



Wissenschaftlerinnen- Rundbrief

Nr. 1/2013

Schwerpunkt: Netzwerke



Herausgeberin:

Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Redaktion:

Silvia Arlt, Mechthild Koreuber, Caren Kunze

Layout:

Freie Universität Berlin, Center für Digitale Systeme (CeDiS)

Titelbild:

Nadia El-Obaidi

Auflage:

1.300

Druck:

P & P Printmanagement

Freie Universität Berlin

Rudeloffweg 25 – 27

14195 Berlin

Tel: 030 838-54259

frauenbeauftragte@fu-berlin.de

www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte

Juli 2013

ISBN 987-3-929968-43-9

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

vor Ihnen liegt die neue Ausgabe des Wissenschaftlerinnenrundbriefs der Freien Universität Berlin – Internationale Netzwerkuniversität. Unter diesem Titel ist die Freie Universität letztes Jahr für ihr Zukunftskonzept ausgezeichnet worden. So ist es selbstverständlich, dass sie vielfältige Verbindungen zu Universitäten und Forschungseinrichtungen im In- und Ausland hält. Aber nicht nur Netzwerke zwischen Institutionen sind das zentrale Charakteristikum der Internationalen Netzwerkuniversität, sondern auch die zahlreichen Verbindungen der Wissenschaftlerinnen selbst.

Netzwerke können unterschiedlichste Ausrichtungen haben. Während berufliche Netzwerke die Karriereentwicklung erleichtern, dienen politische Netzwerke dem inhaltlichen Austausch, der Strategieentwicklung sowie der Interessensvertretung. Netzwerke in der Wissenschaft vereinen oftmals diese Aspekte und dienen zusätzlich der inhaltlichen Weiterentwicklung sowie der Schaffung von Forschungsk Kooperationen.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu hegen, stellt der Rundbrief bundesweite Netzwerke ebenso vor wie Netzwerke innerhalb der Freien Universität. Dabei liegt der Fokus auf wissenschaftlichen und politischen Netzwerken sowie Netzwerken mit beruflicher Ausrichtung.

Der Schwerpunkt wird mit einem Artikel zur Bedeutung von Netzwerken für die Karriere von Wissenschaftlerinnen, ihrem Zugang zu und der Nutzung von Netzwerkstrukturen eröffnet.

Daran anschließend sind mit dem *GenderNet Freie Universität Berlin* und dem *Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung* zwei an der Freien Universität angesiedelte und für die Gleichstellungspolitik sowie die Geschlechterforschung wichtige Netzwerke benannt.

Im Anschluss werden exemplarisch (Wissens-)Netzwerke unterschiedlicher Disziplinen und Berufsgruppen vorgestellt. Hierzu gehören die *Fachgesellschaft Gender Studies*, der *Arbeitskreis „Politik und Geschlecht“ der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft*, das *Ökonominnennetzwerk efas – economics, feminism and science*, der *Arbeitskreis Frauen in der Mathematik* ebenso wie der *Arbeitskreis Chancengleichheit der Deutschen Physikalischen Gesellschaft*. Mit der *Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur* und der *Bundeskonferenz der Sprachlehrbeauftragten* werden zwei Netzwerke vorgestellt, die die berufliche Situation ihrer Mitglieder thematisieren und sich für deren Interessen einsetzen.

Wir hoffen, mit unserem Schwerpunkt dazu anzuregen, nach weiteren Netzwerken zu schauen und sich die Zeit zu nehmen zu *netzwerken*. Ein Ort wird die feierliche Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises an das Verbundprojekt MISEAL sein, dass ohne die ausgezeichnete Vernetzung seiner Initiatorinnen nicht entstanden wäre.

Wie in jedem Rundbrief folgen Berichte über ausgewählte Themen in den Bereichen Geschlechterforschung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit an der Freien Universität, Literatur und Veranstaltungshinweise schließen den Rundbrief ab.

Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre!

Mechthild Koreuber und das Rundbriefteam



Foto: Gerhard Westrich

Quelle: Freie Universität Berlin

Impressum

Editorial

Ausgezeichnet

- 6 Margherita-von-Brentano-Preis an MISEAL
Die MISEAL-Redaktion

Schwerpunkt

- 8 Karriere in der Wissenschaft – Wissenschaftliche Produktivität oder Netzwerkeinbindung?
Dr. Nicoline Scheidegger
- 12 Universitätsinterne Vernetzung schafft Synergieeffekte
Dr. Anita Runge
- 14 Ein Jahr Interdisziplinäres Zentrum
Geschlechterforschung an der Freien Universität
Marielle Aussems
- 15 Vieldimensionale Auseinandersetzungen mit Geschlecht und Gender
Prof. Dr. Sabine Hark
- 17 Die Präsenz von Frauen erhöhen und feministische Forschung vorantreiben
Imke Leicht, Dr. Christine Löw, Dr. Nadja Meisterhans, Katharina Volk
- 19 Physikerinnen und der Arbeitskreis Chancengleichheit der Deutschen Physikalischen Gesellschaft
OSTR' Agnes Sandner und Dr. Christine Meyer
- 21 Geschlechtergerechtigkeit in der Mathematik – Eine unendliche Aufgabe?
Prof. Dr. Andrea Blunck und Dr. Renate Motzer
- 23 efas – economics, feminism and science
Heidrun Messerschmidt und Norma Schmitt
- 25 Unterstützung bei der Karriereplanung
Tobias Potthoff
- 26 Mit vereinter Kraft für eine Veränderung der Hochschulpolitik
Sandra Vogt und Linda Guzetti

Geschlechterforschung

Still loving Feminism oder „Wie kann die Luft raus sein?!“ 28
Bericht zum Vortrag von Prof. Dr. Gudrun Axeli Knapp an der Freien
Universität Berlin
Heike Pantelmann und Inga Nüthen

Tagungsbericht: Frauen in der Spitzenforschung 29
Zum Verhältnis von Geschlechterungleichheit und Exzellenz
Caren Kunze

Gleichstellung

Die neue Referentin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten 30
stellt sich vor
Caren Kunze

Gleichstellung vernetzt – Das Plenum der dezentralen 31
Frauenbeauftragten
Anja Hein

Neue Frauenbeauftragte gewählt 31
Silvia Arlt

Bilder sagen mehr als 1000 Worte. 32
migrantas – eine visuelle Sprache der Migration
Anja Hein

Mit Schirm, Charme und Methode 33
Eine Ausstellung zu Arbeitsbedingungen von Hochschulsekretärinnen
Anett Sahland

Nachrichten aus dem Familienbüro

Vernetzt und Familiär 34
Michaela Volkmann

Erschienen

Heike Kahlert (2013): Riskante Karrieren. 36
Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung
Caren Kunze

Tipps, Treffen, Termine

Gender, Queer und Intersektionalität in der Hochschullehre 38
Workshop für Lehrende: Intersektional lehren?

Den Zugang zu Bildung öffnen

Margherita-von-Brentano-Preis an MISEAL



Die MISEAL-Redaktion Aufgrund seines herausragenden Beitrags zur Internationalisierung von Lehre und Forschung im Bereich von Gleichstellung wird der Margherita-von-Brentano-Preis der Freien Universität Berlin im Jahre 2013 an das von der Europäischen Union geförderte Verbundprojekt *MISEAL* vergeben.

Ausgehend vom Lateinamerika-Institut unter der Leitung von PD Dr. Martha Zapata Galindo und Prof. Dr. Marianne Braig wird gemeinsam mit Prof. Dr. Maria da Costa vom Geschlechterforschungsprogramm PAGU der Universidade Estadual de Campinas in Brasilien ein internationales Netzwerk koordiniert, in welchem renommierte Frauen- und Geschlechterforscherinnen aus zwölf lateinamerikanischen und vier europäischen Universitäten mitarbeiten. Das von der Europäischen Union finanzierte Verbundprojekt *MISEAL* (Medidas para la inclusión social y equidad instituciones de educación superior en América Latina) untersucht und entwickelt Maßnahmen und Instrumente, die die Teilhabe und Gleichstellung unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen an der Hochschulbildung in lateinamerikanischen Ländern ermöglichen sollen.

In Lateinamerika, der Weltregion mit den größten sozialen Ungleichheiten, ist die Hoffnung auf soziale Mobilität und auf ein besseres Leben mit dem Zugang zu Hochschulbildung verbunden. Die Ausschlussmechanismen aus den Universitäten sind heute weniger offensichtlich und erkennbar als früher. Doch sie sind weiterhin dafür verantwortlich, dass sozial benachteiligte gesellschaftliche Gruppen, vor allem Frauen, immer noch an den Hochschulen geringer vertreten sind. Zugleich haben lateinamerikanische Universitäten Förderprogramme und -maßnahmen entwickelt, um diese Diskriminierung zu bekämpfen.

Das Projekt basiert auf einer kritischen Analyse bestehender Konzepte zu sozialer Inklusion und Gleichstellung sowie daraus abgeleiteter Politiken an lateinamerikanischen Hochschulen. Die Untersuchung beschränkt sich dabei nicht nur auf eine Diskriminierungsform, sondern gründet sich auf eine intersektionale Perspektive unter Einbezug der Ausgrenzungskriterien Geschlecht, Ethnizität, Klasse, Alter, sexuelle Orientierung und körperliche Verfasstheit.

Die Zielsetzung des Verbundprojekts *MISEAL* weist deutliche inhaltliche Gemeinsamkeiten mit dem hochschulpolitischen Engagement Margherita von Brentanos auf. Margherita von Brentano setzte sich bereits in den 1960er Jahren kritisch gegen Argumente und Verfahren ein, welche die Zulassung von Frauen zum Studium und ihr Weiterkommen bis in die oberen Hierarchien der Universität blockierten und verhinderten. Mit beeindruckender Klarheit analysierte sie schon damals Diskriminierungsmechanismen innerhalb der deutschen Hochschule: „Solange in der Beziehung einer Gruppe zur Anderen Diskriminierung herrscht, solange sind Aussagen über die ‚Natur‘ der Diskriminierten in Wahrheit Aussagen über die Natur der Diskriminierung.“ Sie setzte sowohl auf die direkte Förderung von Frauen



Das Team von MISEAL; Foto: Aris Papadopoulos

als auch auf eine Reform universitärer Strukturen, die den Sinn von Demokratie und Gleichheit effektiv bewahren. Margherita von Brentanos Analysen über Grundlagen und Mechanismen, welche Diskriminierung in alltäglichen Hochschulprozessen zur Regel machen, sind auch für lateinamerikanische Erfahrungen äußerst aktuell. Sie sagte damals: „Offen, direkt und von jedermann erkennbar gibt es heute an der Universität keine Benachteiligung der Studentinnen.“ Diese Aussage kann man nach vielen Reformen auch für eine ganze Reihe von lateinamerikanischen Universitäten bestätigen. Sie warnte jedoch auch davor, „dass verschleierte, indirekt wirkende, uneingestandene Schwierigkeiten bestehen. Und was sie so gefährlich macht ist, dass die Betroffenen sie nicht ohne weiteres erkennen können, ihnen deshalb umso eher erliegen.“ Dies wiederum ist ein Phänomen, welches ein gemeinsames Problem ausdrückt, dem sich die lateinamerikanischen und europäischen Universitäten im Verbund von *MISEAL* stellen. Brentanos Empfehlungen im Kampf für Gleichberechtigung sind für die weitere Durchführung des *MISEAL*-Projektes unabdingbar: „Hartnäckigkeit“ in der Zielverfolgung, Mut „gegen geschlossene Fronten anzugehen“, „die Fähigkeit Offenkundiges aber Nichteingestandenes auszusprechen“, und Phantasie „das Bestehende utopisch zu überschreiten“.

Karriere in der Wissenschaft – Wissenschaftliche Produktivität oder Netzwerkeinbindung?

Dr. Nicoline Scheidegger, Dozentin und Leiterin diverser Forschungsprojekte an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Winterthur

Einleitung

Die Teilhabe der Frauen in der Wissenschaft hat sich in den letzten Jahren beträchtlich erhöht. Mittlerweile sind rund die Hälfte der StudienanfängerInnen in Deutschland weiblich (Statistisches Bundesamt, 2010). Je höher jedoch die Qualifikationsstufe ist, desto mehr nimmt der Frauenanteil ab. Extrembeispiel dieser so genannten „Leaky Pipeline“ (Leboy, 2008) ist die Humanmedizin mit rund 60% weiblichen Studierenden, denen eine Professorenschaft mit nur 10% Frauenanteil gegenübersteht. Die Gründe und Mechanismen, die es verhindern, dass der Frauenanteil bei Professuren in gleichem Masse ansteigt wie bei den Studierenden, sind vielfältig (siehe z.B. Lind, 2004). Auf der einen Seite beleuchten einige sozialisationstheoretische Ansätze das Individuum, seine Motivationen und Fähigkeiten. Sie fragen danach, ob Frauen im Allgemeinen weniger Ambitionen und Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere entwickeln. Andere Ansätze beleuchten die äußeren Umstände und untersuchen strukturelle und kulturelle Barrieren, die für die „Leaky Pipeline“ relevant sind. Ihr Erkenntnisinteresse setzt an den Schwierigkeiten an, denen Frauen bei der Integration ins Hochschulsystem und in die weitere Wissenschaftsgemeinde begegnen. Dabei sind vielschichtige Prozesse angesprochen, die für wissenschaftliche Qualifizierungsschritte und Karriereetappen bedeutsam sind.

Der folgende Beitrag nimmt diese strukturellen Barrieren genauer in den Blick. Er befasst sich mit der Frage, wie stark berufliche Karrieren von sozialen Kontexten und Netzwerkstrukturen abhängen. Ausgangspunkt sind empirische Analysen zu Einflüssen von Netzwerkstrukturen auf berufliche Karrieren. Diese werden in einem ersten Schritt in Wirtschaftsunternehmen dargestellt. In einem zweiten Schritt werden Netzwerke im Wissenschaftssystem beleuchtet. Daraus wird ersichtlich, dass Netzwerke mit verantwortlich sind für die Untervertretung von Frauen in höheren Positionen der Wissenschaft.

Die meisten Erklärungsversuche, die sich mit den Mechanismen der Karriereentwicklung in Organisationen befassen, stellen auf die Merkmale der formalen Organi-

sation ab und leiten daraus Wirkungsfaktoren für einen Aufstieg im Unternehmen ab. Ein wichtiger Einfluss auf Karrieren – informale Netzwerke am Arbeitsplatz – werden dabei kaum berücksichtigt. Netzwerkbeziehungen spielen jedoch eine zentrale Rolle im Prozess der Karriereentwicklung. Arbeitskommunikation, Ratgeberbeziehungen und Zugang zu strategisch wichtigen Informationen sind für einen Teil des Karriereerfolgs verantwortlich. Ein solcher Ressourcentausch kann die funktionale Expertise und den Zugang zu politischen Informationen erhöhen und somit auch die Wahrscheinlichkeit und das Tempo einer Beförderung (z.B. Burt, 1992; Podolny & Baron, 1997). Netzwerke gelten als ein Verstärker von Leistungs- und Fähigkeitsmerkmalen.

Netzwerke und Karrieren in Wirtschaftsorganisationen

Die Frage nach geschlechtsspezifischen Mustern in der Karriereentwicklung hat eine Fülle von Forschungsarbeiten hervorgebracht. Zugang und Ertrag aus informellen Netzwerken in Organisationen sind dabei als eine bedeutsame Determinante identifiziert worden. Die Art der Einbettung in unterschiedliche Interaktionszusammenhänge ist ein zentrales Unterscheidungskriterium.

Homophilie – auch als „Gleich und gleich gesellt sich gern“ (McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001) bezeichnet – gilt als zentrales Strukturierungsmerkmal von Netzwerken. Personen in Organisationen etablieren ihre Netzwerke gerne entlang von Ähnlichkeiten, eine davon stellt das Geschlecht dar. So zeigte Brass (1985), dass Männer und Frauen in einem Presseunternehmen Netzwerke in ähnlicher Größe etablieren, diese jedoch weitgehend geschlechtssegregiert sind: Männer etablieren ihre Netzwerkkontakte ausgeprägter zu anderen Männern und Frauen zu Frauen. Eine Durchbrechung solcher Tendenzen gelingt höchstens in Arbeitsgruppen, die geschlechtsintegriert sind, also einen ähnlichen Anteil Männer wie Frauen aufweisen.

Ibarra (1992) konnte in diesem Zusammenhang zeigen, dass Männer und Frauen ihre Kontakte unterschiedlich etablieren. Während Männer sowohl für ihre expressiven (wie z.B. Freundschaft) wie für instrumen-

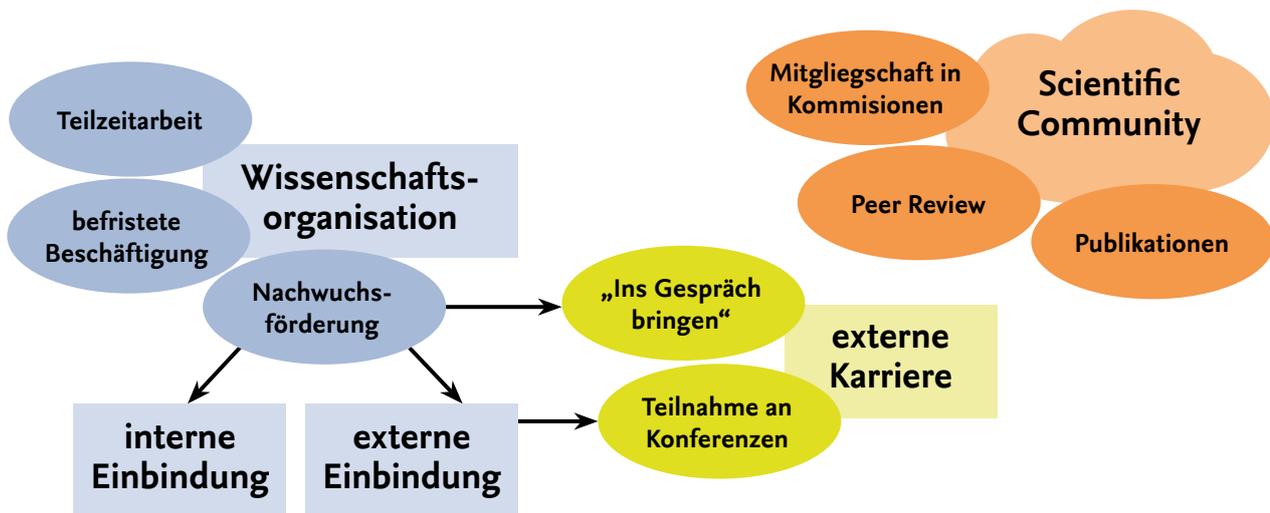


Abbildung 1: Kontext wissenschaftlicher Karrieren

telle (wie z.B. Ratschlagbeziehungen, Einflussnetzwerk) Beziehungen zu Männern wählen, bevorzugen Frauen für instrumentelle Belange Männer als Netzwerkpartner, für ihre expressiven Beziehungen hingegen Frauen. Männer weisen einen höheren Grad an Homophilie in ihren Netzwerken auf. Zudem erhalten sie von ihren gleichgeschlechtlichen Netzwerkkontakten mehr Unterstützung als ihrerseits die Frauen von den ihren (Ibarra, 1992).

Eine wichtiges Merkmal von Netzwerken ist die Zentralität; es kann untersucht werden, wer zentrale Positionen innehat und somit höheren Zugang zu und bessere Kontrolle über Informationen. Brass (1985) konnte zeigen, dass Frauen und Männer ähnliche Zentralitätswerte in ihren Netzwerken aufweisen – insbesondere in Abteilungen, in denen der Frauen- und Männeranteil ausgeglichen ist. Aber Frauen erreichen die Zentralität nicht in den geeigneten Netzwerken, d.h. nicht im Netzwerk der dominanten Koalition – einer Gruppe von Personen in der Organisation, die höhere Hierarchieebenen besetzen und von den anderen als einflussreiche Personen erachtet werden. Einfluss und Beförderung hängen sodann vor allem von der Zentralität im Netzwerk der Männer ab.

Untersuchungen über die Beschaffenheit von Netzwerken zeigen, dass ein „unternehmerisches“ Netzwerk mit strukturellen Löchern den beruflichen Aufstieg beschleunigen kann. Personen, die sich als „Brücken“ zwischen sonst unverbundenen Netzwerkteilen positionieren können, scheinen besonders schnell voran zu kommen (Burt, 1992; Podolny & Baron, 1997; Scheidegger, 2010, 2012). Burt (1992) zeigte allerdings, dass die Nutzung struktureller Lächer hauptsächlich Personen mit starker Legitimation vorbehalten ist. Frauen aber auch

Jungmanager brauchen andere Netzwerkstrukturen. Zur Erlangung von interner Legitimation benötigen sie vielmehr strategische Partner mit Protektionsmöglichkeiten.

Netzwerke und Karrieren in der Wissenschaft

Karrieren in der Wissenschaft unterscheiden sich von denjenigen in Wirtschaftsorganisationen. Eine wissenschaftliche Laufbahn wird durch zwei Systeme strukturiert. Auf der einen Seite formen die Universitäten bzw. die Wissenschaftsorganisation als Arbeitsorganisation mit ihren Hierarchien, Anstellungs- und Aufstiegsbedingungen die Berufswege (Perkins, 1973). Auf der anderen Seite ist die internationale Wissenschaftsgemeinde („Scientific Community“) Referenzpunkt wissenschaftlicher Arbeit (siehe Abbildung 1). Die Normen und Werte in diesem System regulieren das Handeln der Akteure und die Verteilung von Reputation und Karrierechancen (Merton, 1973).

Daraus ergeben sich einige Besonderheiten für die Netzwerke in der Wissenschaft (Leemann, 2002): Durch die Zusammenarbeit mit anderen Universitäten oder rege Arbeitsplatzwechsel sind die Grenzen der Organisation fließend, interne und externe Netzwerke gehen ineinander über. Die ProfessorInnen sind in ihren Rekrutierungs- und Personalentscheidungen relativ eigenständig und wählen häufig Personen aus ihrem Bekanntenpool. Personen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, müssen daher frühzeitig Kontakte zu Instituten und ProfessorInnen herstellen. Die Mitarbeit in universitären Gremien und Arbeitsgruppen dient wesentlich dazu, sich universitäre und wissenschaftliche Reputation aufzubauen. Auf dieses Netzwerk zurückgreifen zu können, erweist sich im späteren Verlauf der Karriere als nützlich. Die Beschäftigungsstrategie der Wissenschaftsorganisa-

tion ist gekennzeichnet durch Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigungen. Der dadurch sichergestellte hohe Personalumschlag soll die Innovationsfähigkeit des Wissenschaftssystems erhalten. Als Konsequenz daraus ist eine längerfristige Bindung an die Organisation nicht vorgesehen und der interne Aufstieg bildet die Ausnahme. Der externen Rekrutierung für höhere wissenschaftliche Positionen kommt somit eine zentrale Bedeutung zu. Die externe Einbindung gewährleistet eine Sichtbarkeit in der Wissenschaftsgemeinschaft und stellt den Verbleib in der Wissenschaft sicher. In Bezug auf die Netzwerkeinbindung können somit folgende Aspekte thematisiert werden: interne und externe Einbindung, Tagungen und Kommissionen, Publikationen und Peer Review.

Externe Einbindung, Tagungen und Kommissionen

Achat et al. (2002) untersuchten Faktoren, welche die Verbleibswahrscheinlichkeit in der Wissenschaft beeinflussen. Sie zeigen, dass die interne Einbindung (inkl. Unterstützung durch Vorgesetzte) keinen Einfluss hat; dagegen stellen die Sichtbarkeit in der Wissenschaftsgemeinschaft und die externe Verankerung den Verbleib in der Wissenschaft sicher. Allerdings profitieren Frauen nicht im gleichen Ausmaß von dieser Form der Einbindung. Als Folge davon ist für Männer die Verbleibswahrscheinlichkeit um 21% höher als für Frauen. Wer sich bereits als Doktorand oder Doktorandin Mitglied einer wissenschaftlichen Vereinigung ist oder Tagungen besucht, ist im späteren Berufsleben viel eher auf einer höheren Position im Wissenschaftsbetrieb wiederzufinden. Allerdings sind Frauen seltener Mitglied einer wissenschaftlichen Vereinigung (Bochow & Joas, 1987).

Rothstein (1995) konnte für die Wissenschaft die Befunde replizieren, wonach Netzwerke geschlechtssegregiert sind. Zudem erlangen Männer höhere Zentralität in ihren Netzwerken als Frauen (Rosen, 2009).

Publikationen

Netzwerke beeinflussen die Entscheidung zu publizieren und KoautorInnenschaft zu übernehmen (McDowell, Singell & Stater, 2006). Leemann (2000) zeigt, dass die Netzwerkgröße einen unmittelbaren Zusammenhang mit der Publikationswahrscheinlichkeit und -häufigkeit hat. Fox (1991) zeigt, dass das Ausmaß der sozialen Vernetzung stark mit der Publikationsproduktivität korreliert.

In einer Studie von Lang & Neyer (2004) wurden die beruflichen Karriereverläufe von PromotionsabsolventInnen von 1980 – 2003 am Beispiel Psychologie untersucht. Es zeigt sich, dass die Anzahl der Publikationen – als Indikator für die Leistung – eine längere Beschäf-

tigung an einer Hochschule garantiert. Von 579 untersuchten WissenschaftlerInnen, die an einer deutschen Hochschule ihre Promotion beendet hatten, erreichten 78 nach durchschnittlich ca. 13 Jahren eine Professur. Dieses Ergebnis hängt maßgeblich davon ab, wie sehr es gelingt, nach der Promotion ein engmaschiges Kooperationsnetzwerk aufzubauen. Dabei geht es darum, möglichst viele Werke mit anderen WissenschaftlerInnen gemeinsam zu veröffentlichen – und bevorzugt mit solchen KollegInnen, die wiederum gerne gemeinsam mit anderen publizieren und diese auch zitieren.¹ Eine geschlechtsspezifische Selektion erfolgt den Ergebnissen zufolge nicht bei der Berufung, sondern schon viel früher. Die Vorhersage einer Professur hing im gleichen Maß von Produktivitätsmerkmalen ab (Publikationen, KoautorInnenschaften, Zitierungen) wie von Netzwerkmerkmalen. Die Zitierhäufigkeit hing positiv mit der KoautorInnenschaft, nicht aber mit EinzelautorInnenschaft zusammen. Zudem erhöhte eine dichte Kooperation mit ForschungspartnerInnen die Wahrscheinlichkeit, auf eine Professur berufen zu werden.

Peer Review

Die Wissenschaft als Organisation zeichnet sich durch ein hohes Maß an Selbstorganisation aus. Sie funktioniert als ExpertInnensystem, und zwar – im Unterschied zu anderen ExpertInnensystemen – selbstreferenziell. Im Peer-Review-Verfahren, das heißt unter Hinzuziehung von anerkannten FachkollegInnen, werden wissenschaftliche Leistungen begutachtet bzw. die künftige Leistungsfähigkeit von Personen beurteilt. Dieses Verfahren hat sich für die Wissenschaft einerseits bewährt, ist aber andererseits diskriminierungsanfällig: Es fördert tendenziell diejenigen, die gut in ein anerkanntes Beziehungsnetz eingeflochten sind. So konnte die Studie von Wenneras & Wold (1997) zeigen, dass die Verbindung zu einem Kommissionsmitglied zu einer zweieinhalb mal höheren Kompetenzbewertung führte – ein zentrales Selektionskriterium bei der Vergabe von Fördermitteln. Zudem müssen Frauen zweieinhalb Mal produktiver sein als ihre männlichen Kollegen, um von den GutachterInnen die gleiche Kompetenzbewertung im Peer Review zu erhalten.

Konklusion

In der Wissenschaft geben nicht alleine die besonderen Leistungen oder akademischen Kompetenzen des Einzelnen den Ausschlag für die weitere Karriere. Vielmehr führt der Weg zu einer Daueranstellung über ein gut funktionierendes und wirkungsvolles Netzwerk. Für den

Karriereverlauf ist das Eingebunden sein in formelle, aber auch in informelle Netzwerke von großer Bedeutung. Einerseits sind Netzwerke wichtig als „psychosoziale Ressourcen“ für den Aufbau einer starken professionellen Identität und eines guten Selbstbewusstseins, andererseits öffnen sie wichtige Kanäle, um an Informationen zu gelangen, an relevante Orte empfohlen zu werden, um wechselseitige Kooperationsbeziehungen aufzubauen und gemeinsame Forschungsprojekte durchführen zu können. Damit werden der Bekanntheitsgrad und die Sichtbarkeit in der Scientific Community erhöht.

Frauen begegnen nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch in der Wissenschaft Hindernisse bei der Etablie-

rung von und Einbindung in Netzwerke. Als Gegenstrategie hierzu liegt die Absicht begründet, mit Frauennetzwerken gegen etablierte Strukturen anzukommen. Die formelle Vernetzung von Frauen ist in vielerlei Hinsicht hilfreich. Sie ermöglicht die Ausbildung von Fertigkeiten, die für den nächsten Karriereschritt notwendig sind. Die Vermittlung von Kenntnissen betreffend Karrierepfaden und zu vermeidende Sackgassen stellt eine hilfreiche Ressource dar. Allerdings sind diese kein Ersatz für die Einbindung in die Netzwerke der eigenen Fachdisziplin und in die Netzwerke der Scientific Community. Für eine wissenschaftliche Karriere ist es bedeutsam, diese frühzeitig zu etablieren.

1 Die wissenschaftliche Reputation wird an der Quantität (Anzahl Publikationen) und Qualität (Anzahl Zitationen) gemessen. Der Qualitätsaspekt führt teilweise zu Zitierkartellen, indem sich einander bekannte WissenschaftlerInnen möglichst oft gegenseitig zitieren und sich so auf informelle Weise unterstützen. Das macht deutlich, wie wichtig es ist, in das soziale Netzwerk von KollegInnenbeziehungen eingebunden zu sein. Allerdings existiert auch bei der Wahl von PublikationspartnerInnen eine Homophilietendenz: KoautorInnen in der Ökonomie z.B. sind häufiger vom gleichen Geschlecht (McDowell & Kiholm Smith, 1992).

Achatz, J., Fuchs, S., Stebut, J. v., & Wimbauer, C. 2002. Geschlechterungleichheit in Organisationen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft, 42: 284 – 318.

Bochow, M., & Joas, H. 1987. *Wissenschaft und Karriere*. Frankfurt: Campus.

Brass, D. J. 1985. Men's and women's networks. *Academy of Management Journal*, 28(2): 327 – 343.

Burt, R. S. 1992. *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge: Harvard University Press.

Fox, M. F. 1991. Gender, Environmental Milieu, and Productivity in Science. In H. Zuckerman, C. R. Jonathan & J. T. Bruer (Eds.), *The Outer Circle: Women in the Scientific Community*: 188 – 204. New York: W.W. Norton.

Ibarra, H. 1992. Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 37(3): 422 – 447.

Lang, F., & Neyer, F. 2004. Kooperationsnetzwerke und Karrieren an deutschen Hochschulen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 56(3): 520 – 538.

Leboy, P. S. 2008. Fixing the leaky pipeline: Why aren't there many women in the top spots in academia? *The Scientist*, 22(1): 67 – 70.

Leemann, R. 2000. Karriere von Akademikerinnen. In B. Gübler & E. Maurer (Eds.), *Auftrag Gleichstellung an der Universität Zürich*. Zürich: UniFrauenstelle.

Leemann, R. 2002. *Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem*. Zürich: Rüdiger.

Lind, I. 2004. *Aufstieg oder Austieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen*. Wiesbaden: Kleine.

McDowell, J. M., & Kiholm Smith, J. 1992. The Effect of Gender-Sorting on Propensity to Coauthor: Implications for Academic Promotion. *Economic Inquiry*, 30(1): 68 – 82.

McDowell, J. M., Singell, L. D., & Stater, M. 2006. Two to Tango? Gender Differences in the Decision to publish and coauthor. *Economic Inquiry*, 44(1): 153 – 168.

McPherson, M. J., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. 2001. Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27(1): 415 – 444.

Merton, R. K. 1973. *The sociology of science*. Chicago: University Press.

Perkins, J. A. 1973. *The University as an Organization*. New York.

Podolny, J. M., & Baron, J. N. 1997. Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*, 62(5): 673 – 693.

Rosen, D. 2009. Productivity and Performance in Academic Networks. *Connections*, 29(2): 32 – 44.

Rothstein, M. G., & Davey, L. M. 1995. Gender differences in network relationships in academia. *Women in Management Review*, 10(6): 20 – 25.

Scheidegger, N. 2010. *Der Einfluss von Netzwerkstrukturen auf den Karriereerfolg im Management: Bridging oder Bonding Ties?* München, Mering: Rainer Hampp.

Scheidegger, N. 2012. Network Structure or Tie Content? The Impact of Managerial Networks on Career Outcomes and Influence. *Proceedings of the 45th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*: 790 – 799.

Statistisches Bundesamt. 2010. *Statistisches Jahrbuch 2010*. Wiesbaden.

Wenneras, C., & Wold, A. 1997. Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387(22): 341 – 343.

Universitätsinterne Vernetzung schafft Synergieeffekte

Das GenderNet an der Freien Universität Berlin

Dr. Anita Runge,
Geschäftsführerin
des GenderNet Freie Universität Berlin

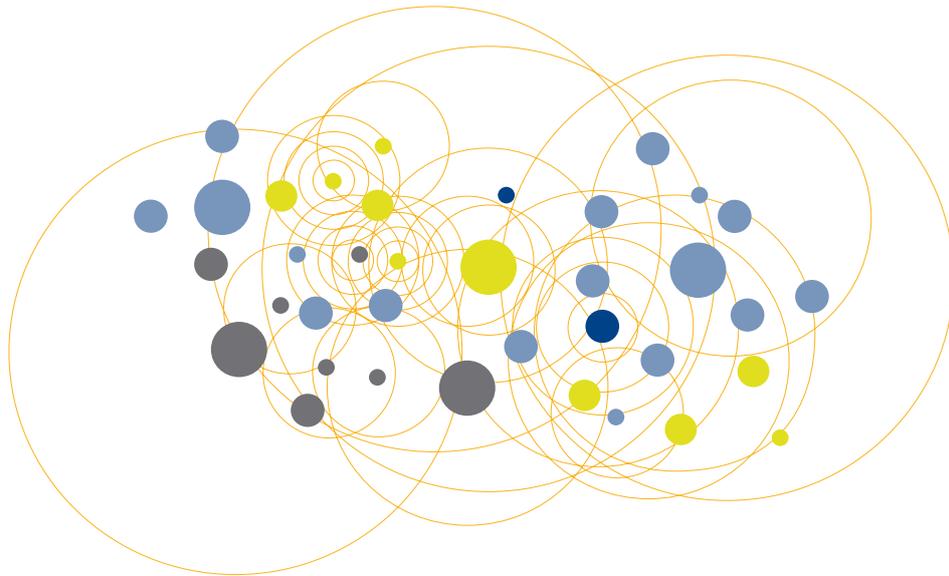
Seit 2011 existiert an der Freien Universität ein Netzwerk mit einer innovativen Struktur, in dem die Bereiche Gleichstellung und Förderung der Geschlechterforschung jeweils gestärkt, in Dialog gebracht und in neuen Kooperationsformen zukunftsweisend verbunden werden: das *GenderNet Freie Universität Berlin*.

Das *GenderNet Freie Universität Berlin* ist ein offenes Kommunikations- und Innovationsnetzwerk, durch das universitätsübergreifende Einrichtungen, Gremien und Beauftragte der Frauenförderung, Gleichstellung und Geschlechterforschung flexibel und temporär miteinander verbunden werden.

Im *GenderNet* arbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Mitglieder der einschlägigen Einrichtungen, Gremien und Kommissionen, Frauenbeauftragte sowie Akteurinnen und Akteure aus Management und Verwaltung projektorientiert zusammen, um die in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung, Gleichstellung und Organisationsentwicklung anstehenden Aufgaben zu definieren, wissenschaftlich zu bearbeiten sowie Ideen und Vorschläge für die Weiterentwicklung der Bereiche Geschlechterforschung und Gleichstellung zu formulieren.

Die Funktionsweise des *GenderNet* beruht auf der Überzeugung, dass sich die Anforderungen an die Gleichstellungspraxis an Hochschulen und an eine disziplinär/interdisziplinär ausgerichtete Geschlechterforschung, vor allem aber an den Umgang mit den Überschneidungen zwischen beiden Feldern in einem sich beschleunigenden Wandlungsprozess befinden. Dieser Wandel erfordert zusätzlich zu institutionell stabil verankerten Fördereinrichtungen und Frauenbeauftragtenbüros eine anpassungsfähige Struktur, in der Synergieeffekte durch zeitlich befristete Kooperationen erzielt werden können. Entsprechend werden im *GenderNet* temporär zusammengesetzte Projektteams mit der Erarbeitung von Vorschlägen und Empfehlungen für bestimmte Themenfelder beauftragt. Aktuell arbeiten fünf Projektteams an folgenden Aufgaben:

- Im Projektteam „Gender in der Lehre“ wird das Konzept für einen interdisziplinären Masterstudiengang „Globale Transformationen und Geschlechterordnungen“ erarbeitet.
- Das Projektteam „Internationalisierung“ begleitet die existierenden Projekte zur Internationalisierung von Geschlechterforschung und Gleichstellung (mit Kooperationspartnerschaften speziell in Lateinamerika, Ägypten und China).
- Im Projektteam „Gender in MINT-Fächern“ wird die Einrichtung eines fächerübergreifenden Forschungsscolloquiums „Gender in MINT-Fächern“ geplant. Außerdem beschäftigt sich das Projektteam intensiv mit Fragen der gendersensiblen Lehramtsausbildung und Hochschuldidaktik in den MINT-Fächern.



- Im Projektteam „Diversity“ werden ein Mission Statement der Freien Universität als Grundlage einer universitären Kultur der Wertschätzung sowie Vorschläge für Maßnahmen zum Umgang mit Unterschieden des Alters, der Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung, des Geschlechts und der sexuellen Orientierung, der sozialen Herkunft und sozial-familiären Lage, der Nationalität und ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion und Weltanschauung erarbeitet.
- Das Projektteam „Zukunftskonzept II“ wird die Umsetzung der im Fortsetzungsantrag zur Exzellenzinitiative genannten Maßnahmen zur Gleichstellung und Förderung der Geschlechterforschung begleiten und unterstützen.

Die Arbeit der Projektteams wird von einem Leitungsteam koordiniert, dem neben Mitgliedern der Hochschulleitung (zuständige Vizepräsidentin, Kanzler) die Sprecherinnen der wichtigsten Gremien und Einrichtungen angehören (Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen [KFN], Interdisziplinäres Zentrum Geschlechterforschung, Wissenschaftliche Leitung der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, Kuratorium). Das Leitungsteam dient als Schnittstelle zwischen den Geschlechterforscher/innen bzw. Gleichstellungsakteur/innen in den Fachbereichen, Instituten, der Verwaltung und der Universitätsleitung. Sowohl die jeweiligen Empfehlungen der Projektteams, aber auch bottom-up entwickelte Ideen werden vom Leitungsteam an das Präsidium übermittelt; Vorschläge oder Entscheidungen der Universitätsleitung können über das Leitungsteam direkt rückgekoppelt werden.

Das *GenderNet Freie Universität Berlin* ist Teil des Zukunftskonzepts der „Internationalen Netzwerkuniversität“, für das die Freie Universität im Exzellenzwettbewerb 2012 erneut ausgezeichnet wurde. Anders als an anderen Exzellenz-Universitäten wird mit dem *GenderNet* an der Freien Universität aber keine befristete Maßnahme zur Förderung von Gleichstellung und Geschlechterforschung eingerichtet, der dann nach Auslaufen der Finanzierung 2017 das Aus drohen würde. Das *GenderNet* ermöglicht die Verbindung von institutioneller Kontinuität und flexibler Anpassung an neue Herausforderungen und trägt damit zur nachhaltigen Sicherung der Gleichstellungserfolge und der Vielfalt der Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin bei.

Ein Jahr Interdisziplinäres Zentrum Geschlechterforschung an der Freien Universität

Marielle Aussems, Interdisziplinäres Zentrum Geschlechterforschung

Seit seiner Gründung im Januar 2012 hat das IZ Geschlechterforschung wesentlich zur Vernetzung der Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin und auf internationaler Ebene beigetragen. Es hat wichtige Schritte im Hinblick auf die Initiierung von Verbundforschung, auf die Herstellung und Förderung einer Kooperation auf regionaler, nationaler und auf internationaler Ebene, und auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unternommen.

Die Forschungsgruppe des IZG „Familie im 21. Jahrhundert. Neue Familienstrukturen und Reproduktionstechnologien“ wird als ein erstes Arbeitsergebnis im Sommersemester 2013 gemeinsam mit dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin und dem Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Technischen Universität Berlin die Veranstaltungsreihe „Family Affairs. Transformationen von Familie und Gender in der Gegenwart“ durchführen. Aus geistes-, kultur- und sozialwissenschaftlicher Perspektive werden gegenwärtige Veränderungen von Familienstrukturen, Verwandtschaftskonzepten und Beziehungsformen sowie von damit verbundenen Vorstellungen von Gender und Sexualität diskutiert. Im Mittelpunkt der Veranstaltungsreihe stehen drei Schwerpunktthemen: „Queering the Family“ (TU Berlin), „Reproduktionstechnologie“ (HU Berlin) und „Globalisierung und Transnationalität“ (FU Berlin).

Eine zweite Forschungsinitiative „Gesellschaftliche Umbrüche – Medienpraktiken, – Geschlechterordnungen.“ hat ebenfalls ihre Arbeit aufgenommen. Sie wird in diesem Semester einen Vortrag im Rahmen der Veranstaltungsreihe des IZ Geschlechterforschung „Gender On Top – Geschlechterforschung International“ anbieten. Prof. Dr. Inas Abou Youssef (Cairo University) spricht am 4. Juli über „Gendering revolution and beyond: The image of Egyptian women in the media“. Im Jahr 2012 gab es im Rahmen der Reihe „Gender on Top“ bereits

eine Kooperation mit dem am Lateinamerika-Institut angesiedelten Verbundprojekt „*Medidas para la inclusión social y equidad en instituciones de educación superior en América Latina* (MISEAL)“.

Am 29. und 30. Juni 2012 vergangenen Jahres haben das IZG und das Institut für Sinologie der FU in Kooperation mit dem Zentrum für Frauenforschung an der Peking Universität den Workshop „*Neuere Tendenzen der Geschlechterforschung in Deutschland und China*“ veranstaltet. Am Ende dieses Workshops stellte sich ein großes Interesse der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen an einem längerfristigen wissenschaftlichen Austausch auf dem Gebiet der Genderforschung heraus. Im Oktober dieses Jahres werden mehrere WissenschaftlerInnen der Freien Universität Berlin und aus China den Austausch im Rahmen eines zweiten Workshops an der Peking-Universität fortsetzen.

Das IZG war ebenfalls auf dem Gebiet der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses tätig. Am 7. Dezember 2012 fand der Studientag „*Wissenschaft zwischen De-Gendering und Re-Gendering. Disziplinäre Perspektiven der Geschlechterforschung*“ statt, an dem mehrere Nachwuchswissenschaftler/innen in der Geschlechterforschung teilgenommen haben. Das Interesse an der Fortsetzung und Organisation eines weiteren Studientages wurde sowohl von den Koordinatorinnen des Studientages, als auch von den TeilnehmerInnen festgehalten.

Die Mitgliederversammlungen des IZG finden in der Regel einmal im Semester statt. Mitglied werden kann jede(r) an der Freien Universität Berlin beschäftigte WissenschaftlerIn. Interessierte sind herzlich eingeladen, sich an den Initiativen des IZ Geschlechterforschung zu beteiligen und neue Vorschläge einzubringen. Weitere Informationen über die Aktivitäten des IZ Geschlechterforschung finden Sie auf der Webseite www.fu-berlin.de/sites/iz-geschlechterforschung

Vieldimensionale Auseinandersetzungen mit Geschlecht und Gender

Fachgesellschaft Geschlechterstudien/Genderstudies e.V.

Die ersten Professuren, die mit einer Denomination „Frauenforschung“ eingerichtet wurden, sind in den 1970er und 1980er Jahren hart erkämpft worden. Inzwischen existieren im deutschsprachigen Raum rund 190 Professuren mit einer Voll- oder Teildenomination für Frauen- und Geschlechterforschung bzw. Gender Studies. Fragen der Institutionalisierung und Verankerung sowie das Anliegen der Inter- und Transdisziplinarität haben dabei nicht an Sprengkraft und Bedeutung verloren. Teilweise ist die Geschlechterforschung als solche institutionalisiert worden (z.B. über eigene Studiengänge), teilweise ist sie *ein* Aspekt in einem akademischen Fach, oft gehört sie zum Forschungsprofil einzelner Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, und manchmal wird Geschlechterforschung via Zentren zugleich eingegliedert wie zur Profilbildung von Universitäten genutzt. Nicht immer haben Gender Studies die Sichtbarkeit, die sie verdienen – und dafür setzt sich die Fachgesellschaft Geschlechterstudien ein.

2010 gegründet, hat sie heute fast 400 Mitglieder. Die Fachgesellschaft steht allen offen, die sich durch Forschung, Lehrtätigkeit oder Veröffentlichungen im Bereich der Geschlechterstudien wissenschaftlich ausweisen. Auch interessierte Studierende sind in der Fachgesellschaft sehr willkommen. Ebenfalls Mitglied werden können wissenschaftliche Einrichtungen und andere Netzwerke, Sektionen und Arbeitsgruppen der Geschlechterforschung. Gemeinsam wollen wir einen Beitrag dazu leisten, die interdisziplinäre Vernetzung der Forschenden und Lehrenden national und international voranzutreiben. Die Fachgesellschaft fördert die systematisch-kritische Diskussion zu Geschlecht, Geschlechterverhältnissen und Geschlechterordnungen, zu Gender als historisch spezifischer Wissenskategorie, politischer Logik und kulturellem Schauplatz sowie zu verschiedenen Ungleichheitsdimensionen, mit denen Geschlecht verschränkt ist, etwa Sexualität/Begehren, Alter, Klasse/Schicht/Milieu, ‚Behinderung‘, Migration und weiterer. Geschlechterforschung ist damit für die Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften, die Wirtschaftswissenschaften, die Natur- und Technikwissenschaften, für die Medizin, die Rechtswissenschaft und die Philosophie unverzichtbar.

Daraus folgt: Die Fachgesellschaft ist keiner speziellen Methodologie, Theorie oder Disziplin verpflichtet. Wir verstehen uns als ein multiperspektivisches und dynamisches wissenschaftliches trans- und interdisziplinäres Netzwerk. Hier hat die vieldimensionale Auseinandersetzung mit Geschlecht und Gender einen Raum.

Dies ist bildungs- und hochschulpolitisch ebenso wichtig wie gesellschaftlich, für die Forschung gleichermaßen relevant wie für die allgemeine Öffentlichkeit. Denn an einer fundierten Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen und Geschlechterverhältnissen kommt heute kein Feld des Gesellschaftlichen vorbei, sei dies Gesundheit oder Ökonomie, Recht oder Kultur, Politik oder Bildung, Technik und Technologie oder Ökologie.

*Prof. Dr. Sabine Hark,
Leiterin des Zentrums Interdisziplinäre
Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG)
an der TU Berlin und Sprecherin der
Fachgesellschaft Geschlechterstudien/Gender
Studies e. V.*

Aufgabe der Fachgesellschaft ist in erster Linie die Kooperation mit und die Unterstützung von Sektionen, Arbeitskreisen und Netzwerken der Geschlechterforschung – und zwar in allen wissenschaftlichen Disziplinen, also auch mit allen entsprechend engagierten wissenschaftlichen Fachgesellschaften. Eine solche Initiative ist zum Beispiel der innerhalb der Fachgesellschaft neu gegründete Arbeitskreis „Interdisziplinarität“. Dieser diskutiert Interdisziplinarität – insbesondere zwischen Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften auf der einen und Gesellschafts- und Kulturwissenschaften auf der anderen Seite – als wissenschaftlichen Gegenstand, in ihren aktuellen Praktiken sowie als Thema der Fachgesellschaft. Des Weiteren finden Auseinandersetzungen um Karrierewege, Institutionalisierungspfade und um die ‚Zukunft‘ der Geschlechterforschung einen systematischen Ort in dem 2012 gegründeten Arbeitskreis Initiative ‚Institutionelle Zukunft und Nachwuchs (IZN)‘.

Die Fachgesellschaft veranstaltet jedes Jahr eine wissenschaftliche Fachtagung, die, thematisch gebündelt, den ‚state of the art‘ der Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum dokumentiert, und neue – insbes. interdisziplinär wirksame – Impulse setzt. Die Jahrestagung wird in Kooperation mit lokalen Organisator_innen konzeptualisiert und durchgeführt. 2013 fand die Jahrestagung in Frankfurt am Main zum Thema „Intimität“ mit ca. 120 Teilnehmenden statt. Während der Jahrestagungen (2011 in München zu „Verletzbarkeiten“, 2012 in Oldenburg zu „Wanderungen“) gibt es auch Raum für Foren zu spezifischen Themen, z.B. Nachwuchs, ‚feministische Ökonomie‘, Studiengänge usw.

Der Band zur zweiten Jahrestagung *Wanderungen – Migrationen und Transformationen aus geschlechterwissenschaftlichen Perspektiven* (Hrsg. Annika McPherson, Barbara Paul, Sylvia Pritsch, Melanie Unseld und Silke Wenk) ist jüngst bei transcript erschienen, das Schwerpunktheft der *feministischen studien* 2/2011 zu „Verletzbarkeiten“ basiert auf der Jahrestagung 2011.

Die Vorbereitung der 4. Jahrestagung im Februar 2014 in Paderborn ist angelaufen. Der *Call for Paper* sowie weitere Informationen zur Fachgesellschaft und Mitgliedschaft finden sich auf der Webpage: www.fg-gender.de.

Die Präsenz von Frauen erhöhen und feministische Forschung vorantreiben

Der Arbeitskreis „Politik und Geschlecht“ in der Deutschen Vereinigung für politische Wissenschaft

Der Arbeitskreis (AK) „Politik und Geschlecht“ ist eine Untergruppe der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft e.V. (DVPW). Seit seiner Gründung im Jahr 1991 hat er es sich zur Aufgabe gemacht, die Frauen- und Geschlechterforschung sowie die feministische Theoriebildung in der Politikwissenschaft voran zu treiben und Frauenförderung innerhalb der Disziplin zu stärken. Der Arbeitskreis fungiert als Netzwerk für Wissenschaftler_innen und Praktiker_innen an Hochschulen, in politischen Institutionen, Verbänden und Initiativen im deutschsprachigen Raum.

Grundlegendes Ziel des Arbeitskreises ist es, Frauen in Wissenschaft und Politik sichtbar zu machen, den Status von Frauen an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen zu stärken und zugleich strukturelle Bedingungen von Geschlechterungleichheit offenzulegen und zu verändern. Dafür sind die Präsenz von Geschlechterforscher_innen in zentralen universitären Einrichtungen und Gremien, die Förderung von Nachwuchswissenschaftler_innen und die Einbeziehung feministischer Inhalte, Methoden und Perspektiven unabdingbar. Besonders die spezifische Situation von Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft erfordert eine kontinuierliche Thematisierung und Stärkung der Betroffenen. Der AK legt ein Augenmerk auf die nach wie vor bestehende Benachteiligung von Frauen im Rahmen der Akademie und zielt auf entsprechende personelle und strukturelle Veränderungen. Angesprochen sind hier beispielsweise das Zusammenwirken von unterschiedlichen Formen von Diskriminierung entlang von Geschlecht, Ethnizität, sexueller Orientierung, Alter etc., sexualisierte Gewalt oder die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch der Isolation und Mehrfachbelastung von Frauen innerhalb des wissenschaftlichen Feldes will der AK durch gegenseitige Unterstützung, Austausch und Vernetzung entgegenwirken.

Obwohl der AK primär in der Politikwissenschaft verortet ist, hat er sich im Sinne einer wissenschafts- und erkenntniskritischen Ausrichtung der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der feministischen Theorie einer inter- bzw. transdisziplinären Perspektive geöffnet. Dadurch sollen theoretische, empirische und praxisorientierte Themen aus angrenzenden Disziplinen und Forschungsfeldern einbezogen und diskutiert werden. Es finden Forschungsergebnisse und Projekte aus den unterschiedlichen Bereichen der feministischen Gesellschaftstheorie, den Internationalen Beziehungen, der Intersektionalitätsforschung, der Menschenrechts-, Friedens- und Konfliktforschung, der Demokratie- und Partizipationsforschung, der postkolonialen Theorie, den Queer Studies, den Cultural Studies oder auch der feministischen Rechtswissenschaft, Philosophie oder Soziologie einen Platz. Darüber hinaus fördert der AK eine internationale bzw. transnationale Vernetzung, bei der sowohl Perspektiven auf globale Macht- und Ungleichheitsverhältnisse als auch ein Blick über den eigenen Tellerrand hinaus ermöglicht werden.

Die Sprecherinnen des Arbeitskreises

„Politik und Geschlecht“ (2012 – 2014):

Imke Leicht,

Lehrstuhl für Menschenrechte und

Menschenrechtspolitik,

Institut für Politische Wissenschaft

der Universität Erlangen-Nürnberg,

Dr. Christine Löw,

Professur für Frauen- und

Geschlechterforschung,

Fachbereich Gesellschaftswissenschaften

der Goethe-Universität Frankfurt am Main,

Dr. Nadja Meisterhans,

Institut für Politikwissenschaft

der Justus-Liebig-Universität Gießen,

Katharina Volk,

Arbeitsstelle Gender Studies

der Justus-Liebig-Universität Gießen



Arbeitskreis Politik und Geschlecht
in der Deutschen Vereinigung
für Politische Wissenschaft

Der Arbeitskreis wird von einem Sprecherinnenrat repräsentiert, der alle zwei Jahre gewählt wird und ehrenamtlich arbeitet. Der Sprecherinnenrat dient als Anlaufstelle, stellt Kontakte zu vergleichbaren Organisationen in anderen Ländern her und ist für die Organisation und Dokumentation von regelmäßig stattfindenden Tagungen und Workshops zuständig. Jährlich findet eine Tagung zu einem Schwerpunktthema statt, bei der alle Mitglieder des Arbeitskreises eigene Beiträge einreichen und diskutieren können. Zudem gibt es einmal im Jahr einen „Work-in-Progress Workshop“, der den Mitgliedern die Möglichkeit eröffnet, laufende Forschungsarbeiten und -projekte zur Diskussion zu stellen. Mit beiden Formaten will der Arbeitskreis einen kontinuierlichen inhaltlichen, berufsbezogenen und persönlichen Austausch ermöglichen. Des Weiteren versorgt der Sprecherinnenrat seine Mitglieder regelmäßig durch einen Rundbrief und Emailverteiler mit aktuellen Informationen, wie Veranstaltungen, Call for Papers und Stellenausschreibungen.

Ferner ist der Arbeitskreis verantwortlich für die Publikationen in der seit 1994 existierenden Buchreihe „Politik und Geschlecht“ beim Barbara Budrich Verlag. Besonders die Einführungsbände „Politik und Geschlecht kompakt“ bieten den Mitgliedern des Arbeitskreises die Möglichkeit, in jeweils ein Teilgebiet der feministischen bzw. geschlechtersensiblen Politikwissenschaft umfassend einzuführen und somit eigene Themen auf dem Büchermarkt zu platzieren. Nicht zuletzt stellt der Arbeitskreis eine verbindliche Plattform zur Kommunikation und Vernetzung an der Schnittstelle von Frauen- und Geschlechterforschung bzw. feministischer Theorie und Gesellschaftswissenschaften bereit.

Weitere Informationen sind zu finden unter: www.politik-und-geschlecht.de

Physikerinnen und der Arbeitskreis Chancengleichheit der Deutschen Physikalischen Gesellschaft

Die Deutsche Physikalische Gesellschaft e. V. (DPG) ist die älteste nationale und mit über 62.000 Mitgliedern auch größte physikalische Fachgesellschaft der Welt. Als gemeinnütziger Verein fördert die DPG mit Tagungen, Veranstaltungen und Publikationen den Wissenstransfer innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft und möchte allen Neugierigen ein Fenster zur Physik öffnen. Eine der Hauptaktivitäten der DPG ist die Veranstaltung der so genannten Frühjahrstagungen. Daran nahmen 2013 insgesamt 9.901 Personen aus 31 Ländern teil. Besondere Schwerpunkte sind darüber hinaus die Förderung des naturwissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit. So gibt es bereits seit 1998 innerhalb der DPG einen Arbeitskreis Chancengleichheit (AKC) und seit 2012 steht mit der Präsidentin Prof. Dr. Johanna Stachel erstmals eine Frau an der Spitze der DPG.

Die erste Physikerin in Deutschland war Elsa Neumann, die als erste Frau in Deutschland mit einer Ausnahmegenehmigung Physik studieren durfte. Sie bestand 1899 mit Bravour in Berlin ihre Doktorprüfung (s. Abb. 1). Seitdem sind über hundert Jahre vergangen, doch immer noch sind Frauen in der Physik in Deutschland selten. Entsprechend hat sich der AKC zur Aufgabe gemacht, die Interessen von Physikerinnen in der DPG und in der Öffentlichkeit zu vertreten. Seine Aktivitäten werden von einer 10-köpfigen Kommission koordiniert. Alle DPG-Mitglieder können ohne weitere Kosten in den Arbeitskreis Chancengleichheit eintreten. Ein Ziel des AKC ist es, bessere Rahmenbedingungen und Strukturen für Frauen in der Physik zu schaffen. Chancengleichheit für Physikerinnen und Physiker bedeutet auch, sich für mehr Physikerinnen in leitenden Positionen an Hochschulen und in der Industrie einzusetzen.

Zur Verwirklichung dieser Ziele werden vom AKC regelmäßig Projekte durchgeführt. Dazu gehört die Mitveranstaltung der Deutschen Physikerinnentagung (DPT), die Durchführung von Workshops zu verschiedenen Themen (Softskills, Zeitmanagement, Karriereplanung ...), die Mitorganisation des DPG-Mentoringprogramms, die SchülerInnenförderung und die Erhebung von Statistiken und Studien zur Situation von Physikerinnen in der Vergangenheit und Gegenwart in Deutschland.

Ein weiteres Arbeitsfeld des AKC ist die Entwicklung der Situation von Physikerinnen zu verfolgen. Wurden im Jahr 2000 nur 8 % der Physikdiplome von Physikerinnen gemacht, so betrug der Frauenanteil an Diplom- und Masterabschlüssen im Jahr 2012 20%. Diese Steigerung in den letzten Jahren erklärt den Anstieg des Frauenanteils bei den DPG-Mitgliedern und den hohen Frauenanteil der Teilnehmer(innen) der Frühjahrstagungen (s. Abb. 2). Ein vom AKC identifiziertes Problem ist, dass vor allem jungen Frauen – die Hälfte der DPG-Mitglieder ist noch keine 30 Jahre alt – Vorbilder brauchen, von denen es aufgrund der früher viel geringeren Anteile immer noch zu wenige gibt. Ein verwandtes Thema ist die Vereinbarkeit von

*OSTR. Agnes Sandner und
Dr. Christine Meyer,
Mitglieder der Kommission
des Arbeitskreises Chancengleichheit*



*Abb. 1: Promotion von Elsa Neumann,
erste Physikstudentin
an einer deutschen Universität*

Quelle: Archiv für Kunst und Geschichte, Berlin

Familie und Karriere. Ein Forum, das den ungezwungenen Austausch zwischen Physikerinnen – auch über diese Themen – ermöglicht, ist die deutsche Physikerinnentagung, die jährlich an wechselnden Orten stattfindet, in diesem Jahr vom 31.10. bis zum 03.11.2013 in Heidelberg. Typischerweise tagen über 200 Physikerinnen und wenige Physiker, so dass eine „Umkehr“ der Alltagssituation erreicht wird.

Abb. 2: Entwicklung der Frauenanteile bei den DPG-Frühjahrstagungen seit 1998
DPG, eigene Erhebung.

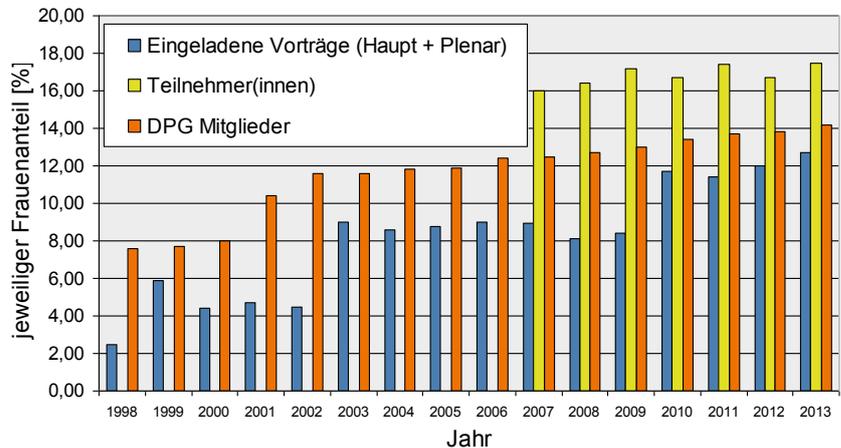


Abb. 3: 15. Deutsche Physikerinnentagung
3. – 6. November 2011
Foto: Christian Hepp

Vor über 10 Jahren hatte der Arbeitskreis Chancengleichheit der DPG eine Umfrage zu Physikerinnen und Physikern im Beruf durchgeführt, die zeigte, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bezüglich Förderung und Gehalt benachteiligt wurden. Seitdem hat sich einiges verändert. Um die jetzige Situation bewerten zu können, wurde in Kooperation mit Dr. B. Langfeldt und Dr. A. Mischau 2012/13 eine neue Studie zu Karriereverläufen von Physikerinnen und Physikern durchgeführt, deren Daten momentan ausgewertet werden. Die DPG vergibt jährlich Preise für herausragende Leistungen. Zur Förderung des weiblichen Nachwuchses in der Physik wurde vom AKC der Hertha-Sponer-Preis initiiert. Er wurde nach Hertha Sponer benannt, die bis 1934 außerordentliche Physikprofessorin in Göttingen war, und wird seit 2002 jährlich an eine Nachwuchswissenschaftlerin vergeben. Er soll vor allem jüngere Wissenschaftlerinnen durch öffentliche Auszeichnung sichtbar machen. Die erste Preisträgerin war Dr. Karina Morgenstern von der Freien Universität Berlin, für ihre dynamischen STM-Untersuchungen an Nanostrukturen. Auch im letzten Jahr wurde eine Physikerin von der Freien Universität Berlin, Jun.-Prof. Dr. Katharina Franke, ausgezeichnet, für ihre wegweisenden Arbeiten zum Wechselspiel magnetischer Moleküle mit Supraleitern auf der nano- und mesoskopischen Skala. Einige Preisträgerinnen lehren und forschen mittlerweile als Physik-Professorinnen.

Weitere Informationen über die DPG und den AKC finden Sie unter www.dpg-physik.de bzw. www.physikerin.de

Geschlechtergerechtigkeit in der Mathematik – Eine unendliche Aufgabe?

Frauen und Mathematik – Ein Arbeitskreis der Gesellschaft für Didaktik der Mathematik

Die Mathematik, wie sie heute an Schulen und Universitäten gelehrt wird, wurde vornehmlich von Männern entwickelt. Auch heute noch sind ca. 85% der Mathematikprofessuren in Deutschland mit Männern besetzt. So gesehen ist Mathematik also in Deutschland eine „männlich dominierte“ Disziplin. Damit einher geht die Vorstellung vieler Menschen im deutschsprachigen Raum, dass Mathematik ein „Männerfach“ sei und dass „Mathe“ schon in der Schule „nichts für Mädchen“ sei.

Dieses Bild von Mathematik wird vornehmlich durch den Schulunterricht geprägt. Wenn eine Veränderung dahingehend stattfinden soll, dass Mathematik als ein vielfältiges Fach gesehen wird, welches interessant und geeignet ist für vielfältige Menschen, Jungen und Mädchen, Männer und Frauen, so ist es naheliegend, beim Mathematikunterricht und bei der Ausbildung von Mathematiklehrkräften anzusetzen.

Dass Themen wie „Mädchen und Mathematikunterricht“ oder „Frauen und Mathematik“ in der deutschsprachigen Mathematikdidaktik lange Zeit nicht vorkamen, veranlasste eine Gruppe von Frauen 1989 zur Gründung des Arbeitskreises „Frauen und Mathematik“.

Geschichte und Struktur des Arbeitskreises

Die Gesellschaft für Didaktik der Mathematik (GDM) ist die wissenschaftliche Vereinigung der deutschsprachigen MathematikdidaktikerInnen. Obwohl schon in den 1980er Jahren relativ viele Frauen in der Mathematikdidaktik tätig waren, spielten Fragen zu Frauen/Mädchen und Mathematik damals in der GDM keine Rolle. Vielmehr wurden sie „verdrängt“, wie es der Titel eines Vortrags von Gabriele Kaiser auf der Jahrestagung der GDM 1988 sagt: „Frau und Mathematik – Ein verdrängtes Thema der Mathematikdidaktik“ (Kaiser-Meßmer 1989). Die „teilweise heftigen und abwehrenden Reaktionen von Teilen des Auditoriums auf die Thematik“ (Niederdrenk-Felgner 2010) des Vortrags veranlassten Gabriele Kaiser, Christine Keitel und Cornelia Niederdrenk-Felgner, einen Arbeitskreis (AK) „Frauen und Mathematik“ zu gründen, der durch die Anmeldung für die Jahrestagung 1989 offiziell zu einem AK der GDM wurde.

Die GDM hat traditionell Arbeitskreise zu verschiedenen Themen, z.B. AK „Geometrie“, AK „Grundschule“. Diese treffen sich jeweils auf den Jahrestagungen im Frühjahr sowie auf eigenen kleineren (Herbst-)Tagungen. Die erste Herbsttagung des AK „Frauen und Mathematik“ fand vom 10. – 12. November 1989 statt.

Der AK „Frauen und Mathematik“ war und ist noch heute ein loses Netzwerk von (hauptsächlich) Frauen, die sich für das Thema interessieren. Es gibt keine offizielle Mitgliedschaft, sondern eine Mailingliste, die zur Zeit ca. 45 Personen enthält. Ein wichtiges Anliegen des AK war schon von Anfang an, Schule und Hochschule zusammenzubringen. So finden sich auf der

*Prof. Dr. Andrea Blunck,
Professorin für Mathematik und Gender
Studies an der Universität Hamburg und
stellvertretende Sprecherin des Arbeitskreises
Frauen und Mathematik
Dr. Renate Motzer,
wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl
der Didaktik der Mathematik an der
Universität Augsburg und Sprecherin
des Arbeitskreises Frauen und Mathematik*

Liste sowohl WissenschaftlerInnen, vornehmlich aus der Mathematikdidaktik, aber auch aus der Mathematik und der Mathematikgeschichte, als auch MathematiklehrerInnen. Ein „harter Kern“ von ca. zehn Frauen kommt fast immer zu den Tagungen und gestaltet diese aktiv mit. Dadurch, dass der AK sich auf den GDM-Jahrestagungen präsentiert, werden immer wieder neue „Mitglieder“ gewonnen. Darüber hinaus sind Teile der Herbsttagungen als LehrerInnenfortbildung konzipiert, so dass LehrerInnen aus der Nähe des Tagungsorts teilnehmen und so in Kontakt mit dem AK kommen.

Aktivitäten des Arbeitskreises

Immer wiederkehrende Themen auf den Herbsttagungen sind: geschlechtergerechter Mathematikunterricht, geschlechtergerechtes Lehrmaterial, Interaktionen im Mathematikunterricht, Frauen in der Geschichte der Mathematik, empirische Studien über Frauen und Mathematik, das Bild der Mathematik.

Aus dem AK heraus entstanden diverse Forschungsk Kooperationen und Publikationen (s. Niederdrenk-Felgner 2010). Besonders hervorzuheben ist die Schriftenreihe „Mathematik und Gender“, die seit 2006 vom AK herausgegeben wird (Martignon et al. 2006, Martignon 2008, Martignon/Pieper-Seier 2010). Diese Bände geben einen guten Einblick in die Themen, die im AK verhandelt werden und die zugehörigen Forschungsergebnisse.

Literatur

Gabriele Kaiser-Meißner (1989): Frau und Mathematik – Ein verdrängtes Thema der Mathematikdidaktik. In: Zentralblatt für Didaktik der Mathematik 2/1989, S. 56 – 66.

Laura Martignon (Hrsg.) (2008): Mathematik und Gender. Band 1. Hildesheim: Franzbecker.

Laura Martignon, Cornelia Niederdrenk-Felgner, Rose Vogel (Hrsg.) (2006): Mathematik und Gender. Auftaktband. Hildesheim: Franzbecker.

Laura Martignon, Irene Pieper-Seier (Hrsg.) (2010): Mathematik und Gender. Band 2. Hildesheim: Franzbecker.

Cornelia Niederdrenk-Felgner (2010): Zwanzig Jahre Arbeitskreis Frauen und Mathematik. In: Laura Martignon, Irene Pieper-Seier (Hrsg.): Mathematik und Gender. Band 2. Hildesheim: Franzbecker. S. 6 – 14.

efas – economics, feminism and science

Das Ökonominnennetzwerk

Das Ökonominnennetzwerk efas – economics, feminism and science hat sich zum Ziel gesetzt insbesondere geschlechterbezogene Forschung und Lehre in den Wirtschaftswissenschaften zu fördern. Bis zur Gründung im Jahr 2000 gab es keine bundesweite Vereinigung für feministische Ökonominen. Seither fügen sich die erfolgreichen Netzwerkaktivitäten aus Expertisen von lehrenden, forschenden und beratenden Wissenschaftlerinnen (und Interessentinnen) aus Ökonomik und anderen Disziplinen, die jeweils Genderaspekte im gesellschaftlichen, institutionellen und individuellen Kontext interdisziplinär analysieren und wissenschaftspolitisch begleiten, zusammen. Der intensive fachbezogene Informationsaustausch an der Schnittstelle von Lehre, Forschung und Praxis auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene sowie die Einbeziehung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sind die Stärken einer zukunftsorientierten Vernetzungsarbeit.

Die insgesamt 300 Mitglieder von efas – Ökonominen und Frauen aus angrenzenden Berufsfeldern – sind bundesweit und darüber hinaus aktiv. efas versteht sich als nicht-kommerzielles Netzwerk ohne Vereinsstatus und Mitgliedsbeitrag. Das Credo des Netzwerks ist ein gleichberechtigtes Arbeiten auf verschiedenen Ebenen von geschlechtersensiblen Diskursen, so dass hierarchische Strukturen keine Rolle spielen. Den zur Gründungszeit vorhandenen strukturellen Defiziten soll kontinuierlich und kritisch entgegengewirkt werden, da sie immer noch bedeutsam sind: Obwohl der Bedarf existiert, werden wenige frauen- bzw. genderbezogene Lehrveranstaltungen in der Ökonomik und kaum Ökonomik in den Gender Studies angeboten.

efas-Geschäftsstelle und Wissenschaftlicher Ausschuss – Teamarbeit mit Weitblick

Die Aktivitäten von efas werden über die Arbeitsgruppe organisiert, in der der Wissenschaftliche Ausschuss und die Geschäftsstelle zusammenarbeiten. Der Wissenschaftliche Ausschuss von efas setzt sich fortlaufend mit der inter- und transdisziplinären geschlechterbezogenen Wissensproduktion und dem Wissenstransfer auseinander. Seine Mitglieder sehen ihren Arbeitsschwerpunkt in der wissenschaftlichen Ausrichtung des Netzwerks und sind außerdem für die Begutachtung der eingereichten Abschlussarbeiten sowie schlussendlich für die Auswahl der efas-Nachwuchspreisträgerin zuständig. Des Weiteren sind sie in die inhaltliche Tagungsvorbereitung involviert. Die Geschäftsstelle fungiert als Schnittstelle und verwaltet die Mitgliederdatenbank. Zudem stellt sie Informationen über die efas-Homepage und einen E-Mail-Verteiler bspw. über Stellenausschreibungen bereit. Ein bis zwei Mal jährlich erscheint ein Newsletter, in dem neben Blitzlichtern aus Lehre, Studium, Forschung und aus den Gender Studies aktuelle Pu-

*Heidrun Messerschmidt,
Projektmitarbeiterin im Büro
der zentralen Frauenbeauftragten der
Humboldt-Universität zu Berlin
und Mitglied im Wissenschaftlichen
Ausschuss von efas*

*Norma Schmitt,
Projektleiterin „Geschlechterstereotype
und Politikgestaltung“ an der
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
und Mitglied im Wissenschaftlichen
Ausschuss von efas*



blikationen, Veranstaltungshinweise und die Arbeiten der Preisträgerinnen vorgestellt werden. Die Öffentlichkeitsarbeit von efas erstreckt sich auch auf Buchpublikationen: Die aktuellste und bereits vierte Publikation ist ein Sammelband zu Geschlecht, Macht und Karriere, der den Leser_innen zum einen eine Momentaufnahme der Vielfältigkeit der wissenschaftlichen Vorträge auf der efas-Jahrestagung 2011 bietet und zugleich einem breiteren Publikum einen Einblick in den aktuellen Forschungsstand ermöglicht.

efas-Tagungen – diverse Themen mit politischem Bezug

Jedes Jahr – Ende November/ Anfang Dezember – veranstaltet efas eine Fachtagung. Die sehr verschiedenen politischen Themen der Tagung stoßen auf eine breite Resonanz – ca. 70 Teilnehmer_innen aus verschiedenen Bereichen von Wissenschaft, Politik und Praxis. Dieses Jahr findet sie am 05./06.12.2013 erneut an der HTW Berlin statt und verheißt unter dem Arbeitstitel: „Ökonomische Geschlechterforschung – revisited!“ wieder eine spannende Veranstaltung zu werden. Die Jahrestagung bietet außerdem im Rahmen eines Forschungsforums vor allem für Nachwuchswissenschaftler_innen die Möglichkeit, aktuelle Forschungsprojekte vorzustellen. Hier nutzen insbesondere Wissenschaftlerinnen aus dem Netzwerk den wissenschaftlichen Diskussionsrahmen, um abgeschlossene, aktuelle oder geplante Forschungsvorhaben aus der Frauen- und Geschlechterpolitik vorzustellen. Ein Call for Researchforum findet sich rechtzeitig in der Tagungsankündigung auf der Homepage.

efas-Nachwuchsförderpreis für interessierte Absolventinnen

Seit dem Jahr 2008 wird auf jeder efas-Tagung der efas-Nachwuchsförderpreis verliehen. Der Preis hat eine Doppelfunktion, die darin besteht, sowohl die wissenschaftliche Analyse geschlechtsspezifischer Fragestellungen mit einer kritischen Auseinandersetzung mit dem Mainstream der Fachdisziplin zu verbinden als auch gleichzeitig die Motivation für die Fortsetzung der wissenschaftlichen Karriere zu stärken. Der Preis wird in Erinnerung an Angela Fiedler, ehemalige Professorin an der damaligen Fachhochschule für Technik und Wirtschaft, Berlin, verliehen, die als Mitinitiatorin von efas die Geschäftsstelle bis zu ihrem Tod im Jahr 2007 geleitet hat. Im vergangenen Jahr wurden eine Masterarbeit und erstmalig in der Geschichte des efas-Nachwuchsförderpreises auch eine Dissertation prämiert. Eine Kurzdarstellung wird im Newsletter 17 zu lesen sein.

Weitere Informationen und Dokumente sowie die Anmeldung als Mitglied bzw. Informationen über Spendenmöglichkeiten können auf der efas-Homepage heruntergeladen werden: www.efas.htw-berlin.de

Die Ansprechpartnerinnen in der efas-Geschäftsstelle sind Patricia Bliemeister & Maria Puhlmann.

Nähere Informationen zur Ausschreibung des efas-Nachwuchsförderpreises und die Bewerbungsformulare finden Sie auf der efas-Homepage unter: www.efas.htw-berlin.de/?page_id=40.

Unterstützung bei der Karriereplanung

Die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V. (DGJ)

Tobias Potthoff, Geschäftsführung der DGJ

Die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e. V. (DGJ) ist der einzige bundesweite Zusammenschluss von Juniorprofessorinnen und -professoren. Sie wurde im Jahr 2003 gegründet. Ziel heute wie damals ist die Interessenvertretung aller Juniorprofessorinnen und -professoren gegenüber Ministerien, Ausschüssen und anderen wissenschaftlichen und politischen Einrichtungen. Ein besonderes Anliegen der DGJ ist es aber auch, interessierte Doktorandinnen und Doktoranden und angehende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit der Idee der Juniorprofessur vertraut zu machen und in einem sehr frühen Stadium beratend und unterstützend zur Seite zu stehen.

Darüber hinaus verfolgt die DGJ das Ziel, eine Vernetzung unter den Mitgliedern herzustellen, damit sie untereinander Erfahrungen austauschen. Uns erreichen solche Fragen:

Soll ich mich auf eine Juniorprofessur bewerben? Was habe ich dann für Pflichten? Auch bei anstehenden Berufungsverhandlungen gibt es viele Fragen, viele Unsicherheiten. Hier versuchen wir, über die Arbeitsbedingungen und mögliche Fallstricke aufzuklären.

Ein großes Problem des deutschen Universitätssystems sind die extrem schwer zu planenden Karrierewege. Die lange Phase der Abhängigkeit, der materiellen Unsicherheit und Notwendigkeit großer Mobilität bis zur Erstberufung im Durchschnittsalter von 42 Jahren schreckt viele akademisch begabte Kandidatinnen und Kandidaten ab. Dies scheint im Durchschnitt für Frauen noch stärker als für Männer zu gelten. Die Juniorprofessur ist ein erster Schritt hin zu einem System, in dem Forschende früher Freiheit und Sicherheit erlangen. Tatsächlich sind 37,8% der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt – bei den Habilitationen sind es nur 24,9% (vgl.

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013). Ein Hauptanliegen der DGJ ist es, die Modernisierung der Personalstrukturen an deutschen Universitäten voranzutreiben, indem wir uns für frühe *Tenure Track*-Regelungen einsetzen. Wir sehen darin einen wichtigen Schritt hin zu dem Ziel, akademische Karrieren für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv zu machen.

Die Treffen von Mitgliedern der DGJ haben bislang in Berlin stattgefunden. Eine Fortsetzung und Ausdehnung ist geplant. Derzeit planen wir das 6. Symposium Juniorprofessur am 7. Oktober 2013 in Bonn. Unter dem Titel *Warum keine geplanten Karrierepfade an deutschen Universitäten?* werden wir eine Tagung abhalten. Verschiedene Aspekte der gegenwärtigen Universitätslandschaft sollen zur Sprache kommen. Erstens informiert ein Anwalt über die rechtlichen Rahmenbedingungen einer Juniorprofessur.



Aktuelle Zahlen aus dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 und einer gemeinsamen Studie von HoF (Institut für Hochschulforschung Wittenberg an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg), CHE und DGJ werden zweitens vorgestellt. Drittens finden zwei Podiumsrunden mit Entscheidungsträgern aus Politik und Hochschulverwaltung statt. Die Leitfrage wird lauten: Warum werden bei aller Einigkeit über die Schiefelage des deutschen Wissenschaftssystems keine Lösungen gefunden?.

Die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (DGJ) ist ein eingetragener und als gemeinnützig anerkannter Verein. Mitglied kann werden, wer die grundsätzlichen Ziele des Vereins unterstützt und an einem Austausch interessiert ist. Die lebenslange Mitgliedschaft kostet einmalig 70€ unter kann unter www.juniorprofessur.org beantragt werden.

Mit vereinter Kraft für eine Veränderung der Hochschulpolitik

Die Bundeskonferenz Sprachlehrbeauftragter

*Sandra Vogt und Linda Guzzetti
für die Bundeskonferenz
Sprachlehrbeauftragter*

Im Sommersemester 2012 haben drei Lehrbeauftragte der Freien Universität Berlin den Brief „Zusammen ist man weniger allein“ verfasst. Auf dieser Grundlage haben sich 37 DozentInnen am 27. Oktober 2012 auf einem ersten bundesweiten Treffen der Sprachlehrbeauftragten in Berlin im Haus des DGB versammelt, mit dem Ziel eine Veränderung der Situation der Lehrbeauftragten, die an deutschen Hochschulen Fremdsprachen unterrichten, herbeizuführen. Hierzu wurde die *Bundeskonferenz der Sprachlehrbeauftragten* an deutschen Hochschulen (BKSL) ins Leben gerufen. Gewerkschaftsvertreter des DGB, von ver.di und GEW waren ebenfalls auf dem Treffen. Auch eine Gruppe Berliner Studierender ist gekommen, um ihre Solidarität zu zeigen.

Die Hochschulen dieses Landes schmücken sich gern mit einem breit gefächerten Angebot an Sprachen, das für deutsche wie internationale Studierende bei der Wahl des Studienortes entscheidend sein kann. Zusätzlich nimmt im Zuge der Internationalisierung der Hochschulen die Bedeutung der Sprachen als wichtigstem Werkzeug beim Lehren und Lernen stetig zu. Ablesbar ist dies an Prüfungs- und Studienordnungen sowie am extra-curricularen Angebot an Lehrveranstaltungen der Sprachenzentren und vergleichbarer Einrichtungen. An kulturpolitischen Bekundungen, die Mehrsprachigkeit in Europa zu fördern und eine institutionsspezifische Sprachenpolitik für jede Hochschule festzulegen, mangelt es nicht. Dies steht allerdings im krassen Gegensatz zur finanziellen und personellen Unterversorgung der Sprachenzentren. Das Lehrangebot wird von festangestelltem Personal und von Lehrbeauftragten abgedeckt. Die eigentliche Funktion der Lehraufträge, externe Expertise an die Hochschule einzubringen, um das Lehrangebot zu vervollständigen, wird an nahezu jeder Hochschule unterlaufen. Denn die Lehrbeauftragten übernehmen Daueraufgaben, viele von ihnen schon seit Jahrzehnten. Der Teil, den die Lehrbeauftragten dabei übernehmen, liegt zwischen 40 und 90 Prozent. In der Lehre erfüllen die Lehrbeauftragten die gleichen Aufgaben aus wie die hauptberuflichen KollegInnen, verdienen aber erheblich weniger als Hochschulangestellte und haben deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen. Während Festangestellte tariflich vergütet werden, in der Regel nach TV-L E13, schwanken die Honorare von Lehrbeauftragten zwischen 17 und 30 Euro pro Lehrveranstaltungsstunde (LVS). Im Honorar inbegriffen sind Vor- und Nachbereitungen, die gesamte Kursadministration und alle Korrekturen, die im Semester anfallen. Die Erstellung, Abnahme und Korrektur von Prüfungen sowie die zeitintensive Betreuung von online-Lernplattformen werden an den meisten Einrichtungen nicht vergütet, sondern sind mit dem Stundenhonorar bereits abgegolten. Die Hochschulen sind darüber hinaus sehr bemüht, der Zahlung von Sozialleistungen für Lehrbeauftragte nicht nachkommen zu müssen. Um das Risiko von Klagen auf ein Angestelltenverhältnis zu verringern, ist das Lehrdeputat der Lehrbe-

auftragten an jeder Hochschule bzw. in jedem Bundesland auf die Hälfte des Deputats der Festangestellten begrenzt. Was man mit 8 Lehrveranstaltungsstunden pro Woche an Universitäten und 12 Lehrveranstaltungsstunden an Fachhochschulen als LehrbeauftragteR pro Semester verdienen kann, ist schnell ausgerechnet. Um von ihrer Arbeit leben zu können, müssen Lehrbeauftragte an verschiedenen Einrichtungen unterrichten. Da sie als FreiberuflerInnen gelten, müssen sie für Kranken- und Rentenversicherung nicht nur den Arbeitnehmer-, sondern auch den Arbeitgeberanteil bezahlen. Honorarfortzahlungen im Krankheitsfall gibt es nicht. Besonders problematisch ist zudem, dass die meisten Lehrbeauftragten noch nicht einmal Mitglieder der Hochschulen sind und damit auch nicht über ein Mitbestimmungsrecht verfügen, weil sie in den Gremien nicht vertreten sind und nicht vertreten werden.

Die BSKL will auf Bundes- und Landesebene sowie auf lokaler Ebene für die Interessen der Lehrbeauftragten eintreten. Auf ZENTRALER Ebene fordert die BSKL, dass die Sprachenzentren und vergleichbare Einrichtungen über eine angemessene Personalausstattung verfügen und dass dort Stellen eingerichtet werden, wo Daueraufgaben übernommen werden. Die Lehrbeauftragten, die weiterhin eingesetzt werden, müssen in Anlehnung an die Stundensätze für TV-L E13 vergütet werden. Auf LOKALER Ebene wird sich die BSKL dafür einsetzen, dass die Honorarhöhe und die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Zudem soll erreicht werden, dass sich unter den Lehrbeauftragten sowie den hauptamtlichen KollegInnen das Bewusstsein verstärkt, dass das gegenwärtige Zweiklassensystem für alle von Nachteil ist. Bei den EntscheidungsträgerInnen in der Politik muss dringend bekannt gemacht werden, wer die Lehrbeauftragten sind und was sie leisten. Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, den politisch engagierten Gruppen und den Studierenden soll weitergeführt werden. Ein regelmäßiger Austausch mit dem Arbeitskreis der Sprachenzentren, Sprachlehrinstitute und Fremdspracheninstitute (AKS) wird gesucht.

www.sprachlehrbeauftragte.wordpress.com

Still loving Feminism oder „Wie kann die Luft raus sein?!“

Bericht zum Vortrag von Prof. Dr. Gudrun Axeli Knapp an der Freien Universität Berlin

*Heike Pantelmann und Inga Nüthen,
Mitarbeiterinnen der Zentraleinrichtung
zur Förderung von Frauen- und
Geschlechterforschung*

Am 18.04. 2013 kam Gudrun-Axeli Knapp auf Einladung der ZEFG zu einem Gastvortrag an die Freie Universität, um zur Notwendigkeit von Feminismus in der Geschlechterforschung zu referieren. Als Titel ihres Vortrags wählte sie den Slogan der Postkarten, die die ZEFG zum 8. März verschickt hatte: Still loving Feminism! Knapp machte zum Einstieg ihren persönlichen Bezug zu dieser Losung deutlich: Zum Abschied von der TU Darmstadt hatte sie von ihren Student*innen einen Leinenbeutel mit eben jener Aufschrift geschenkt bekommen. Die Bedeutungen der Aussage „Still loving Feminism“ verortete Knapp im Folgenden zwischen dem Widerruf einer Totsagung des Feminismus bis hin zu einer Beschwörung von etwas Neuem und schloss ihre Einschätzung zum Stand des „magischen Vierecks“ (Ilse Lenz) von Frauenbewegungen, Frauenforschung, Gleichstellungsstellen und frauenbewegten Politikerinnen an. Ihre Ausführungen benannte sie als Vorgriff auf ihren Beitrag für das bald erscheinende Jubiläumsheft der Feministischen Studien „30 Jahre feministische Studien – Was ist feministische Theorie heute?“.



Sie nahm Bezug auf die im medialen wie wissenschaftlichen Kontext stetig wiederkehrende Einschätzung, aus dem Feminismus sei die Luft raus. Wieso dies nicht so sein könne und vor allem auch nicht sein dürfe, machte Knapp anhand einiger Beispiele zur aktuellen Situation der Geschlechterverhältnisse deutlich. Ihre Betrachtung diesbezüglich bezeichnete sie in der Diskussion als durch Sorge und auch durch Zorn veranlasst. Dem entgegen stellte Knapp ihre Analyse einer „strömungsspezifischen Verinselung der Sprachwelten“ innerhalb des magischen Vierecks und bemängelte, dass die aktuelle

Spezifizierung innerhalb der Geschlechterforschung/Gender Studies in der Akademie Grenzen der Verständigung setze. Das Problem sei also nicht, dass die Luft raus sei, sondern, dass sich feministische Perspektiven bis zu einer Unmöglichkeit der Verständigung untereinander ausdifferenziert hätten.

Ihre Sorge rührt daher, dass sie eine wechselseitige Verständigung über Dissense als produktiv und überlebenswichtig für ein feministisches Projekt einschätzt. Bezugnehmend auf Gayatri C. Spivak verwies sie darauf, dass es nicht nur der Möglichkeit bedürfe zu sprechen, sondern auch der, gehört zu werden. Es mangle jedoch heute an einem produktiven feministischen Widerstreit, der früher immer Teil feministischer Auseinandersetzungen gewesen sei. Sie hatte schon zuvor darauf verwiesen, dass für feministische Perspektiven Grundlagenkritik von Anfang an unumgänglich gewesen sei, da vor allem darum ging und geht einen universellen Impetus als herrschaftsförmig zu enttarnen. Hier so der Tenor, solle angeknüpft werden.

In der anschließenden Diskussion verdeutlichte sie noch einmal, dass es darum gehe, auch und gerade auf eigene Grenzsetzungen zu stoßen um zu einer komplexeren Problembeschreibung zu kommen. Der produktive Widerstreit müsse organisiert werden. Potential hierfür wurde in der Diskussion beispielsweise in der Intersektionalitätsforschung und den Postkolonial Studies ausgemacht.

Tagungsbericht: Frauen in der Spitzenforschung

Zum Verhältnis von Geschlechterungleichheit und Exzellenz

Caren Kunze, Referentin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

Die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder ist in den letzten Jahren aus verschiedenen Perspektiven beforscht worden. Das Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“ unter der Leitung von Prof. Dr. Anita Engels hat sich über einen Zeitraum von fünf Jahren der Geschlechterperspektive gewidmet und untersucht, welche Voraussetzungen in der Exzellenzinitiative für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Spitzenforschung geschaffen wurden. Zu diesem Zweck wurden insgesamt 39 Exzellenzcluster, Graduiertenschulen und Zukunftskonzepte analysiert, die in den vergangenen fünf Jahren zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen ausgetestet und mit unterschiedlichen Erfolgen umgesetzt haben. Das Projekt wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Vom 18. bis 19. April 2013 fand in Hamburg die Abschlusskonferenz mit ca. 120 Teilnehmer_innen statt. Eröffnet wurde die Tagung von Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann (Bundesministerium für Bildung und Forschung) und Hamburgs Zweiter Bürgermeisterin und Senatorin der Behörde für Wissenschaft und Forschung, Dr. Dorothee Stapelfeldt. Beide würdigten die Forschungsleistung, die in diesem Projekt erbracht wurde, und stellten aktuelle Bezüge zur Quotendiskussion im Bundestag und zur fortgesetzten Förderung der Gleichstellung in der Forschungspolitik her.

Der erste Konferenztag war der Darstellung der Projektergebnisse gewidmet: Prof. Engels und ihr Team machten deutlich, dass die Aufmerksamkeit für das Thema Chancengleichheit zwar gestiegen ist, sich aber dennoch auch in den Projekten der Exzellenzinitiative Strukturen finden, die zu einer anhaltenden Geschlechterungleichheit beitragen. Die Befunde zeigen, dass zwar der Anteil der Frauen unter den Principal Investigators der Exzellenzeinrichtungen von 11% auf 21 % gestiegen ist und das Thema Gleichstellung immer mehr als Aufgabe der Führungsebene begriffen wird. Dieser positiven Entwicklung stehen aber nach wie vor be-

nachteiligende Strukturen entgegen: Am Anfang ihrer wissenschaftlichen Karriere haben Männer öfter eine Vollzeitstelle als Frauen. Doktorandinnen müssen ihre Promotion häufiger mit einem Stipendium finanzieren, während ihre männlichen Kollegen eher bei Forschungseinrichtungen angestellt sind. Bei den Postdocs sind Männer öfter unbefristet beschäftigt als Frauen. Insgesamt erhalten Frauen in ihrer Laufbahn weniger Unterstützung aus dem akademischen Umfeld. Auf der Ebene der Professuren verschwinden diese Unterschiede größtenteils. Trotzdem müssen Professorinnen mit schwierigeren Alltagsbedingungen zurechtkommen: Im Unterschied zu ihren männlichen Kollegen leben sie fast nie mit einer Person zusammen, die ihnen aufgrund der eigenen Lebens- und Beschäftigungssituation den Rücken frei halten kann, und sie leben wesentlich häufiger in Partnerschaften, in denen eine Seite mehr als 100 km zwischen Wohn- und Arbeitsort pendeln muss.

Eine Podiumsdiskussion bildete den Auftakt des zweiten Konferenztages. Nach einem Impulsreferat von Christina Hadulla-Kuhlmann diskutierten Uni-Präsident Prof. Dr. Dieter Lenzen, Dr. Ulrike Eickhoff von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Dr. Uschi Baaken, Vorstandsmitglied der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) sowie die Genderforscherin Prof. Dr. Ilse Costas (Georg-August-Universität Göttingen) über die Lehren aus der Exzellenzinitiative. Um die Diskussion international auszuweiten, folgte das Symposium „Gender in Academia – the next 20 Years“.

Neben der erfolgreichen Abschlusskonferenz und vielen positiven Rückmeldungen kann sich Prof. Engels auch über den Frauenförderpreis der Universität Hamburg freuen, der ihr für ihre Forschungsleistung am 03.06.2013 verliehen wird.

Weitere Informationen zum Projekt:

www.wiso.uni-hamburg.de/projekte/spitzenforschung

Referentin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin



Caren Kunze,
Referentin im Büro
der zentralen Frauenbeauftragten
der Freien Universität Berlin

Foto: privat

Als neue Referentin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität möchte ich mich Ihnen kurz vorstellen.

Ich bin Politik- und Erziehungswissenschaftlerin mit den Schwerpunkten Geschlechter-, Bildungs-, und Hochschulforschung. Meine bisherige Laufbahn ist geprägt von der Verbindung von Forschung und gleichstellungspolitischer Praxis. So habe ich vor meinem Wechsel an die Freie Universität im März diesen Jahres sowohl als Koordinatorin eines Mentoring-Programms für Frauen mit Migrationshintergrund im Frauen- und Gleichstellungsbüro der Universität Kassel gearbeitet als auch eine Promotion zu den Karrierebedingungen von Wissenschaftlerinnen aus intersektionaler Perspektive verfolgt.

Auch für meine aktuelle Tätigkeit im Büro der zentralen Frauenbeauftragten bildet die intensive Auseinandersetzung mit den Forschungsergebnissen der geschlechtersensiblen Hochschulforschung einen wichtigen Bezugspunkt. Nur unter Einbezug der vielfältigen Erkenntnisse zu den Gründen der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft können meines Erachtens passgenaue Maßnahmen entwickelt werden, die langfristig einen Kulturwandel innerhalb der Institutionen bewirken können. Ich freue mich, wenn ich mit meiner Arbeit im Büro der zentralen Frauenbeauftragten einen Beitrag zur Veränderung bestehender Strukturen im Hinblick auf die Chancengleichheit der Geschlechter – in Wissenschaft und Forschung ebenso wie in Technik und Verwaltung – leisten kann.

Meine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Gender in der Lehre, Förderung der Geschlechterforschung sowie der Konzeptentwicklung zu Diversität und Intersektionalität im Bereich der Gleichstellungsarbeit. Ganz aktuell arbeite ich zudem am Wissenschaftlerinnenrundbrief und an einem Leitfaden zu geschlechtergerechter Sprache. Auch baue ich unter dem Stichwort *Gender Consulting* ein Beratungsangebot für Wissenschaftlerinnen zur Beantragung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungsverbänden in Zusammenarbeit mit dem Familienbüro und der Drittmittelverwaltung auf. Perspektivisch möchte ich das Thema Sensibilisierung für Gender-Fragen in allen Bereichen des universitären Alltags innerhalb der Freien Universität weiter stärken. Einen wichtigen Anstoß hierzu erhoffe ich mir von dem Seminar zu geschlechtergerechter Sprache, das ich im kommenden Wintersemester im Weiterbildungszentrum anbieten werde.

Ein weiteres Aufgabenfeld ist die Unterstützung der zentralen Frauenbeauftragten in ihrer Funktion als Vorstandsmitglied der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). In diesem Zusammenhang bin ich in wissenschaftspolitische Diskussionen eingebunden und koordiniere die inhaltliche Zusammenarbeit der BuKoF mit wissenschaftspolitischen Akteur*innen und Parteien.

Die enge Kooperation mit den vielfältigen Akteur*innen in der Freien Universität liegt mir besonders am Herzen. Daher freue ich mich, dass die Zusammenarbeit schon an vielen Stellen fruchtbar ist und diverse gemeinsame Projekte entstehen.

Gleichstellung vernetzt – Das Plenum der dezentralen Frauenbeauftragten

Anja Hein, stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

„Die örtlichen Frauenbeauftragten und die zentrale Frauenbeauftragte arbeiten im Frauenbeauftragtenplenum zusammen.“ Der § 24 der Frauenförderrichtlinien (FFR) der Freien Universität Berlin, der sich hier – textsortenbedingt – etwas hölzern liest, ist Grundlage für eines der gleichstellungspolitischen Netzwerke an der Freien Universität Berlin.

Einmal im Monat treffen sich die 21 Frauenbeauftragten der unterschiedlichen Bereiche, deren Stellvertreterinnen und die zentrale Frauenbeauftragte unter Einbezug ständiger Gäste (z.B. Vertreter_innen der Personalräte, des Familienbüros und der ZE Frauen- und Geschlechterforschung) im Plenum der Frauenbeauftragten. Derzeitige Sprecherin ist Beate Schattat, dezentrale Frauenbeauftragte des Fachbereichs Physik.

Das Plenum ist ein Ort der Vernetzung und des Austauschs, an dem die Frauenbeauftragten frauenför-

dernde Maßnahmen beraten, aktuelle hochschulpolitische Fragen diskutieren und Stellungnahmen erarbeiten und dazu externe Expert_innen zum gegenseitigen Austausch einladen, Veranstaltungen planen und durchführen, bei Bedarf Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen einsetzen und aktuelle Einzelfälle aus den Bereichen besprechen.

Es dient somit als Erfahrungsaustausch und Wissensspeicher zugleich und wird über die neuen Medien gestützt. Eine flexiblere Vernetzungsmöglichkeit bietet insbesondere das Wiki des Plenums, das ein orts- und zeitunabhängigeres gemeinsames themenbezogenes Arbeiten ermöglicht. Darüber hinaus findet im Jahresturnus eine zweitägige gemeinsame Tagung der dezentralen und zentralen Frauenbeauftragten statt, die zum einen ein gleichstellungspolitisches Thema fokussiert und zum anderen das informelle Netzwerken stärkt.

Neue dezentrale Frauenbeauftragte gewählt

Auch in diesem Frühling wurden an einigen Bereichen neue Frauenbeauftragte gewählt. In den meisten Fällen finden die Wahlen jedoch erst im kommenden Jahr wieder statt, daher gibt es nur wenig Veränderungen:

Am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften ist Ursula Stegelmann die neue dezentrale Frauenbeauftragte. Als Stellvertreterin wurde Hannah Kühnle gewählt.

Am Fachbereich Philosophie- und Geisteswissenschaften gibt es eine neue stellvertretende dezentrale Frauenbeauftragte: Georgia Lummert.

Am Osteuropa-Institut wurde Agnieszka Wiercholska in das Amt der stellvertretenden dezentralen Frauenbeauftragte gewählt.

Als dezentrale Frauenbeauftragte am John-F.-Kennedy-Institut wurde Gudrun Löhner gewählt.

Besonders erfreulich ist, dass es nun auch in der Zentralen Universitätsverwaltung wieder eine Frauenbeauftragte gibt. Andrea Dünschede wurde in dieses Amt gewählt.

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

Bilder sagen mehr als 1000 Worte. migrantas – eine visuelle Sprache der Migration

Anja Hein,
stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte
der Freien Universität Berlin

Sie begegnen uns überall im öffentlichen Raum: Auf Türen, in Treppenhäusern, auf Straßenschildern. Piktogramme – gezeichnete Bilder, die Informationen durch vereinfachte grafische Darstellung vermitteln. In ihrer Schlichtheit sind sie universell verstehbar und daher besonders geeignet, um sowohl in ihrer Rezeption als auch Produktion zentrale Motive von Migrationserfahrung sichtbar zu machen. Dies ist das Ziel von *migrantas*, einem Kollektiv von Künstlerinnen, das seit 2000 Migration, Identität und interkulturellen Dialog thematisiert und sich in seinen vielfachen Projekten der Instrumente der Kunst, des Designs und der Sozialwissenschaften bedient.



migrantas Ausstellung
an der Freien Universität Berlin
Quelle: migrantas

Die Mitglieder des Kollektivs – überwiegend selbst nach Deutschland eingewanderte Frauen – konzipieren ihre Arbeit mit anderen Migrantinnen in interkulturellen Workshops. Neben der Möglichkeit, die individuellen Erfahrungen mit Mobilität, Migration und Transkulturalität über Zeichnungen auszudrücken, bietet die Arbeit des Kollektivs die Gelegenheit zum gegenseitigen Austausch und zur Vernetzung. Die Schlüsselemente und Gemeinsamkeiten der Migrationserfahrungen werden zu Piktogrammen verdichtet und anschließend im öffentlichen städtischen Raum ausgestellt. Diese erscheinen als Plakate auf Werbeflächen oder als digitale Animationen auf öffentlichen Bildschirmen, auf Flyern, Postkarten oder Einkaufstaschen.

Überdies wurde eine Wanderausstellung ins Leben gerufen, die die Ergebnisse der zahlreichen soziokulturellen Projekte in Berlin, Buenos Aires, Hamburg und Köln zeigt. Die Banner nehmen über die Darstellung zweisprachiger Texte mit zahlreichen Abbildungen den spezifischen Entstehungsprozess in den Blick und regen die Betrachtenden zur Stellungnahme an. Die Wanderausstellung konnte für die Feierlichkeiten im Rahmen des internationalen Frauentags 2013 und der Bestellung der dezentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin gewonnen werden und war vom 11.03.2013 bis zum 30.04.2013 im Hörsaalfoyer der Rost-/Silberlaube in der Habelschwerdter Allee 45 zu sehen.

Nähere Informationen unter: www.migrantas.org

Mit Schirm, Charme und Methode

Eine Ausstellung zu Arbeitsbedingungen von Hochschulsekretärinnen

Anett Sahland, studentische Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

Auf Initiative des Büros der zentralen Frauenbeauftragten wurde die bundesweite Ausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode“ vom 17. bis 21. Juni 2013 an der Freien Universität Berlin gezeigt. Die Ausstellung beschäftigt sich mit der vielfältigen Arbeit von Hochschulsekretärinnen.



Quelle: [morguefile.com / mconnors](http://morguefile.com/mconnors)

Waren Hochschulsekretärinnen vor wenigen Jahrzehnten noch spezialisierte Schreibkräfte, sind sie heute – unter anderem bedingt durch den technischen Wandel – Expertinnen für Rechnungswesen, Budgetierung, Öffentlichkeitsarbeit, Webseitengestaltung, akademische Verwaltung, Studierendenbetreuung und vieles mehr. Auch außerhalb akademischer Verwaltungstätigkeit sind die Sekretärinnen allzeit einsatzbereit: Sie betreuen Studierende, organisieren Veranstaltungen und übernehmen Aufgaben aus der Öffentlichkeitsarbeit. Selbstverständlich ist, dass sie zweisprachig arbeiten. „Heute sollte eigentlich von ‚Wissenschaftskordinatorin‘ oder

‚Arbeitsgruppenmanagerin‘ gesprochen werden, denn bei dem Wort ‚Sekretärin‘ haben viele ein altmodisches Berufsbild im Kopf“, sagt Stefanie Bahe, Mitglied der Initiative Hochschulsekretärinnen.

Bei diesen vielfältigen Anforderungen überrascht es nicht, dass heute mehr als ein Drittel der Hochschulsekretärinnen an der Freien Universität einen akademischen Abschluss hat und ein breites Spektrum an Kompetenzen und Kenntnissen vorweisen kann. Tariflich eingestuft werden sie jedoch oft noch wie ihre Vorgängerinnen vor mehreren Jahrzehnten: als „Schreibkräfte“. Deswegen haben sich engagierte Frauen vor einigen Jahren in der „Initiative Hochschulsekretärinnen“ zusammengeschlossen, um sich für eine größere Wertschätzung der gestiegenen Arbeitsanforderungen einzusetzen – nicht nur in Form einer höheren Besoldung und eines adäquaten Personalschlüssels, sondern auch im Hinblick auf eine angemessene Stellenausstattung und die Umbenennung der Stellenbezeichnung.

Geschichte, Entwicklung und Zukunftsperspektiven des Berufs der Hochschulsekretärinnen an deutschen Universitäten sind die zentralen Themen der Ausstellung. Mit Grafiken, Fotos und Kurztexten werden auch die Herausforderungen des Berufs thematisiert: Vielfalt der Aufgaben, gestiegene Verantwortung, zunehmende Teilzeitanstellung und Befristungen, unangemessene Vergütung. Für diese Missstände zu sensibilisieren, ist ein zentrales Ziel der Ausstellung. Auch möchte die „Initiative Hochschulsekretärinnen“ mit der Ausstellung ein Vernetzungs- und Gesprächsangebot für Hochschulsekretärinnen machen.

Weitere Informationen unter:
www.hochschulsekretaerinnen.de

Vernetzt und Familiär

*Michaela Volkmann,
Mitarbeiterin im Familienbüro
der Freien Universität Berlin
Mitarbeit: Petra Botschafter*



Kontakt:

Familienbüro
Rudeloffweg 25–27 (1. Etage)
14195 Berlin

Ansprechpartnerin: Irma Indorf
Tel.: (030) 838-50753

Die Familie selbst ist ein soziales Netzwerk. Im Idealfall bietet sie ihren Mitgliedern emotionale Unterstützung und sozialen Rückhalt. Neben familiären, verwandtschaftlichen Beziehungen spielen Freundschaft und auch nachbarschaftliche Kontakte eine bedeutende Rolle bei der Organisation und Abstimmung von Familienaufgaben und Beruf. Nicht selten lässt sich der Familien- und Universitätsalltag von Wissenschaftlern/innen und Studierenden nur mithilfe dieser privaten Netzwerke im Hintergrund bewältigen. Besonders die Betreuung von Kindern oder hilfs- und pflegebedürftigen Angehörigen verlangt nach vielseitiger und flexibler Unterstützung. Sei es, weil die Regelbetreuung wegfällt oder die Teilnahme an einem Wochenendseminar nicht vereinbar ist mit der Betreuung und den Bedürfnissen von Angehörigen.

Auch in den Beratungsgesprächen des Familienbüros mit Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zeigt sich deutlich, dass Kinderbetreuung eines der wichtigsten Themen und Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familienaufgaben ist. Wer hier Unterstützung aus dem privat-familiären Bereich bekommt, ist klar im Vorteil. Gegenseitige Unterstützung und Hilfe kennzeichnen diese informellen Netzwerke. Sie sind auch das Material, aus dem die Netze auf formeller und institutioneller Ebene geknüpft werden.

Vernetzung des Familienbüros

Das Familienbüro ist in mehrere Richtungen und auf mehreren Ebenen vernetzt. Es erarbeitet und koordiniert Maßnahmen und Veranstaltungen innerhalb der Freien Universität mit den unterschiedlichsten Abteilungen und Einrichtungen: den Fachbereichen, dem Weiterbildungszentrum, der Zentraleinrichtung Hochschulsport etc. Dazu kommen Netzwerkmitgliedschaften auf regionaler und überregionaler Ebene.

Zum „Netzwerk Familie in Hochschule und Wissenschaft Berlin“ haben sich vor mehr als drei Jahren die Familienbüros sowie die für das Thema Vereinbarkeit zuständigen Stellen anderer Berliner Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen zusammengeschlossen. Dem Netzwerk gehören neben der Freien Universität die Humboldt-Universität, die Charité, die Technische Universität, das Max-Delbrück-Centrum, die Hochschule für Technik und Wirtschaft, die Hochschule für Wirtschaft und Recht, die Alice Salomon Hochschule sowie das Studentenwerk Berlin an.

Die Netzwerkmitglieder tauschen Erfahrungen und Wissen aus, präsentieren ihre „best-practice“-Beispiele, prüfen und erarbeiten auf dieser Grundlage Instrumente für die Umsetzung weiterer familiengerechter Maßnahmen in ihren jeweiligen Einrichtungen.

Als Schwerpunkte der gemeinsamen Arbeit haben sich Themen herauskristallisiert, die das Netzwerk als Gemeinschaftsprojekte umsetzt bzw. umsetzen möchte: Ausbau der Kinderbetreuung bei fehlender Regelbetreuung, Ferienangebote für Kinder von Beschäftigten besonders während der Vorlesungszeiten. Darüber hinaus sind Weiterbildungen und verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Pflege von Angehörigen geplant.

Sozusagen ein Top-Thema der Universitäten ist die Antragstellung und Vergabe von „Mitteln für Gleichstellungsmaßnahmen in Sonderforschungsbereichen“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). „Diese Mittel“, so die DFG in einem Infoblatt, „sollen (u.a. Anm. MV) „eingesetzt werden, um den Arbeitsplatz ‚Wissenschaft‘ familienfreundlicher zu gestalten.“ Rund um dieses Thema arbeitet das Familienbüro eng mit der Forschungsabteilung der Freien Universität zusammen und profitiert von dem Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsschwerpunkt die Antragsberatung in der Drittmittelverwaltung ist. Als gemeinsames Projekt ist neben der bisherigen Zusammenarbeit ein Informationsblatt zur Verwendung der DFG-Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen in Arbeit. Verwendet werden können die Gelder beispielsweise für die Not- und Konferenzbetreuung für Kinder oder etwa die Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen.

Von der Hochschule in die Schulen

Äußerst erfolgreich entwickelt sich das Networking des Familienbüros mit Berliner Schulen. Das Familienbüro hilft und unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die aus dem Ausland an die Freie Universität Berlin kommen und ihre Familien mit in die Stadt bringen, bei der Suche nach Schulplätzen. (vgl. WRB 2/2012). Das Augenmerk liegt hier auf Grund- und weiterführenden Schulen mit bilingualer Ausrichtung, die bei ‚visiting scholars‘ besonders gefragt sind. Durch die intensive Kontaktaufnahme zu diesen Schulen und die persönlichen Gespräche mit Schulleitungen zeichnet sich eine Entwicklung ab, die vielversprechend ist und von der beide Seiten - Hochschule wie Schule - profitieren können. Denkbar wäre ein Kooperationsmodell, bei dem die Schulen die Freie Universität weiterhin bei der Schulplatzsuche unterstützen und die Freie Universität – als Ausbildungsbetrieb – den Schulen Praktikplätze anbietet - Networking im besten Sinne.

Audit und Netzwerk der berufundfamilie Service GmbH

Das audit berufundfamilie ist ein Instrument zur Förderung familienbewusster Personalpolitik initiiert von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Im Juni 2007 erhielt die Freie Universität das Zertifikat familiengerechte

hochschule. Mitarbeiterinnen des Familienbüros vertreten seither die Freie Universität als Mitglied bei regelmäßigen Netzwerktreffen der berufundfamilie Service GmbH, etwa es mit eigenen Beiträgen wie „Standortvorteil: Familiengerechte Hochschule“, bei Konferenzen, Workshops oder in Arbeitsgruppen.

Für die auditierten Institutionen bietet die berufundfamilie Service GmbH jährlich ein breites Spektrum von Veranstaltungen, deren Themen von „Netzwerke bilden – Die Vielfalt der Arbeitgeber nutzen und gemeinsamen Mehrwert schaffen“ über „Familienbewusste Personalpolitik – Männer im Blickpunkt“ bis zu „Vielfalt der Generationen – Eckpunkte einer pflegesensiblen Personalpolitik“ reichen.

Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“

Ein ebenfalls bundesweites Netzwerk, ist das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“, mit dem das Bundesfamilienministerium mit Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und dem DGB die Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen in Betrieben und Institutionen forcieren möchten. Als Netzwerkmitglied kann und konnte das Familienbüro auch hier eine Auswahl von Veranstaltungen, Newslettern und Workshops für seine Arbeit nutzen. Besonders hervorzuheben ist hier eine Veranstaltung zum Thema „Beruf und Pflege – Trend oder Tabu“.

BuKoF-Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in den Hochschulen“

2009 gründete die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) die Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in den Hochschulen“. Auch in dieser Kommission arbeitet das Familienbüro mit.

Als zentrale Aufgabe sieht die Kommission es an, eine klare Abgrenzung und Unterscheidung zwischen Familien- und Gleichstellungspolitik an Hochschulen herauszustellen. Aus feministischer Perspektive und mit Blick auf die nach wie vor ungleiche Verteilung von Familienaufgaben zwischen Frauen und Männern fordert die Kommission familiengerechte und geschlechtergerechte Hochschulgestaltung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie.

Heike Kahlert (2013): Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung

Barbara Budrich: Opladen.

Caren Kunze, Referentin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

Trotz vielfältiger Gleichstellungsaktivitäten der Hochschulen besteht noch immer ein Gender Bias in Wissenschaft und Hochschule zuungunsten von Wissenschaftlerinnen. Seit vielen Jahren beschäftigt sich die sozialwissenschaftliche Forschung mit den Gründen für die „leaky pipeline“. Im Rahmen des Forschungsförderprogramms des BMBF „Frauen an die Spitze“ wurden in den letzten Jahren verstärkt Projekte durchgeführt, die die vielfältigen Dynamiken und Mechanismen in der Hochschule, die zur Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen führen, analysieren. In diesem Kontext ist auch die vorliegende Monographie von Heike Kahlert als Vorstudie zu dem Forschungsprojekt „Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie“ entstanden. Das Projekt ist der Frage gefolgt wie Statuspassagen in individueller, institutioneller und struktureller Hinsicht gestaltet sein müssten, damit Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Wissenschaftskarriere nach der Promotion fortführen (können).

Den Kern der Vorstudie bildet die theoriegeleitete Bestandsaufnahme und Diskussion der Literatur zu Karrieren des wissenschaftlichen Nachwuchses vor dem Hintergrund des triadischen Karrieremodells. Dabei liegt der Fokus auf geschlechterbezogene Differenzen sowie Ungleichheiten. Vorangestellt ist ein systematischer Überblick der statistischen Daten zur mehrdimensionalen Geschlechtersegregation in der Wissenschaft.

Den bisher in der Forschung zu Wissenschaftskarrieren wenig ausdifferenzierten und lediglich auf den Aufstieg fokussierten Karrierebegriff kritisierend (19f.), legt Kahlert ihrer Daten- und Literaturstudie das mehrdimensionale triadische Karrieremodell von Rappe-Giesecke als Analyseperspektive zugrunde. Den Mehrwert dieses Modells sieht Kahlert darin, dass strukturelle, individuelle und institutionelle Faktoren von Karrieren aufeinander bezogen werden und in ihrem Zusammenwirken dargestellt werden können. Dies wird dadurch möglich, dass Nachwuchswissenschaftler/innen sowohl als Person mit einer spezifischen Lebensgeschichte verstanden werden

als auch als Angehörige/r einer Profession und als InhaberIn einer bestimmten Funktion in einer wissenschaftlichen Organisation. Die drei Basisfaktoren – Person, Profession, Funktion – werden in dem Modell noch weiter ausdifferenziert, so dass durch mehrere Ebenen von Faktoren und deren Wechselwirkungen eine sehr detailreiche Perspektive auf Karrieren in der Wissenschaft entsteht. Mithilfe des Modells können laut Kahlert „Wissenschaftskarrieren als systematische Verknüpfung von individuellem (Karriere-)Handeln, professionellen Besonderheiten und funktionalen Charakteristika in den Organisationen Hochschule und Forschung ausgehend vom Einzelfall [...] analysiert werden.“ (27) Als wenig ausgearbeitet erachtet Kahlert allerdings die Geschlechterdimension in dem Modell, welche sich auf Geschlecht als biophysisches Merkmal beschränkt und als ergänzender Faktor zur Person verstanden wird. Kahlert plädiert für ein Verständnis von Karrieren, welche sowohl eine mikro- und makrotheoretische Perspektive auf Geschlecht beinhaltet als auch davon ausgeht, dass Geschlecht alle Faktoren (Person, Profession, Funktion sowie die dazugehörigen weiteren Faktoren) konstituiert und konstruiert (29f).

In der Datenanalyse geht Kahlert der „mehrdimensionalen Geschlechtersegregation“ (34) auf vertikaler, horizontaler, kontraktueller sowie statusbezogener Ebene entlang der Bereiche Profession (Prüfungen und Berufungen) und Funktion nach. Die Aufbereitung der Daten entlang der Ebenen vermittelt einen systematischen, umfangreichen und gleichzeitig kompakten Überblick über Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft. Neben den „bekannteren“ Größen und Kriterien wie Frauenanteile auf allen Karrierestufen im Fächervergleich, der Promotions- und Habilitationsintensität, ermöglicht Kahlerts Datenaufbereitung einen differenzierten Blick auf die Personalstruktur an Hochschulen im Geschlechtervergleich. Hierzu gehört die Analyse von Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung, Befristung ebenso wie die Frage der Finanzierung von Promotionen, der berufliche Verbleib der Promovierten und Habilitierten, Besoldung nach



Geschlecht im Fächervergleich. Der Überblick bestätigt die mehrdimensionale Geschlechtersegregation in der Wissenschaft. Die Betrachtung des professionsbezogenen Werdegangs weist für das Studium vor allem eine horizontale Geschlechtersegregation nach: So sind Frauen stärker

in den Fächern zu finden, die weniger prestigeträchtig und einkommensstark sind und weniger Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung bieten. Ist der Frauenanteil bei den Promotionen von 2000 bis 2009 stetig angestiegen, halbiert er sich beim Übergang von der Promotion in die Habilitationsphase nahezu (59f). Die funktionsbezogene Geschlechtersegregation zeigt eine deutliche Überrepräsentanz von Männern auf wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen und Professuren. Lediglich bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben und bei den wenigen existierenden Juniorprofessuren ist das Geschlechterverhältnis in einigen Fächern relativ ausgewogen. Frauen sind zudem sowohl auf Mittelbaustellen als auch Professuren häufiger befristet beschäftigt als Männer und können ihre Qualifikationen schlechter als Männer auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt verwerten. Während der Promotionsphase sind Frauen institutionell weniger eingebunden sowie finanziell abgesichert als Männer (91f.).

Die an die Datenauswertung anschließende Literaturstudie folgt in ihrer Struktur den Basisfaktoren Person, Profession, Funktion des triadischen Modells, die jeweils theoretisch eingebettet werden. So wird der Literaturstand zu den personenbezogenen Aspekten der Wissenschaftskarriere (Lebensgeschichte, psychische und biophysische Faktoren) vor dem Hintergrund der Forschung zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit diskutiert. Die professionsbezogenen Aspekte (professionelle Werdegänge des Nachwuchses, fachliche Qualifikation, professionelle Deformationen) werden umrahmt von Überlegungen, was das Professionelle an der Wissenschaft ausmacht“ (30). Die Betrachtung der faktorenbezogenen Aspekte findet vor dem Hintergrund des organisationstheoretischen Konzepts der Organisation der Professionals in Verbindung mit dem Konzept der gendered organization bezogen auf formalen Status, Aufgaben und Belohnungen statt (31). Die differenzierte Diskussion der bestehenden Forschung entlang der di-

versen die Basisfaktoren ergänzenden Faktoren rundet Kahlert jeweils mit einem Zwischenfazit ab, in dem sie den Stand der Forschung in dem jeweiligen Feld zusammenfasst und Forschungsdesiderate aufzeigt.

Stark zusammengefasst zeigen die triadischen Analysen Kahlerts u.a. folgendes:

a) Personenbezogene Faktoren

Die These von der männlichen Prägung der wissenschaftlichen Persönlichkeit lässt sich durch die Befunde bestätigen. Diese These wird kontinuierlich durch die Forschungen zu weiteren Ungleichheitsachsen erweitert. Die wissenschaftliche Persönlichkeit ist nicht nur „männlich, heterosexuell und körperlich unversehrt, sondern hat auch eine bildungsnahe, möglichst akademische Herkunft und einen deutschen oder westlich geprägten kulturellen Hintergrund“ (318). Die wissenschaftliche Persönlichkeit ist laut Kahlerts Analyse u.a. selbstbewusst, leistungsbereit- und fähig, erfolgsorientiert, verfügt über eine hohe Frustrationstoleranz, Kraft und Ausdauer.

b) Professionsbezogene Faktoren

Das mit einer Wissenschaftskarriere verbundene Risiko in Bezug auf den professionellen Werdegang ist zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt. Auch müssen Frauen stärkere Anpassungsleistungen erbringen, um mit der Entgrenzung von Wissenschaft und Privatleben umzugehen (319).

c) Funktionsbezogene Faktoren

Der Fokus auf Belohnungen rückt diejenigen Personen (MentorInnen, Gatekeeper) in das Zentrum, die Einfluss auf die Karrieren des Nachwuchses haben und darüber entscheiden, wie Stellen, Forschungsförderung, peer-reviewte Publikationen sowie die Integration in Netzwerke verteilt werden. Kahlert arbeitet heraus, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen häufiger von den wenigen Professorinnen gefördert werden als von Professoren, wodurch „die (Re-)Produktion der Männlichkeit von Wissenschaft“ (320) sichergestellt wird.

Anhand des umfangreichen Literaturstudiums arbeitet Kahlert diverse Forschungsdesiderate heraus. Hier werden exemplarisch nur einige genannt: Wenig bekannt ist weiterhin über die Postdocphase, auch gibt es Lücken bei der Erforschung der Bedeutung von Gatekeepern sowie des Alters für wissenschaftliche Karrieren. Grundsätzlich merkt Kahlert an, dass Studien zu Wissenschaftskarrieren, die Differenzachsen und Ungleichheitskategorien systematisch verknüpfen, fehlen. Das Buch schließt mit Ausführungen zu theoretisch-konzeptionellen Herausforderungen.



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

