, erfolgreiches Netzwerken und Kommunikation vertieft. Gemeinsame Netzwerkabende bieten Mentees und MentorInnen die Möglichkeit, sich auszutauschen und verschiedene Berufsbiographien kennenzulernen.

Bei der feierlichen Auftaktveranstaltung des Programms Ende September lernten sich die Tandems das erste Mal kennen. Die zuständige Vizepräsidentin für Gleichstellung, Frau Prof. Schütt, begrüßte die Mentees und MentorInnen und hob hervor, dass sich im Mentoring-Programm DREAM zwei grundlegende Ziele der Freien Universität verbinden: Nachwuchsförderung und Gleichstellung.

Für das Mentoring-Programm konnten sich alle weiblichen Doktorandinnen bewerben, die in einem Mitgliedsprogramm der DRS strukturiert promovieren. Nach einer schriftlichen Bewerbung sowie einem Auswahlgespräch wurden 19 Mentees ausgewählt, die in diesem Jahr an DREAM teilnehmen. Die Mentees haben ganz verschiedene fachliche Hintergründe und kommen aus allen Wissenschaftsbereichen. Besonders stark vertreten sind allerdings Promovierende in den Geistes- und Sozialwissenschaften, ein kleinerer Anteil kommt aus den Naturwissenschaften und der Medizin. Ganz besonders hervorzuheben ist das große Engagement der Mentorinnen und Mentoren. Dank der Unterstützung des Alumni-Büros der Freien Universität konnten mehr als 60 potentielle MentorInnen gewonnen werden, die sich bereit erklärt haben, in dieser oder einer der nächsten Runden des Mentoring-Programms eine Mentee ehrenamtlich zu begleiten. Die fachlichen und beruflichen Schwerpunkte der Mentoren sind ganz breit gefächert, sie kommen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung.

Wir freuen uns über diesen erfolgreichen Start in die 1. Runde von DREAM und wünschen allen Beteiligten eine gewinnbringende und erfolgreiche Zusammenarbeit!

Angela Salman,
Program Manager Mentoring bei der
Dahlem Research School der
Freien Universität Berlin



Mentees und MentorInnen bei der feierlichen Auftaktveranstaltung
(Foto: Marina Kosmalla)

**DAHLEM
RESEARCH
SCHOOL**
CENTER FOR JUNIOR RESEARCHERS

Für Rückfragen und bei Interesse am Dahlem Research Mentoring können Sie sich gerne an die Dahlem Research School wenden:

Angela Salman,
Program Manager Mentoring
Dahlem Research School (DRS)
Freie Universität Berlin
Hittorfstr. 16
D-14195 Berlin

Tel: +49-(0)30-838-73950
Fax: +49-(0)30-838-73956
angela.salman@fu-berlin.de
www.fu-berlin.de/drs

Interdisziplinäres Zentrum Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin gegründet

Feierliche Eröffnung am 14. Dezember 2012

Ein Interview mit der design. Sprecherin, Prof. Dr. Doris Kolesch, Theaterwissenschaftlerin, Dekanin des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften.

Frage: Was hat Sie bewogen, zusammen mit elf weiteren Hochschullehrer/innen der Freien Universität gerade jetzt einen Antrag auf Einrichtung eines Interdisziplinären Zentrums Geschlechterforschung zu stellen?

D.K.: Angesichts der langen Tradition der Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität und der erfolgreichen Integration von Themen und Methoden der Geschlechterforschung in viele Disziplinen mag es scheinen, als sei bereits alles erreicht und alles gesagt. Das ist aber keineswegs der Fall: Wie eine aktuelle Potentialanalyse für die Berliner Hochschulen gezeigt hat, hat sich das Fächerspektrum der an diesen Themen Interessierten u.a. durch Vertreter/innen der Naturwissenschaften erheblich erweitert, und dadurch haben sich neue Fragen und ein erheblicher Forschungsbedarf ergeben. Auch die inter- und transdisziplinäre Neugierde ist gewachsen und das Bedürfnis, gemeinsam über die Möglichkeiten der gesellschaftlichen Umsetzung der Forschungsergebnisse nachzudenken.

Frage: Welche Ziele verfolgt das Interdisziplinäre Zentrum? Welche Aktivitäten sind geplant?

D.K.: Das Interdisziplinäre Zentrum Geschlechterforschung stellt eine offene und partizipative Ermöglichungsstruktur dar, die die Bedingungen für Verbundforschung, Nachwuchsförderung, universitätsinterne, regionale, nationale und internationale Kooperationen verbessern soll. Dazu wird das IZ u.a. Diskussionsforen in Form von regelmäßigen Forschungscolloquien einrichten sowie Drittmittelbewerbungen initiieren und unterstützen. In einem Ideenwettbewerb werden Mittel für Projekt-Anschubfinanzierungen ausgelobt, das IZ berät Forschungsprojekte und Graduiertenschulen bei der Themengenerierung und Schwerpunktsetzung im Bereich der Geschlechterforschung.



Prof. Dr. Doris Kolesch

Foto: Andrea Kroth

Frage: Wer ist am Interdisziplinären Zentrum beteiligt, mit wem ist es vernetzt?

Am IZ ist durch die Antragsteller/innen ein breites Spektrum an Disziplinen beteiligt: Neben den traditionell stark vertretenen Sozial- und Geisteswissenschaften sind „Kleine Fächer“ wie Archäologie und Sinologie dabei, aber auch Informatik, Physik und Geographie. Prinzipiell besteht für alle an Themen der Geschlechterforschung interessierten Wissenschaftler/innen an der Freien Universität die Möglichkeit, Mitglied im IZ zu werden und am Informationsaustausch und den Kooperationsmöglichkeiten zu partizipieren. Das IZ wird selbstverständlich mit den anderen Geschlechterforschungseinrichtungen in Berlin und Brandenburg zusammenarbeiten und sich national und international vernetzen.

Innerhalb des seit November 2011 an der Freien Universität Berlin existierenden Gendernetzwerks bildet das IZ einen wichtigen Knotenpunkt: Im Hinblick auf die mit diesem Netzwerk realisierte flexible und projektorientierte Verknüpfung der Handlungsfelder Gleichstellung und Geschlechterforschung bietet sich das Interdisziplinäre Zentrum u.a. als Ort der wissenschaftlichen Begleitung von institutionellen Veränderungsprozessen an.

Frage: Wann und womit wird das Interdisziplinäre Zentrum seine Arbeit beginnen?

Nach der feierlichen Eröffnung am 14. Dezember 2011 wird für Mitte Januar die erste Mitgliederversammlung vorbereitet. Mit dieser Versammlung wird das IZ seine Arbeit aufnehmen, es wird ein Vorstand gewählt; danach sollen die kurz- und mittelfristigen Umsetzungsschritte diskutiert und geplant werden. Wir werden sofort ein regelmäßiges Forschungscolloquium einrichten, die ersten

öffentlichen Aktivitäten sollen im Sommersemester stattfinden. Die erste Ausschreibung des Ideenwettbewerbs, bei der sich (Nachwuchs-)Wissenschaftler/innen um Anschubfinanzierungen für Drittmittelprojekte bewerben können, wird voraussichtlich im Herbst 2012 erfolgen.

Wir laden alle Interessierten herzlich ein, an der ersten Mitgliederversammlung teilzunehmen und sich an der Ausgestaltung der Möglichkeiten des Interdisziplinären Zentrums aktiv zu beteiligen.

Geschlechterforschung im Portrait

Das Präsidium der Freien Universität Berlin und die zentrale Frauenbeauftragte haben in diesem Jahr die Broschüre „Geschlechterforschung im Portrait“ herausgegeben. Sie stellt die Professorinnen und Professoren in den Mittelpunkt, die sich im Rahmen ihrer Forschungen mit dem Thema Geschlechterforschung auseinandersetzen und zu dessen fester Verankerung im Curriculum der einzelnen Fachbereiche beitragen.

Die Geschlechterforschung wird seit nunmehr 30 Jahren an der Freien Universität auf verschiedenste Weise gefördert. Dies hat dazu geführt, dass es heute rund 80 Professorinnen und Professoren sind, die sich innerhalb ihrer Disziplin mit dem Thema auseinandersetzen. Von der Altertumswissenschaft bis zur Zoologie stellt die Broschüre in alphabetischer Reihenfolge alle Universitäts- und Juniorprofessuren vor. In einem kurzen Text skizzieren die Porträtierten knapp und prägnant, wie sie mit der Kategorie Geschlecht arbeiten und welche Relevanz dies für ihre Forschung hat. So ist die Broschüre zugleich eine Darstellung der vielfältigen Verständnisse des Begriffs Gender/Geschlecht als wissenschaftlicher Kategorie in der Perspektive der jeweiligen Disziplin.

Um ein lebendiges Bild von den Personen zu zeichnen, wurden zudem alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gebeten, Fragen zu beantworten:

- zur Lieblingsstadt,
- zu den kreativsten Momenten,
- zum/zur favorisierten Schriftsteller/in oder
- zu ihrer Lieblingsmusik.

Antworten auf die Frage: „Was begeistert Sie an Ihrer Forschung?“ zeichnen in ihrer Gesamtheit das Bild einer überaus engagierten und Wissenschaft mit Leidenschaft betreibenden Community.

Bei Interesse kann die Broschüre bei der zentralen Frauenbeauftragten per Mail bestellt werden: frauenbeauftragte@fu-berlin.de

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



Die Zukunft von Gender

Ring-Vorlesung am Institut für Deutsche und Niederländische Philologie der Freien Universität Berlin,
Habelschwerdter Allee 45, Donnerstag, 18 – 20 Uhr, Hörsaal 2

27.10. 2011

ANNE FLEIG (FU Berlin)

Die Zukunft von Gender

– Zur Einführung

SABINE SCHÜLTING (FU Berlin)

Die Vergangenheit von Gender –

Zum Zusammenhang von Sex

und Gender in der historischen

Geschlechterforschung

03.11.2011

SIGRID NIEBERLE (Erlangen)

Gender, wie's im Lehrbuch steht.

Ein Arbeitsbericht

10.11.2011

BOZENA CHOLUJ (Frankfurt/Oder)

Gelebte Vielfalt trotz ideologischer

Erstarrung. Doing Gender in Polen?

17.11.2011

RITA CASALE (Wuppertal)

Zur Verwechslung von Subjekt und

Identität in der Geschlechterforschung

24.11.2011

EVA BOESENBERG (HU Berlin)

Gender in Bewegung –

De/Naturalisierungen im Sport

01.12. 2011

ANGELA McROBBIE (London)

Gender, Sexuality, Post-Feminism:

New Dynamics from Modesty to

Mainstreaming Pornography

08.12.2011

IDA DOMINIJANNI (Rom)

Perché la differenza sessuale /

Warum sexuelle Differenz

(Vortrag in italienischer Sprache mit
deutscher Übersetzung)

Konzeption:

Prof. Dr. Anne Fleig, seit 2010 Professorin für Neuere Deutsche Literatur an der FU Berlin. Forschungsschwerpunkte: Gattungs- und Geschlechtergeschichte der Literatur, Literatur- und Kulturgeschichte der Gefühle und ihrer Codierung, Bewegung als ästhetisches Paradigma der Moderne (Sport, Tanz, Variété, Populärkultur).

Die Geschlechterforschung ist heute aus den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern der Universitäten nicht mehr wegzudenken, und längst hat der populäre Begriff Gender auch im öffentlichen, wirtschaftlichen oder politischen Raum Einzug gehalten: Ob Frauenquote, Gender Diversity Management oder die Diskussionen der Piraten-Partei über „Post-Gender“ – Gender ist in aller Munde, doch die Zukunft von Gender ist nicht nur offen, sondern auch kontrovers.

Die Ring-Vorlesung unternimmt in 15 Vorträgen international ausgewiesener Wissenschaftlerinnen eine kritische Bestandsaufnahme der Kategorie Gender und der Geschlechterforschung/Gender Studies. Sie befragt Geschichte und Diskurseffekte des Begriffs, untersucht die Leerstellen der Gender-Euphorie der '90er und '00er Jahre, analysiert die Bedeutung der Gender Studies für den (Post-)Feminismus und verhandelt Konzepte, Möglichkeiten und Grenzen der Geschlechterdifferenz mit neuem Blick. Damit unterliegt der Vortragsreihe auch programmatisch die Frage: Hat Gender eine Zukunft?

Theoretischer Rahmen

Die intensive Rezeption von Judith Butlers Studie *Gender Trouble* (1990; dt. *Das Unbehagen der Geschlechter*, 1991) und ihren Thesen zur Performativität von Geschlecht bzw. der rhetorischen Verfasstheit von Gender und Sex hat seit den 1990er Jahren in Deutschland zu einem produktiven Schub und komplexer Theoriebildung innerhalb der Gender Studies im engeren und Literatur- und Kulturwissenschaften im weiteren Sinne geführt. Doch ist die Rezeption Butlers – retrospektiv betrachtet – relativ einseitig verlaufen und hat dadurch unbeabsichtigte Effekte gezeitigt.

Dies betrifft vor allem die Kategorie Gender, die mittlerweile als weithin etabliert gelten kann. Doch hat gerade ihre erfolgreiche Durchsetzung zu einer Hegemonialisierung des Begriffs geführt, die den komplexen Zusammenhang von Sex und Gender aufgelöst und die kritische Funktion der Kategorie Gender nivelliert hat. Heute wird mit dem ‚Gender-Aspekt‘ nicht selten apostrophiert, was früher die ‚Frauenfrage‘ war; zudem wird Gender synonym für ‚Frauen‘ verwendet. Damit verkehrt sich der Begriff in sein Gegenteil und beginnt ein Eigenleben zu führen, das zu wissenschaftlich und politisch problematischen Konsequenzen führt.

Der spezifische Zusammenhang von Sex und Gender ist häufig aus dem Blick geraten. Dadurch hat sich in die Kategorie Gender eine merkwürdige Ahistorizität eingeschlichen, die zumal der deutsche Begriff Geschlecht nicht kennt: In ihm bleibt die Spannung von Sex und Gender vielmehr als offene Frage erhalten. Entsprechend bietet er sich für Untersuchungen zur historischen Konstruktion von Geschlecht ebenso an wie für strukturelle Analysen der Wirkungsmechanismen biologischer, kultureller und sozialer Diskurse über die Geschlechterdifferenz. Bedarf die Forschung also einer Renaissance des Geschlechts, um die blinden Flecken der Gender-Euphorie seit den neunziger Jahren aufarbeiten zu können?

Eine solche Rehabilitierung des Geschlechts böte auch die Chance, die ‚Körperlosigkeit‘ performativer gender identity erneut zu betrachten. Insbesondere Butler wurde in der unmittelbaren Rezeption von *Gender Trouble* angelastet, den Körper ‚vergessen‘ und die Kontingenz der Leiblichkeit vollständig in die Diskursivität ver-

schoben zu haben. Zwar hat sie sich gegen diesen Vorwurf gewehrt (Bodies that Matter, 1993; dt. Körper von Gewicht, 1995), doch korrespondiert der Topos der entkörperlichten Diskursivität von Geschlecht nicht zuletzt mit einer prinzipiellen Kritik am postmodernen linguistic turn. Wieder von Geschlecht zu sprechen wäre demgegenüber nicht nur eine Möglichkeit, neu über Sex und Gender nachzudenken, sondern auch eine Chance, die Grenze von Moderne und Postmoderne neu zu verhandeln.

15.12.2011

KATHARINA PÜHL (FU Berlin)
*Gender & Diversity:
Kritische Fragen zum Verhältnis
von Theorie und Praxis*

05.01.2012

ULRIKE VEDDER (HU Berlin)
*„Gendered objects“ und ihre Subjekte.
Vom Nutzen wissenschafts- und
kulturtheoretischer Perspektiven auf die
Dinge für die Geschlechterforschung*

12.01.2012

FRANZISKA SCHÖSSLER (Trier)
*Sex/Gender und die geschlechtlichen
Adressierungen der Ökonomie*

19.01.2012

HILGE LANDWEER (FU Berlin)
*Das lästige Geschlecht. Begriffliche und
sozialtheoretische Überlegungen*

26.01.2012

TOVE SOILAND (Bern)
*Jenseits von sex und gender:
Die sexuelle Differenz.
Zeitdiagnostische Einwürfe von
Seiten der Psychoanalyse*

02.02.2012

KARIN GLUDOVATZ (FU Berlin)
*Geschlecht und Repräsentation. Zur
Revision der Kategorie „Gender“ unter
den Bedingungen visueller Produktion*

09.02.2012

ELVIRA SCHEICH (FU Berlin)
*Queering Nature: Feminismus, Politik,
Ökologie*

16.02.2012

SABINE HARK (TU Berlin)
*Kontingente Fundierungen. Über
Gender, Feminismus und die Zukunft
der Geschlechterforschung*

EnergieWissen – Begriffe, Visionen, Praxisfelder

Ringvorlesung am Fachbereich Physik der Freien Universität Berlin Arnimallee 14
Donnerstag, 18 – 20 Uhr, Hörsaal B

Konzeption:

Prof. Dr. Barbara Sandow, Prof. Dr. Elvira Scheich, Freie Universität Berlin
und Dr. Skúli Sigurdsson, Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte Berlin

Energie ist ein physikalischer Grundbegriff, dessen Bedeutungshorizont sich weit über die Fachgrenzen hinaus erstreckt. In diesem Feld werden die Voraussetzungen und Folgen strukturiert, in dem eines der dringendsten Probleme zurzeit, nämlich der nachhaltige Umgang mit den begrenzten Energieresourcen der Erde verhandelt wird.

Energie wirft kosmologische und erkenntnistheoretische Fragen auf, ermöglicht technisch-industrielle Apparate und Verfahren, beeinflusst Lebensweisen und gesellschaftliche Utopien. Gegenstand der Vorlesungsreihe ist, wie sich das Verständnis von Energie und der Umgang mit Energiequellen verändert hat und wie diese Entwicklungen im ökonomisch-

politischen Interessengeflecht umgesetzt werden, wie sie technisch durch Netz und Pfadabhängigkeit abgesteckt und wie sie in die sozialen Verhältnisse und ihre Geschlechterdimensionen eingelassen sind. Perspektiven aus Physik und Wissenschaftsgeschichte, Nachhaltigkeitsforschung, Politikwissenschaft, Sozialgeschichte und Gender-Forschung überkreuzen sich, um die Wechselwirkungen und Zusammenhänge kenntlich zu machen, die dabei auftreten.

Ziel der Vorlesungsreihe ist es, die übergreifenden historischen Denk- und Handlungsmuster zu erfassen, die sich um das Thema Energie herausbilden und in deren Rahmen sich die kulturelle und wissenschaftliche Phantasie bündelt.

18.10.2011PROF. DR. BARBARA SANDOW,
FU Berlin

PROF. DR. ELVIRA SCHEICH, FU Berlin

DR. SKÚLI SIGURDSSON, MPIWG

*Einführung: EnergieWissen –
Begriffe, Visionen, Praxisfelder***I. ENERGIEBEGRIFF UND FORT-
SCHRITTPARADIGMA****25.10.2011**PROF. DR. BARBARA SANDOW,
FU Berlin*Entstehung des Energiebegriffes***1.11.2011**

DR. ULRICH KÜHNE, Berlin

*Die Dynamik von Prinzipien: Energie,
Thermodynamik und Relativitätstheorie***8.11.2011**

DR. DOROTHEA ZÖBL, Berlin

*Siemens in Berlin 1840 – 1940:
Elektrische Energie im Stadtleben***15.11.2011**

DR. ANDREAS MAYER, MPIWG

*Libido im Labor: Energie Experimente
von Charcot bis Reich***II. ENERGIEPOLITIK UND
KONSUMGESELLSCHAFT****22.11.2011**

PROF. DR. ELVIRA SCHEICH, FU Berlin

*Zukunftsoption Nuklearenergie:
Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit
in der BRD der Nachkriegszeit***29.11.2011**

DR. NINA MÖLLERS,

Deutsches Museum München

*Haushalt, Konsum und Energie im
Kalten Krieg***6.12.2011**

FILM

*Power and the Land (USA 1940)***13.12.2011**

PD DR. LUTZ MEZ, FU Berlin

*Eine Energiepolitik für Europa:
Zwischen nationalen Alleingängen
und Energieversorgungssicherheit***20.12.2011**

DR. SUSANNE BAUER, MPIWG

*Vom Kalten Krieg zum nuklearen Erbe:
Sowjetisches Atomprogramm und
biomedizinische Forschung***III. ENERGIERESSOURCEN UND
UNGLEICHGEWICHTSLAGEN****10.01.2012**

DR. SKÚLI SIGURDSSON, MPIWG

*Die Komplexität der Netze:
Materielle und historische Faktoren
der Energieversorgung***17.1.2012**

PROF. DR. MARTHA LUX-STEINER,

Helmholtz-Zentrum Berlin/FU Berlin

*Photovoltaik – Neue Perspektiven***24.1.2012**

DR. REINHARD GRÜNWALD, Büro für

Technikfolgen-Abschätzung beim

Deutschen Bundestag

*Transformation oder gar Revolution im**Elektrizitätssektor: Was muss passie-**ren, damit in den nächsten 20 Jahren
die Lichter nicht ausgehen?***31.1.2012**

DR. GOTELIND ALBER, genderCC

*Energiewende und Geschlechterver-**hältnisse in Zeiten des Klimawandels:**Neue Paradigmen, alte Rollen?***7.2.2012**

PROF. DR. SIBYLLE MAYR, FU Berlin

*Energiequellen in der Tiefe:**Erdöl/Erdgas und Geothermie***14.2.2012**

PROF. DR. HANS GRASSMANN,

*Der Linearspiegel:**Eine Alternative zu Desertec?*

Religion und Gender in transnationalen Kontexten

Ringvorlesung am Lateinamerika-Institut der Freien Universität Berlin.

Montags 18 – 20 Uhr, R. 201, Rüdesheimerstr. 54 – 56, 14197 Berlin

Konzeption: Dr. Stefanie Kron, Claudia Rauhut, Freie Universität Berlin

Nicht nur in Lateinamerika haben neue und wieder entdeckte religiöse Bewegungen Aufschwung. Das neue Interesse an Spiritualität steht vielfach im Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Bewegungen wie Migration und Tourismus. Die inter-

disziplinäre Geschlechterforschung thematisiert schon lange die zentrale Bedeutung von religiösen Organisationen und Praktiken für symbolische Repräsentationen von Geschlecht, für die Machtbeziehungen zwischen den Geschlechtern, aber

auch für Formen der geschlechtsspezifischen Partizipation. In den vergangenen Jahren haben indessen auch in der sozial- und kulturwissenschaftlichen Globalisierungs- und Transnationalisierungsforschung Verknüpfungen zwischen Religion und Geschlecht eine wachsende Aufmerksamkeit erfahren.

Der Bereich Gender Studies des Lateinamerika-Instituts hat diese Entwicklungen in Gesellschaft und Wissenschaft zum Anlass genommen, im Wintersemester 2011/2012 Religion zum Thema der jährlich im Wintersemester stattfindenden interdisziplinären Ringvorlesung zu machen. Die von Stefanie Kron und Claudia Rauhut organisierte Vortragsreihe mit dem Titel „Religion und Gender in transnationalen Kontexten“ versammelt dreizehn renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Bereichen Kulturanthropologie, Soziologie, Politik- und Literaturwissenschaften und Urbanitätsforschung. Die Beiträge behandeln aus der Perspektive der Gender Studies historische Themen wie etwa die spirituellen Reisen lateinamerikanischer Intellektueller nach Indien. Im Zentrum stehen jedoch aktuelle Prozesse, darunter die religiöse Neuaufladung aztekischer kultureller Praktiken in Mexiko oder reformierter Geschlechterrollen in der Santería-Religion

in Kuba. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Bedeutung (neo)katholischer und pfingstkirchlicher Bewegungen, aber auch hinduistisch geprägter Populärkultur für die Reorganisation des urbanen Raumes US-amerikanischer und lateinamerikanischer Metropolen. Ein besonderer Fokus liegt auf der Verbindung zwischen Migration und Religion, wobei der Blick nicht nur nach (Latein-)Amerika und in die Karibik gerichtet wird, sondern auch auf religiös inspirierte kulturelle Praktiken lateinamerikanischer Migranten/innen etwa in Berlin.

Gefragt wird vor dem Hintergrund von Globalisierung und abnehmender Präsenz wohlfahrtsstaatlicher Institutionen, wie Spiritualität und religiöse Organisationen vergeschlechtlichte Körper und Identitäten formen, das familiäre Leben und die Formen sozialer wie politischer Partizipation von Frauen und Männern beeinflussen, das kollektive soziale Leben in urbanen Räumen neu gestalten oder staatliche Institutionen ersetzen.

Wir laden Sie hiermit herzlich zu den öffentlichen Vorträgen und anschließenden Diskussionen der Ringvorlesung ein. Sie findet während des Wintersemesters immer Montags von 18 – 20 Uhr in Raum 201 des Lateinamerika-Instituts statt.

24.10.2011

STEFANIE KRON & CLAUDIA RAUHUT

Einführung

31.10.2011

ALEXANDRA ORTIZ

(Freie Universität Berlin)

*Die Netzwerke der Theosophinnen.
Der Fall der Guatemaltekin María Cruz
und ihre Reise nach Indien*

07.11.2011

INGRID KUMMELS

(Freie Universität Berlin)

*Urbane Spiritualität, mesoamerikanische
Ruinen und neue Genderrollen
in Mexiko*

14.11.2011

CHRISTIANE PANTKE (Berlin)

Zwischen den Welten.

*Brasilianische Migrant(inn)en in Berlin
im Spannungsfeld von Gender und
Religion*

21.11.2011

STEPHANIE SCHÜTZE

(Freie Universität Berlin)

*El santuario de Our Lady of Guadalupe.
Luchas políticas y devoción en el
espacio transnacional*

28.11.2011

CLAUDIA RAUHUT

(Freie Universität Berlin)

*Frauen-Initiationen in der kubanischen
Santería-Religion als transnationale
Praxis*

05.12.2011

STEPHAN LANZ

(EUROPA UNIVERSITÄT VIADRINA,
FRANKFURT/ODER)

*Neue Götter in der Stadt. Transfor-
mationen städtischen Alltags durch
religiöse Bewegungen: Das Beispiel Rio
de Janeiro*

12.12.2011

PEGGY LEVITT

(Wellesley College, USA)

*Roots and Routes. Lessons from the
Religious Lives of the Second Generation*

09.01.2012

KAROLINE NOACK (Universität Bonn)

*Viele Wege führen nach Peru. Asiatische
Textilien, Bollywood, Hinduismus und
neue kulturelle Praktiken in Lima*

16.01.2012

MARIA LIDOLA (Freie Universität Berlin)

*Reinheit, Schönheit und Hygiene.
Verhandelte Körperbilder und Kör-
perlichkeiten in brasilianischen und
türkischen Schönheitssalons*

23.01.2012

GERDA HECK

(EUROPA UNIVERSITÄT VIADRINA,
FRANKFURT/ODER)

*Mobile Gläubige und mobile Gemein-
den. Die Rolle von kongolesischen
Erweckungskirchen auf den Routen der
Migration kongolesischer Migrant(inn)
en: Das Beispiel Rio de Janeiro*

30.01.2012

ELISABETH TUIDER (Universität Kassel)

*Ausgebeutet – Empowert – Vernetzt.
Zur Bedeutung von Gender und Reli-
gion in transnationalen Räumen*

06.02.2012

HEIKE DROTBOHM

(Universität Freiburg)

*Konversionen und Kreuzungen. Zur
Balance zwischen spirituellen und fa-
miliären Loyalitäten in transnationalen
Feldern Haitis*

13.02.2012

ANNE HUFFSCHMID

(Freie Universität Berlin)

*Fé y liberación como prácticas urbanas.
Santos, sacerdotes y algunas paradojas
en dos megaciudades latinoamericanas*

Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen – afg Berlin

Dr. Marianne Kriszio, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Humboldt-Universität zu Berlin



Die afg wurde 2005 als Kompetenznetzwerk von Frauen- und Geschlechterforscher_innen an allen Berliner Universitäten und Fachhochschulen gegründet. Sie fördert die Profilbildung der Einrichtungen und initiiert hochschulübergreifende Kooperationen in Forschung und Lehre. Dabei trägt sie den Besonderheiten der Geschlechterforschung an den beteiligten Hochschulen Rechnung und stärkt so den Wissenschaftsstandort Berlin. Auf wissenschaftspolitischer Ebene setzt sich die afg für die Sichtbarmachung und Stärkung der Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen ein und entfaltet entsprechende Aktivitäten gegenüber Wissenschaftspolitiker_innen und Wissenschaftsverwaltung. So hat die afg gemeinsame Anträge aus Berliner Hochschulen im Rahmen der Exzellenz-Initiativen mit initiiert und sich im Prozess der Errichtung der Einstein-Stiftung nachdrücklich für die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in den Verfahrensregelungen und im Profil der geförderten Forschung eingesetzt. Mitglieder der afg sind die Zentren und Netzwerke der Frauen- und Geschlechterforschung aller Hochschulen, an denen es Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre gibt, sei es in Form offizieller Zentren, Koordinierungsstellen oder Arbeitsgemeinschaften, sei es in Form von Netzwerken einzelner Forscher_innen. Dies sind alle staatlichen und kirchlichen Hochschulen in Berlin, mit Ausnahme der Kunsthochschule Weißensee, der Hochschule für Musik und der Hochschule für Schauspiel. Die Mitglieder der Hochschulen im afg-Rat werden von den Hochschulleitungen offiziell benannt. Frauenbeauftragten der Hochschulen können an den Sitzungen mit berater

tender Stimme teilnehmen. Der afg-Rat tagt in der Regel zweimal pro Semester.

Die afg führt einmal im Jahr eine eigene Tagung oder einen Workshop durch. Dabei arbeitet sie ebenso wie bei ihren wissenschaftspolitischen Aktivitäten mit der Landeskongress der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF) eng zusammen. Die Sprecherinnen der afg sind Prof. Dr. Sabine Hark vom Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) der Technischen Universität Berlin und Prof. Dr. Claudia Gather vom Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht.

Auf der Homepage der afg kann man über die Rubrik „Gender in Berlin“ folgende Informationen zur Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen finden:

- eine Übersicht über die bestehenden Zentren, Koordinierungsstellen und Netzwerke,
- einen Überblick über die angebotenen Gender-Studiengänge und Gender-Module sowie besondere Angebote zur Nachwuchsförderung in der Ausbildung von Doktorand_innen wie z. B. Graduiertenkollegs,
- eine Auflistung sämtlicher Professor_innen an allen Hochschulen, die entweder Gender offiziell ihrer Denomination haben, oder die in der Praxis u. a. auch Geschlechterforschung in Forschung Lehre betreiben,
- einen Überblick über die bestehenden Bibliotheken und Archive.

www.afg-berliner-hochschulen.de

Mehr Transparenz in der Strukturplanung: Freie Universität Berlin richtet Entwicklungs- planungskommission ein

Julia Müller, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der Freien Universität Berlin

Seit die deutschen Universitäten ihren Dornröschenschlaf in den 1990er Jahren beendeten, haben sie sich tiefgreifenden und in sich oftmals widersprüchlichen Strukturveränderungen unterzogen. Die moderne Universität bewegt sich dabei im Spannungsfeld unterschiedlicher Anforderungen von Staat, Öffentlichkeit und eigenen Mitgliedern. Sie soll sich einerseits wirtschaftlichen Effizienzkriterien unterwerfen und die Employability ihrer AbsolventInnen gewährleisten. Andererseits sind Bildung und Wissenschaft als öffentliche Güter zu organisieren und die Freiheit der Forschung in demokratischer Verantwortung sicherzustellen. Sie soll zeitgemäße, dienstleistungsorientierte Verwaltungsprozesse initiieren und gute, selbstbestimmte Arbeit fördern. Gleichzeitig soll sie „Durchlauferhitzer“ für junge WissenschaftlerInnen sein und die überkommenen Machtstrukturen (Stichwort „Lehrstühle“) unberührt lassen.

Zu diesen Fragestellungen gesellt sich nun ein gesteigerter ökonomischer Druck auf die Hochschulen. Zwar hat die Krisenpolitik der Bundesregierung zu unerwartetem Geldsegen in Form des Konjunkturpakets II geführt, eine Fortführung dieser Investitionen ist jedoch ebenso wahrscheinlich, wie eine vierte Runde der Exzellenzinitiative. Sicher ist hingegen, dass der Druck auf die Bildungs- und Wissenschaftsetats der Länder mit der Verankerung der Schuldenbremse in der Verfassung deutlich zunehmen wird.

Auch die Freie Universität bewegt sich, mal mehr Akteurin, mal mehr Getriebene, in diesen Spannungsverhältnissen. Mit dem Beschluss des Akademischen Senats, eine Entwicklungsplanungskommission einzurichten, scheint sich die FU nun jedoch für eine bewusste und transparente Strukturpolitik entschieden zu

haben. Dieser von Akademischem Senat und Präsidium gemeinsam getragenen Kommission fällt, wie schon in vorangegangenen Dekaden, die Aufgabe zu, in den kommenden zwei Semestern einen zukunftsfähigen Stellen- und Strukturplan für die FU zu entwickeln. Ihre Mitglieder – zehn ProfessorInnen, je drei VertreterInnen der weiteren Statusgruppen sowie VertreterInnen der Dekanate, Gesamtpersonalrat und zentrale Frauenbeauftragte mit Rede- und Antragsrecht – werden sich nicht nur mit der Verteilung von Professuren beschäftigen. Sie werden einen Vorschlag zum zukünftigen Profil der Freien Universität entwickeln müssen. Dazu gehören fachliche Schwerpunktverlagerungen von der und an die Humboldt Universität und/oder die Technische Universität ebenso, wie die Frage nach der Organisation wissenschaftsunterstützender Dienstleistungen von Sekretariat bis Personalstelle. Gefragt ist also eine Perspektive, die die einzelfachlichen Entwicklungslinien ebenso berücksichtigt wie die personalpolitischen Anforderungen moderner Hochschulsteuerung und die Bedingungen guter Arbeit in Forschung, Lehre und Hochschulverwaltung.

Dabei kann eine Entwicklungsplanungskommission nicht die letztgültige Antwort auf alle strukturellen Herausforderungen in der Welt und der Freien Universität sein. Es liegt in der Verantwortung dieser Kommission, einen Strukturvorschlag zu skizzieren, der die zukünftigen haushaltspolitischen Realitäten dieser Stadt in Rechnung stellt, also kein politisches „Wünsch Dir was“ spielt, und der gleichzeitig den Anspruch der Freien Universität als zentraler Größe in der Berliner Wissenschafts- und Hochschullandschaft durch eine kluge und nachhaltige Ressourcenplanung untermauert.

Ausgezeichnete Gleichstellungs- und Berufungspolitik

Freie Universität Berlin erhält erneut Total E-Quality Award

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

Die Freie Universität Berlin wurde in diesem Jahr zum vierten Mal in Folge mit dem Total E-Quality Award ausgezeichnet. Das Prädikat wird vom Total E-Quality Verein in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung für langfristiges und sichtbares Engagement im Bereich Gleichstellung von Männern und Frauen verliehen. Die Vorstandsvorsitzende, Eva Maria Roer, lobte die vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Hochschul- und Personalpolitik der Freien Universität und führte als Beispiele die positive Entwicklung des Frauenanteils bei den Berufungszahlen an der Freien Universität mit durchschnittlich 30 Prozent, 22 Prozent bei den W3-Professorinnen und sogar 46 Prozent bei den Juniorprofessuren sowie die strukturellen Programme zur Frauenförderung, an.

In diesem Jahr war die Freie Universität nicht nur Preisträgerin, sondern auch Gastgeberin der eintägigen Veranstaltung, die am 4. Oktober 2011 im Henry Ford Bau stattfand. In seiner Keynote-Speech betonte Peter-André Alt, der Präsident der Freien Universität, dass es vor allem auf die Umsetzung konkreter Maßnahmen ankomme und nicht auf bloße Willensbekundungen. Neben der Nachwuchsförderung und der gezielten Unterstützung bei der Karriereplanung hob er die Notwendigkeit hervor, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Denn mit der stärkeren Internationalisierung von Forschung und Wissenschaft gehen Anforderungen an Mobilität einher, die besonders Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern vor große Herausforderungen stellt. Im Anschluss daran sprach Harald Wolf, Senator für Wirtschaft, Technologie und Frauen. Er forderte „eine Kulturrevolution, um Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Arbeitswelt zu erlangen.“



Das Podium „Quote als gleichstellungspolitisches Instrument – für eine produktive Kontroverse“
vlnr: Nina Steinweg, Prof. Dr. Heide Pfarr,
Jutta von Falkenhausen, Dr. Claudia Neusiß,
Wilfried Hild, Susanne Hüttemann,
Dr. Hans-Gerhard Husung
(Foto: Bernd Wannemacher)

Geschäftsführerin der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft, das Projekt „Schlüsselfaktor F&E“, das untersuchte, wie neue Personalstrategien aussehen könnten, die optimal die Potenziale von Männern und Frauen ausnutzen.

Zu einem weiteren Podium hatten das Harriet Taylor Mill-Institut der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und die zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität eingeladen. Darauf diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter dem Titel „Quote als gleichstellungspolitisches Instrument – für eine produktive Kontroverse“ Wilfried Hild (Beirat TOTAL E-QUALITY

In einer ersten Podiumsdiskussion stellten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, moderiert von Mechthild Koreuber, der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität, ihre Projekte zum Thema Karrierewandel vor. Beispielsweise berichtete Helga Lukoschat, Vorstandsvorsitzende und



Das Prädikat für die
Freie Universität Berlin
Mechthild Koreuber und
Prof. Dr. Peter-André Alt
(Foto: Bernd Wannemacher)

Deutschland e.V.), Hans-Gerhard Husung (Generalsekretär der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz), Susanne Hüttemann (Partnerin und Diversity-Koordinatorin, KPMG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft), Heide Pfarr (Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung), Nina Steinweg (Projektleiterin beim Center of Excellence Women and Science) und Jutta von Falkenhausen (Vorstandsmitglied FidAR e.V.) über das Für und Wider einer bundesweiten Quotenregelung. Wilfried Hild, der als Vertreter des auszeichnenden Vereins mitdiskutierte, wandte sich in seinen Stellungnahmen entschieden gegen eine verbindliche Quote und stellte dieser das Konzept einer verbindlichen Selbstverpflichtung seitens der Unternehmen gegenüber. Stärkste Gegenrednerin dieses Ansatzes war Heide Pfarr: Eine solche Selbstverpflichtung stelle ein viel zu träges Instrument dar und werde nur sehr langsam Veränderungen bewirken. Die anderen Rednerinnen schlossen sich der von ihr vertretenen Sichtweise an, dass politischer Druck sehr viel effektiver zu einem gesellschaftlichen Kulturwandel in Richtung gerechterer Geschlechterverhältnisse in Top- und Spitzenpositionen in Unternehmen führen werde.

Der Total E-Quality Award wurde in diesem Jahr an 40 Preisträger, darunter 22 Wissenschaftseinrichtungen und 20 Unternehmen, Verbände und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber verliehen.

Kompetenzen im Umbruch – 23. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

Dr. Sünne Andresen,
zentrale Frauenbeauftragte der
Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin



www.BuKoF.de



Prof. Dr. Ada Pellert
Präsidentin der
Deutschen Universität für Weiterbildung
(Foto: Sebastian Rau)

Das Amt der „Frauenbeauftragten“ gibt es an Berliner Hochschulen seit Ende der 1980er Jahre. Der Begriff trägt die Geschichte der Entstehung noch in sich: Es war die Frauenbewegung der 1970er Jahre, die sich – damals mit Bauchschmerzen, aber dennoch mit Erfolg – dafür eingesetzt hat, dass das Engagement für den Abbau der Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft durch die Institutionalisierung eines entsprechenden Amtes nachhaltig verankert wird. Seither sind mehr als 25 Jahre vergangen, in denen sich nicht nur die Situation von Frauen in der Wissenschaft, sondern auch die Anforderungen an die Frauenbeauftragten grundlegend verändert haben. Mittlerweile sind sie vielerorts Gleichstellungsbeauftragte oder Gendermanagerinnen geworden. Und immer weniger sind es Frauen oder gar eine Bottom-Up-Bewegung, von der Rückenstärkung und Anforderungen an die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten ausgehen. Stattdessen sind es z.B. die Hochschulleitungen, die sich unter dem Druck des Wettbewerbs um hochqualifiziertes Personal, aber auch um die besten Gleichstellungskonzepte auf neue Weise dem Thema der Gleichstellung der Geschlechter zuwenden. Es kommt so zu einem tatsächlichen Gender Mainstreaming, in dessen Folge durchaus auch zusätzliches Personal für Gleichstellung eingestellt wird. Neu auszuhandeln ist dabei aber, was das Ziel von Gleichstellung ist, welche Rolle der von den weiblichen Beschäftigten gewählten und weisungsunabhängigen Frauenbeauftragten zukommt und wie sich das Verhältnis zwischen diesem Amt und den Genderstabsstellen gestaltet. Komplizierend kommt hinzu, dass das Amt der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten je nach Bundesland mit unterschiedlichen Kompetenzen und Ressourcen ausgestattet ist. Hier reicht das Spektrum von der ehrenamtlich tätigen Professorin mit oder ohne Referentin bzw. unterstützender Stabsstelle bis zur hauptberuflich agierenden Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten mit fehlender oder ausreichender Ausstattung.

Diese Unterschiede und Veränderungen im Feld der hochschulischen Gleichstellungspolitik reflexiv einzuholen war das Ziel der 23. Jahrestagung des bundesweiten Netzwerks der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF). Das große Interesse am Thema zeigte sich schon daran, dass mehr als 170 Frauen nach Cottbus an die Technische Universität kamen, um sich an der gemeinsamen Klärung des „Selbstverständnis und der politischen Ziele der BuKoF“ zu beteiligen. Erstmals wurde hierfür die Form des moderierten Plenums gewählt, ermöglicht durch die Moderatorinnen Professorin Dr. Ruth Großmaß von der Alice-Salomon-Hochschule Berlin und Edith Püschel von der Zentraleinrichtung Studienberatung der Freien Universität. Im Wechsel zwischen Kleingruppen und Plenum standen vor allem zwei Themenblöcke im Zentrum des Austauschs:

1. Das Selbstverständnis der einzelnen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: D.h. welche (politischen) Ziele werden an der eigenen Hochschule verfolgt? Mit welchem Selbstverständnis (Initiatorin, Teil der Hochschulleitung, operative Umsetzung, Controlling) wird die Rolle ausgefüllt? Wie abhängig oder unabhängig (Weisungsgebundenheit, eigenes Budget, Loyalitäten) kann gehandelt werden?
2. Welche Erwartungen gibt es an das politische Netzwerk BuKoF und an die verschiedenen BuKoF-Kommissionen? Wo ist eine Umorientierung nötig und was können die einzelnen einbringen, um die BuKoF als bundesweite Akteurin in der hochschulischen Gleichstellungspolitik zu stärken?

Angesichts der Größe und Grundsätzlichkeit der zu diskutierenden Fragen war nicht damit zu rechnen, dass am Ende konkrete Ergebnisse stehen würden. Ein wichtiges Ergebnis der Tagung ist aber, dass es wegen der Vielzahl an Unterschieden innerhalb der BuKoF perspektivisch vor Allem auch darum gehen muss, ein übergreifendes Selbstverständnis zu erarbeiten, das über einen abstrakten Zielkatalog hinausgeht. Hierzu kann auf Vorarbeiten zurückgegriffen werden, die im Rahmen der Tagung in Arbeitsgruppen entwickelt wurden.

Die Struktur der BuKoF

Das bundesweite Netzwerk von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen existiert seit nunmehr 23 Jahren. Formaljuristisch handelt es sich um einen Verein, dem alle Hochschulen als Mitglieder angehören und der von einem im Rhythmus von zwei Jahren gewählten Vorstand geleitet wird. Grundlegendes Ziel der BuKoF ist es, den gleichstellungspolitischen Auftrag für alle Hochschultypen und bundesweit voranzubringen. Die konkrete Ausgestaltung dieses Ziels und die Diskussion konkreter politischer Positionen oder auch die Erarbeitung von Handlungsanleitungen findet wesentlich in den Kommissionen sowie im Rahmen der Jahrestagungen statt. Derzeit arbeiten 14 Kommissionen, die sich mit Themen wie Personalentwicklung, Hochschulgovernance, Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit, Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt oder Gleichstellung in der Forschungsförderung beschäftigen. Gemeinsam mit dem fünfköpfigen Vorstand bilden die von den Kommissionsmitgliedern gewählten Sprecherinnen der Kommissionen den erweiterten Vorstand.



Der BuKoF-Vorstand:

Prof. Dr. Sybille Kisro-Völker, Mechthild Koreuber,
Prof. Dr. Margarete Seidenspinner, Dr. Uschi Baaken,
Dr. Sibylle Jung

(Foto: Masha Gerding)

Neuer BuKoF-Vorstand gewählt

Wie in jedem Jahr fand innerhalb der Jahrestagung in Cottbus die BuKoF-Mitgliederversammlung statt. Auf der Tagesordnung stand u.a. die Wahl des neuen Vorstands. Neben Dr. Uschi Baaken von der Universität Bielefeld, Dr. Sibylle Jung von der Universität des Saarlandes, Prof. Dr. Sybille Kisro-Völker von der Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg und Prof. Dr. Margarete Seidenspinner von der Hochschule Heilbronn wurde auch Mechthild Koreuber von der Freien Universität Berlin in den Vorstand gewählt. Gemeinsam werden sie sich bundesweit für die Umsetzung der Gleichstellung an Hochschulen engagieren sowie die Diskussion um das Selbstverständnis der BuKoF in der Perspektive der Stärkung der politischen Handlungsfähigkeit des Netzwerkes weiterführen. Insbesondere gilt es, die Arbeit der BuKoF als politischer Akteurin fortzusetzen. Deutsche Hochschulpolitik wird nicht nur von den politischen Parteien, sondern ebenso auch von Institutionen wie der Hochschulrektorenkonferenz, dem Wissenschaftsrat, der Gemeinsamen wissenschaftlichen Kommission des Bundes und der Länder, der Deutschen Forschungsgemeinschaft und vielen anderen gestaltet. Hier im Gespräch zu sein und die Anliegen der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik zu vertreten ist eine zentrale Aufgabe des Vorstands.

Gender und Physik, alles kein Problem?

Anna Borchert, Lucas Feicht, Klara Suchan, Studentinnen am Fachbereich Physik und Mitglieder der Queerfeministischen Initiative Physik (QFIP)

„Wir haben doch hier kein Genderproblem, es gibt ja kaum Frauen.“ So brachte es einmal ein (männlicher) Kommilitone auf den Punkt. Trotz des geringen Frauenanteils von ca. 20% am Fachbereich Physik gibt es kaum ein Problembewusstsein, und das Thema Gender taucht im Diskurs selten auf. Auch am Fachbereich Physik der FU sind wir in der „Post-Gender“-Ära angekommen. Da Naturwissenschaft objektiv und neutral sei, spiele hier das Geschlecht keinerlei Rolle und es komme lediglich auf gute Leistungen an. Auch wenn wir einen Fachbereich ohne jeglichen Sexismus sehr begrüßen würden, haben wir während unseres Studiums andere Erfahrungen gemacht. Da wir nicht hineinnehmen wollten, dass uns die männliche Mehrheit am Fachbereich erklärt, dass es keine Diskriminierung gäbe, haben wir die Queerfeministische Initiative Physik gegründet, um auf unserem Recht zu bestehen, darüber gemäß unseren Erfahrungen selbst zu entscheiden. Zunächst wollten wir uns mit Anderen vernetzen, die nicht mit der gängigen Einschätzung übereinstimmen, dass wir keinen Sexismus und keine diskriminierenden Strukturen hätten, um dann gemeinsam das Thema in den Fokus zu rücken.

Was wir zu dem Zeitpunkt noch nicht wussten war nicht nur, dass es bei uns an der Physik keinen Sexismus gibt, sondern dass es auch nicht erwünscht ist, dass Leute darüber reden.

Als eine unserer ersten Aktivitäten veröffentlichten wir in einem zu Semesterbeginn von der Fachschaftsinitiative herausgegebenen Ersti-Info-Heft einen Text, der die Leser_innen zum kritischen Reflektieren über Geschlechterrollen in ihrem Studiengang bewegen sollte. Unter dem Titel „Zur Männerproblematik“ arbeitet der Text mit der entfremdenden Vertauschung der Geschlechter: Aus der Sicht eines männlichen Physikstudenten, umgeben von einer Mehrheit an weiblichen Studentinnen, werden in zugespitzter Form die Hürden beschrieben, mit denen die männliche Minderheit unter den Physikerinnen täglich zu kämpfen hat. Dazu zählt zum Beispiel das Vorurteil, Männer seien für technische Berufe grundsätzlich weniger geeignet als Frauen, und würden, wenn überhaupt, auf Lehramt studieren.

Der Text rief zwei Arten von Reaktionen hervor. Einer-

seits gab es viele Stimmen, die dem Anliegen des Textes zustimmten und ihn für geeignet hielten, für die Genderproblematik in der Physik zu sensibilisieren. Andere stellten sich gegen eine Veröffentlichung und begründeten dies damit, dass der Text nicht genau der Situation am FB Physik entspräche. Wer jedoch aus dem Umstand, dass in der Realität nicht jeder Studentin am Anfang jeder Lehrveranstaltung unterstellt wird, für den Studiengang ungeeignet zu sein folgert, dass alles zum Besten stehe, leugnet die bestehenden Probleme.

Eine der besten Begründungen, weshalb die Veröffentlichung des Textes notwendig war, lieferte eine Diskussion darüber, ob der Text den Geschlechtertausch konsequent einhalte. Im Text wird dem männlichen Studenten, als er über seine Erfahrungen als Minderheit

spricht, von seinen weiblichen Kommilitoninnen entgegnet, er habe doch damit „rechnen müssen, wenn [er] Physikerin werden“ wolle. Die Diskrepanz zwischen dem männlichen Pronomen „er“ und der weiblichen Bezeichnung „Physikerin“ fiel einigen Menschen auf. Anstatt aber den Rollentausch rückgängig zu machen und dabei zu erkennen, dass die geläufige Kombination aus „sie“ und „Physiker“ ebenso widersprüchlich ist, folgerten sie, dass der Text inkonsequent geschrieben sei.

Die Erfahrungen, die wir bisher gemacht haben, bestätigen einerseits, dass es ein großes Desinteresse und bisweilen eine regelrechte Abwehrhaltung gegenüber dem Thema Gender gibt. Sie zeigen andererseits, dass die Notwendigkeit und Berechtigung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen und anderen benachteiligten Gruppen immer wieder grundsätzlich angezweifelt werden. Wir haben aber auch festgestellt, dass offen diskriminierendes oder sexistisches Verhalten selten ist. Dennoch gibt es viele strukturelle Hindernisse und verbreitete Einstellungen, die Frauen in der Physik auf subtilere Art behindern. So werden Physikerinnen weniger ernst genommen, beispielsweise werden Professorinnen mitunter für Sekretärinnen gehalten, und sie gelten oft als weniger kompetent. Die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege und einer Forschungslaufbahn ist schwierig. Es bleibt also noch viel zu tun, bis es an der Physik nicht nur mehr Frauen, sondern auch wirklich kein Genderproblem mehr gibt.



Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf

Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Das Gutachten der unabhängigen Sachverständigenkommission und die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erarbeitete Stellungnahme der Bundesregierung bilden zusammen den Gleichstellungsbericht, der am 15. Juni 2011 erschien. Darin werden erstmals Lebensverläufe von Frauen und Männern, ihre Chancen und Herausforderungen, in verschiedenen Lebensphasen die Balance zwischen den Verantwortungsbereichen Familie und Beruf zu halten, systematisch miteinander verglichen.

*Agnes Wankmüller,
Praktikantin im Büro der
zentralen Frauenbeauftragten
der Freien Universität Berlin*

Die Untersuchung soll es ermöglichen, gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf gerade an den Übergängen des Lebenslaufs, wie der ersten beruflichen Orientierung oder dem Wiedereinstieg in den Beruf, zu identifizieren. Die Analyse umfasste die Chancengleichheit und die Reproduktion von Rollenbildern in den Bereichen Recht, Bildung und Erwerbsleben. Zeitverwendungsmuster und Bilanzierungen des Lebensverlaufs der Geschlechter werden in den Blick genommen. Hierzu wurden Rollenbilder in Sozial- und Steuerrecht, Lebenslaufforschung, Bildungs- und Erwerbsbiographien, sowie die beiden Zeitbudgeterhebungen aus dem Jahre 1991/92 und 2001/02 herangezogen.

Die Kommission kam zu dem Ergebnis, dass es der Gleichstellungspolitik in Deutschland trotz erheblicher Fortschritte an einem einheitlichen Leitbild mangelt. Sie bleibt daher in unterschiedlichen Phasen im Lebensverlauf inkonsistent oder verweist auf unterschiedliche Lebensmodelle. Handlungsbedarf wurde u.a. bei der Ermöglichung einer gleichberechtigten Partnerschaft und Elternschaft gesehen. Hier wird die Notwendigkeit betont, das Arbeits-, Sozial- und Einkommensteuerrecht an einem Erwerbsmodell auszurichten, das stärker die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern verwirklicht. Aus der Stellungnahme der Bundesregierung geht hervor, dass die Handlungsempfehlungen der Kommission zwar zur Kenntnis genommen, jedoch nicht alle Schlussfolgerungen geteilt werden. Außerdem bleibt die Bundesregierung in ihrer Stellungnahme trotz positiver Ansätze weitgehend unbestimmt. So findet sich in der Stellungnahme nichts Konkretes zu Entgeltgleichheit, Steuerrecht oder einer Quote für Aufsichtsräte und Vorstände, sowie zum Ausbau der Kinderbetreuung. Ob und wie die im Gutachten geforderten Leitlinien eine Umsetzung erfahren, bleibt abzuwarten.

www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen,property=pdf

Wählen gehen! Wählen gehen!

Am 10. Januar sind die Wahlen zu dem zentralen Frauenrat und den dezentralen Frauenräten

Mit der Verabschiedung des Berliner Hochschulgesetzes vom 12.10.1990 wurde der Frauenrat als ein zentrales Wahlgremium (§59 Abs. 8 i. V. m. § 3 Abs. 3 BerlHG) sowie die dezentralen Frauenräte in allen größeren Bereichen eingeführt. Sie werden von den weiblichen Mitgliedern der Universität, entsprechend ihrer Statusgruppe, alle zwei Jahre gewählt. Im zentralen Frauenrat sind je Statusgruppe drei Mitglieder, an den Bereichen je vorhandener Statusgruppe zwei Mitglieder.

Der zentrale Frauenrat wählt alle vier Jahre die zentrale Frauenbeauftragte und alle zwei Jahre auch ihre beiden Stellvertreterinnen. Darüber hinaus spricht er die Empfehlung für die Verleihung des Margherita-von-Brennano-Preises aus und berät und unterstützt die zentrale Frauenbeauftragte. Für die nächste Amtsperiode kandidieren:

für die Professorinnen	für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen
Beate Kokschi, BCP Claudia Jarzebowski, GeschKult Tuulia Ortner, EwiPsy Lena Rudkowski, RechtsWiss	Edith Püschel, ZE Studienberatung Dr. Anita Runge, ZE Frauen Dr. Regine Jahn, ZE BGBM Wendy Stollberg, OEI Dr. Beate Schattat, Physik Lilith Wanner, PolSoz Sarah Huch, BCP
für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	für die Studentinnen
Vera Heinau, ZEDAT Michaela, Volkmann, ZUV Dr. Agnes Mühlmeier-Mentzel, EwiPsy Sabrina Kusch, ZUV	Sophie Mittag, PhilGeist Franziska Vesely, PolSoz Isabel Collien, WiWiss Agnes Wankmüller, PolSoz

„Dieser Raum ist beispielbar“

Eltern-Kind-Raum in der Rost- und Silberlaube am 11.11.11 eröffnet

„Danke für diesen schönen Raum!“ hatte eine unbekannte Hand schon vor der offiziellen Eröffnung des Eltern-Kind-Raums auf die Tafel geschrieben. Dieser Raum, das ist der neu eingerichtete Eltern-Kind-Raum in der Rost- und Silberlaube. Er steht allen Beschäftigten, Studierenden und auch Gästen der Freien Universität Berlin zur Verfügung, die ihre Kinder vor Ort selbst oder gegenseitig betreuen möchten. Darüber hinaus ist es möglich, in Absprache mit dem Familienbüro, hier eine Konferenz-Kinderbetreuung anzubieten.

Während eines langen Uni-Tages oder für die Dauer einer Vorlesung kann der Eltern-Kind-Raum Treffpunkt und Rückzugsort für Kinder und ihre Eltern oder andere Betreuungspersonen sein. Durch individuelle Absprachen untereinander können beschäftigte und studierende Eltern diesen Raum für eine spontane oder regelmäßige Kinderbetreuung nutzen, etwa für eine „gemeinsame Notbetreuung“, wie Sarah von Saldern, Studentin der Linguistik, es sich erhofft. Mit ihrem fast zweijährigen Sohn war sie zur Eröffnung des Eltern-Kind-Raums gekommen und ist begeistert von dem hellen, freundlichen Raum, auch weil „der Opa nun nicht mehr den Kinderwagen den K-Gang hoch- und runterschieben muss“, während sie eine Vorlesung besucht. Auch Sabrina Kusch, heute Leiterin des Familienbüros, blickte bei der Eröffnung des Eltern-Kind-Raums auf ihr Studium mit Kind an der Freien Universität zurück und weiß: „Nicht in allen FU-Veranstaltungen, aber hier sind Kinder ausdrücklich erwünscht. Dieser Raum ist beispielbar.“ Zum Spielen gibt es eine Kinderküche, die Wandtafel, ein Parkhaus, Legosteine u.v.m.; zum Ausruhen ein kleines Schlafsofa und zum Studieren und Arbeiten einen Schreibtisch. Dazu kommt eine separate Kindertoilette und direkt nebenan befindet sich ein Still- und Wickelraum. Ein Teil der Einrichtung des Eltern-Kind-Raums wurde durch eine großzügige Spende des Seminars Campus-Hotel Berlin finanziert. Hoteldirektor Oliver Heldt sagte zur Eröffnung: „Das haben wir sehr gerne getan, denn die Kleinen kommen doch meistens viel zu kurz.“

Mit der Einrichtung dieses Eltern-Kind-Raums hat die Freie Universität eine weitere Zielvereinbarung des Audits familiengerechte Hochschule umgesetzt. Bislang gab es ähnliche Räume schon am Fachbereich Rechtswissenschaft in Dahlem und auf dem Campus in Lankwitz am Fachbereich Geowissenschaften.

Der Eltern-Kind-Raum in der Rost- und Silberlaube ist geöffnet von mon-

*Michaela Volkmann,
Mitarbeiterin im Familienbüro der
Freien Universität Berlin*



*Sabrina Kusch und Oliver Heldt
(Foto: Melanie Utecht)*

tags bis freitags während der Öffnungszeiten des Gebäudes. Zu erreichen ist er über das Foyer der Mensa II. Der Eingang befindet sich zwischen dem Mensahaupteingang und dem Schwarzem Brett, gegenüber der Infobox. Gegen ein Pfand (z.B. Personalausweis) ist der Schlüssel bei der Infobox gegenüber oder beim Pförtner der Rostlaube, an der Habelschwerdter Allee erhältlich. Wer den Raum nutzt, erklärt sich mit den ausliegenden Nutzungsbedingungen einverstanden. Damit soll sichergestellt werden, und so hofft auch Julia Petersen, Studentin der Grundschulpädagogik, „dass hier nicht andauernd das Spielzeug rausgetragen wird“. Schließlich soll dieser schöne Raum bespielbar bleiben.



Dieser Raum ist bespielbar
Melanie Utecht

Eltern-Kind Räume an der Freien Universität Berlin

- Rost- und Silberlaube
Otto-von-Simson-Straße. 26
14195 Berlin
Foyer Mensa II
zwischen Mensahaupteingang und Schwarzem Brett
Eingang gegenüber der Infobox
- Fachbereich Rechtswissenschaft
Van't-Hoff-Straße 8
14195 Berlin
- Fachbereich Geowissenschaften
Campus Lankwitz
Malteserstraße 74 – 100
12249 Berlin
Haus S Raum 12 a

Der Schlüssel ist beim Pförtner in Haus G erhältlich.

Mobile Kinderbetreuung für den Notfall

Veränderungen beim Angebot von KidsMobil

Sabrina Kusch,
Leitung des Familienbüros der
Freien Universität Berlin

Seit nunmehr drei Jahren gibt es an der Freien Universität Berlin das kostenlose Notbetreuungsangebot für Kinder von Beschäftigten. Kinder im Alter von acht Monaten bis 14 Jahren können von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Serviceanbieters KidsMobil betreut werden.

Seit dem Wintersemester 2011/2012 hat sich das Verfahren zur Nutzung des Notbetreuungsservice geändert.

So wurde der Punkt 2.6 der Nutzungsbedingungen „Unvorhergesehene andere dringliche dienstliche Gründe, die im Einzelfall konkret zu benennen sind“ gestrichen.

Einer Nutzung des Service wird nach wie vor aus folgenden Gründen zugestimmt:

Auf der Website des Familienbüros sind die Nutzungsbedingungen und Auftragsformulare unter Kinderbetreuung/Notbetreuung abrufbar: www.fu-berlin.de/familienbuero/kinderbetreuung/notbetreuung

1. Kurzfristige Erkrankung des Kindes bei dienstlicher Unabkömmlichkeit des Elternteils
2. unvorhergesehene Dienstübernahme
3. unerwarteter Ausfall der Regelbetreuung (Kita, Schule, Hort, Tagesmutter, Babysitter, etc.) bei dienstlicher Unabkömmlichkeit des Elternteils, wobei dies dem Familienbüro nachgewiesen werden muss. Dazu kann auf der Homepage des Familienbüros ein vorgefertigtes Formular heruntergeladen werden, welches von der regelbetreuenden Einrichtung unterschrieben werden muss.
4. Kurzfristig anfallende Arbeitszeitunregelmäßigkeiten, Überstunden, Vertretungen außerhalb der Regelbetreuungszeit des Kindes,
5. unvorhergesehene oder kurzfristig erforderliche Teilnahme an Kongressen, Gremienarbeit etc. (z.B. in Vertretung).

KidsMobil
www.kinder-im-kiez.de/kidsmobil



Hausmusik für die Hausbetreuung von KidsMobil
(Foto: Mirko Zander)

Als Neuerung wird die „dienstliche Unabkömmlichkeit des Elternteils“ durch die Unterschrift der/des Fachvorgesetzten auf dem Auftragsformular bescheinigt. Neu ist zudem, dass die Unterschrift der Verwaltungsleitung zusätzlich eingeholt werden muss. Diese kann in dringenden Fällen nachgereicht werden. Die Notwendigkeit der Unterschrift eines Dekanatsmitglieds entfällt. Mit Unterschreiben des Auftragsformulars bestätigen Eltern, die Nutzungsbedingungen zu akzeptieren sowie die Richtigkeit der Angaben. Wie bisher wird das Auftragsformular an KidsMobil und seit September auch an das Familienbüro gefaxt.

Das genaue Verfahren wird in den Nutzungsbedingungen ausführlich erläutert.

Unangetastet bleiben die tariflichen und gesetzlichen Freistellungs- und Beurlaubungsregelungen zur Kinderbetreuung neben diesem Notbetreuungsangebot bestehen. Die Kinderbetreuung für den Notfall ist eine zusätzliche Serviceleistung der Freien Universität für ihre Beschäftigten.

Intersektionalität zwischen Gender und Diversity

Agnes Wankmüller, Praktikantin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

Die Vielfalt von Lebenslagen und die damit verbundenen unterschiedlichen Privilegierungen und Diskriminierungen erfordern es, umfassendere Konzepte von Ungleichheit und Differenz zu entwickeln. Als Konzept, das sich überschneidende Diskriminierung erfassen soll, dient neben Diversity das der Intersektionalität, das zunehmend als neues Paradigma der Geschlechterforschung gilt. Der Frage, was die Konzepte Intersektionalität sowie Gender und Diversity verbindet und worin sie sich unterscheiden, gehen Dagmar Vinz und Sandra Smykalla in ihrem interdisziplinär angelegten Sammelband nach. Die Aufsatzsammlung soll, von einem wechselseitigen Bedingungsverhältnis von Geschlechtertheorien und Chancengleichheitspolitiken ausgehend, Überlegungen zur Theorie und Methodologie der Begriffe vorstellen und diese in ihrer praktischen Relevanz für verschiedene Forschungsbereiche und Politikfelder reflektieren.

Zunächst werden, dem einleitenden Artikel folgend, die theoretischen Zugänge und konzeptionellen Grundlagen der Verknüpfung und Überkreuzung von Ungleichverhältnissen behandelt. In diesem Rahmen werden die theoretischen Herausforderungen für die Geschlechter-

forschung durch das Konzept der Intersektionalität und sein Verhältnis zu verschiedenen theoretischen Kategorien, unter anderem Klasse und Geschlecht als Dimensionen sozialer Ungleichheit, erforscht. Auch wird nach der Relevanz von Intersectionality in der bundesdeutschen Debatte gefragt und die Ansätze von Intersektionalität und Diversity in Managementkonzepten und –forschung werden kritisch behandelt. Im zweiten Teil werden methodische Zugänge und Herausforderungen für die intersektionale Forschung aufgezeigt und es wird die Frage nach der empirisch-quantitativen Operationalisierung von Intersektionalität gestellt. Ein Fokus liegt hier auf dem Problem, wie die Diskussion um ethnische Zugehörigkeit mit Ansätzen der qualitativen und quantitativen Geschlechterforschung verknüpft werden kann, um diese für die Erforschung unterschiedlicher, sich überschneidender Diskriminierungs- und/oder Differenzverfahren zu nutzen.

Im dritten Teil werden einzelne Politikfelder, Strategien und Instrumente der Chancengleichheit und der Antidiskriminierung in den Blick genommen und in diesem Rahmen national sowie international vergleichend behandelt, um die spezifi-

schon Verbindungen von Gender, Klasse und Ethnizität mit der Strukturierung von (Weiter-) Bildung und Arbeit zu zeigen. Hier wird Klasse als ungleichheitsrelevante Kategorie erkannt, da mit der beruflichen Qualifikation die Chancen auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben steigen, unter anderem dadurch dass die Delegation von Fürsorgearbeit möglich wird. Gleichzeitig wird eine ungleichheitsgenerierende Wechselwirkung von Diskursen über Gender und Ethnizität im Bildungssektor beschrieben. Auch wird der Frage nachgegangen, wie in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen mit Vielfalt umgegangen wird und wie dort gleichstellungspolitische Ziele verfolgt und gefördert werden können. Der Sammelband richtet sich daher an Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, als auch an Experten und Expertinnen in der politischen oder betrieblichen Praxis, sowie an alle, die daran arbeiten, vorherrschende Privilegstrukturen sichtbar zu machen und abzubauen.

Sandra Smykalla/ Dagmar Vinz (Hrsg.): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit, Münster 2011.

Migrantinnen in den Medien: Fremd- und Selbstwahrnehmung

Agnes Wankmüller, Praktikantin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

Die mediale Vermittlung von Wissen über migrantisches Leben stellt eine zentrale Quelle der Vorstellungen über Migrantinnen und Migranten in der Mehrheitsgesellschaft dar. Eine geschlechtsspezifische Betrachtung der Berichterstattung über Migrantinnen hat bisher jedoch nur bruchstückhaft in Form von Fallstudien einzelner Medien stattgefunden. Das vorliegende Buch hat das Ziel, eine systematische Untersuchung zur medialen Darstellung und Erscheinungskontexten von Migrantinnen in deutschen Zeitungen im Rahmen einer Inhaltsanalyse zu liefern. Weiterhin soll die Aneignung und Rezeption der Medienbilder durch Migrantinnen und Nicht-Migrantinnen mittels Fokusgruppengesprächen und -diskussionen analytisch betrachtet werden, um die Prägung des Selbst- und Fremdbildes von Migrantinnen durch die Deutungsentwürfe der Medienbilder herauszustellen.

Theoretisch fundiert wird die Analyse mit dem Konzept der Intersektionalität, um das spezifische

Zusammenwirken der Kategorien Geschlecht und Ethnizität zu zeigen. Erweitert wird die theoretische Basis durch das Konzept des cultural citizenship, um die Möglichkeit der Teilhabe an Mediendiskursen und deren Auswirkung auf Identitätsbildung der befragten Individuen zu untersuchen.

In der empirischen Studie wurde das Spektrum der medialen Repräsentation von Migrantinnen durch die Untersuchung der Berichterstattung von fünf regionalen und überregionalen Tageszeitungen unterschiedlichen politischen Spektrums und Qualitätsansprüchen, anhand ausgesuchter Analysezeiträume der Jahre 2005 bis 2008, nachgezeichnet. Die Autorinnen stellen eine Typologie der Repräsentation von Migrantinnen heraus, die induktiv aus dem Medienmaterial entwickelt wurde. Vorherrschend war in den Berichten demnach v.a. die Figur des unmündigen Opfers, während die Figuren der Prominenten, der Nachbarin, der Integrationsbedürftigen, der Erfolgreichen und der

Unerwünschten weniger häufig genutzt wurde. In der Rezeptionsanalyse wird gezeigt, wie diese Darstellungen vor allem von Migrantinnen als nicht differenziert und verallgemeinernd wahrgenommen werden. Defizite der Berichterstattungen deutscher Medien, die Migrantinnen häufig (jedoch nicht immer) stereotyp darstellten, werden im vorliegenden Buch rekonstruiert und als realitätsfern kritisiert. Die Studie bietet durch die Verknüpfung von Medienanalyse und Rezeptionsstudie einen Einblick in die mehrdimensionale Reproduktion von Deutungsentwürfen über „die Migrantin“. Sie ist für all jene empfehlenswert, die sich für die Konstruktion der Dichotomie von Fremdheit und Zugehörigkeit interessieren oder kritisch dazu arbeiten wollen.

Lünenborg, Margreth/ Fritsche, Katharina/ Bach, Annika (2011): Migrantinnen in den Medien. Darstellung in der Presse und ihre Rezeption, transcript Verlag Bielefeld.

Ferien und Familie vereinbaren Netzwerk Familie in Hochschule und Wissenschaft Berlin organisiert Sommerferienbetreuung für 2012

Sommer 2012: An der Freien Universität Berlin beginnt die vorlesungsfreie Zeit am 14. Juli. Zu diesem Zeitpunkt haben Berliner Schulkinder bereits drei Wochen und drei Tage Sommerferien. Hinzu kommen unterschiedliche Schließzeiten an Schulorten und Kindertagesstätten, in denen Kinder auch eine Betreuung brauchen.

Zahlreiche Studierende, Lehrende und auch sonstige Beschäftigte der Universität sind in dieser Zeit auf ein Ferienangebot für ihre Kinder angewiesen, um diese Betreuungslücke schließen zu können. Eine vorausschauende Urlaubsplanung und die bessere Vereinbarkeit von Sommer- und Semesterferien im Blick, bieten die Familienbüros der Berliner Hochschulen schon jetzt eine Sommerferienbetreuung vom 20. Juni bis 13. Juli 2012 an. Im Verbund mit dem Studentenwerk, der Charité und dem Umweltbundesamt haben sie ein Ferienangebot für Kinder und Jugendliche von vier bis 14 Jahren organisiert. Betreut werden die Kinder in jeder Ferienwoche täglich von 8.00 bis 16.00 Uhr. Veranstalter und Kooperationspartner ist das Jugend- und Kulturzentrum „Spirale“ des Nachbarschafts- und Selbsthilfenzentrums in der ufa-fabrik e.V. (NUSZ). Hier, in der Westfälischen Straße in Wilmersdorf, gibt es einen Abenteuer-

spielplatz, einen Nutzgarten, Kochkurse, Trommel- und Theaterworkshops und vieles mehr. Die Ferienbetreuung ist wochenweise buchbar und kostet 136,50 Euro pro Woche, inklusive warmem Mittagessen. Alle Hochschulmitglieder können ihre vier bis 14jährigen Kinder und auch deren „universitätsfremden“ Freundinnen und Freunde anmelden.

Die Anmeldefrist endet am 14.05.2012.

Die Anmeldung ist verbindlich.

Der Anmeldebogen mit genauer Beschreibung des Angebotes steht zum download auf der Website des Familienbüros bereit.

Auskunft zum Ferienangebot in der „Spirale“ gibt auch das Familienbüro der Freien Universität, Telefon: 030 / 838-51137 (Sabine Rolf, Sekretariat), familienbuero@fu-berlin.de.

Einen weiteren Service, um Hochschulmitglieder zu entlasten, die nur während der vorlesungsfreien Zeit Urlaub nehmen können, bietet das Familienbüro, indem es regelmäßig, Ferienaktivitäten bzw. Betreuungsangebote für Kinder recherchiert und eine Auswahl davon einige Wochen vor Ferienbeginn auf ihrer Website www.fu-berlin.de/familienbuero/news veröffentlicht.

Netzwerke – Ohne geht es nicht

Sich austauschen und unterstützen, Erfahrungen teilen und neue Ideen entwickeln, andere Fachkulturen kennen lernen und die Kultur der eigenen Disziplin überprüfen: Netzwerke sind unverzichtbar, um wissenschaftliche Karriere zu machen.

Juniorprofessorinnen, Habilitierende, Habilitierte, Gastdozentinnen, Gastprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen, alle, die den Weg einer wissenschaftlichen Karriere bereits eingeschlagen haben, sind herzlich eingeladen. Im Rahmen regelmäßiger Treffen gilt es, fächerübergreifend Erfahrungen und Informationen auszutauschen sowie strukturelle (wie der Mehrfachbelastung durch wissenschaftliche Arbeit und Familie oder der institutionalisierten Benachteiligung von Frauen allgemein) oder finanzielle Schwierigkeiten (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 das nächste Mal am 10. Januar um 18:00 Uhr im Restaurant Galileo, Otto-von-Simson-Straße 26, 14195 Berlin.

Workshop „Wege in die Wissenschaft“

Am 14. Januar 2012 wird zum dritten Mal der Workshop „Wege in die Wissenschaft“ am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften der Freien Universität Berlin stattfinden. Der Workshop richtet sich ausschließlich an Studentinnen des Fachbereichs und soll ihnen eine wissenschaftliche Karriere näherbringen. Den Studentinnen werden die Anforderungen an eine wissenschaftliche Karriere aufgezeigt und weitere inner- und außeruniversitäre Karrieremöglichkeiten vorgestellt.

Die Referentinnen werden in diesem Rahmen über ihre berufliche Entwicklung berichten und so auf mögliche Wendepunkte und konflikthafte Situationen hinweisen. Weiterhin ist es Ziel, die Studentinnen über Fördermöglichkeiten, Netzwerke und Verbände, sowie nützliche Kontaktadressen zu informieren.

Der Workshop ist für alle Studentinnen des Fachbereichs konzipiert und für diese kostenfrei. **Die Anmeldungen sollten ab sofort per Telefon unter 030/838-45452 oder schriftlich an frauen@geisteswissenschaften.fu-berlin.de erfolgen.**

Ort der Informationsveranstaltung wird die Silberlaube der Freien Universität Berlin, Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin, Raum J 32/102 sein. Die Veranstaltung wird um 9:30 Uhr beginnen und voraussichtlich bis 17:30 Uhr stattfinden.

Der Workshop „Wege in die Wissenschaft“ ist eine Veranstaltung der Frauenbeauftragten des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften und wird durch die freundliche Unterstützung des Dekanats aus Mitteln der Leistungsorientierten Mittelvergabe für Gleichstellung finanziert.

International Summer School “Diversity in the Cultures of Physics”

Am Fachbereich Physik der Freien Universität Berlin beginnt im August 2012 eine internationale Sommerschule für junge Physikerinnen in Kooperation mit Partnerinstitutionen in Uppsala und Stockholm. In der Folge sind für die kommenden Jahre weitere Sommerschulen in anderen europäischen Ländern geplant.

Das Projekt der Sommerschule “Diversity in the Cultures of Physics” richtet sich insbesondere an Studierende im Übergang vom Master zur Promotion als entscheidender Schritt der Karriere- und Lebensplanung. Das Programm kombiniert die folgenden Ziele:

- Einblick in die Vielfalt der Arbeitsgebiete von Physikerinnen in Europa;
- Grundlagen für den Aufbau zukünftiger Kollaborationen und Auslandsaufenthalte während der Promotionsphase;
- Übersicht über Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen im nationalen und internationalen Rahmen;
- Kenntnis der fachlichen Netzwerke von Physikerinnen,
- Beispiele für Gleichstellungspolitik an europäischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen;
- Fachkultur und Arbeitsplatzkulturen der Physik im kulturellen, politischen und lebensweltlichen Kontext.

Stipendiatinnen aus Deutschland und Schweden werden zusammen je zwei Wochen in Berlin und zwei Wochen in Uppsala / Stockholm verbringen. Das Programm umfasst Besuche in physikalischen Labors an Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen am Ort. Es besteht die Möglichkeit für eine Woche in einer der Arbeitsgruppen mitzuarbeiten und so die Arbeitsweise und das Forschungsumfeld etwas näher

kennenzulernen. Nachmittags werden Kontakte zu wissenschaftspolitischen Institutionen, Fördereinrichtungen und Fachorganisationen im Vordergrund stehen. Die Erfahrungen und Einsichten aus den Treffen und Besuchen werden in einem gender-politischen Begleitseminar reflektiert.

Weitere Informationen sind zu erhalten bei Prof. Dr. Barbara Sandow (barbara.sandow@fu-berlin.de) und Prof. Dr. Elvira Scheich (elvira.scheich@fu-berlin.de)

Herausgeberin:
Zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber

Redaktion:
Silvia Arlt, Mechthild Koreuber

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

Titelbild:
Gösta Röver
(verfremdetes Bild: Raffael, *Die Schule von Athen*, 1511, Fresko, Stanzen des Vatikan)

Auflage:
1.200

Druck:
P & P Printmanagement

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

ISBN 978-3-929968-38-5



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

