



humboldt chancengleich.
fokus frau.

humboldt chancengleich

3. Jahrgang | Dezember 2011

Schwerpunkt

Bologna und die Folgen

Ein Überblick

Der Vizepräsident für Studium und Internationales

Die Statusgruppen

chancengleich exzellent

Caroline-von-Humboldt-

Preisträgerin 2011

Von Frau zu Frau

BCP

chancengleich praktisch

Veranstaltet

Initiiert

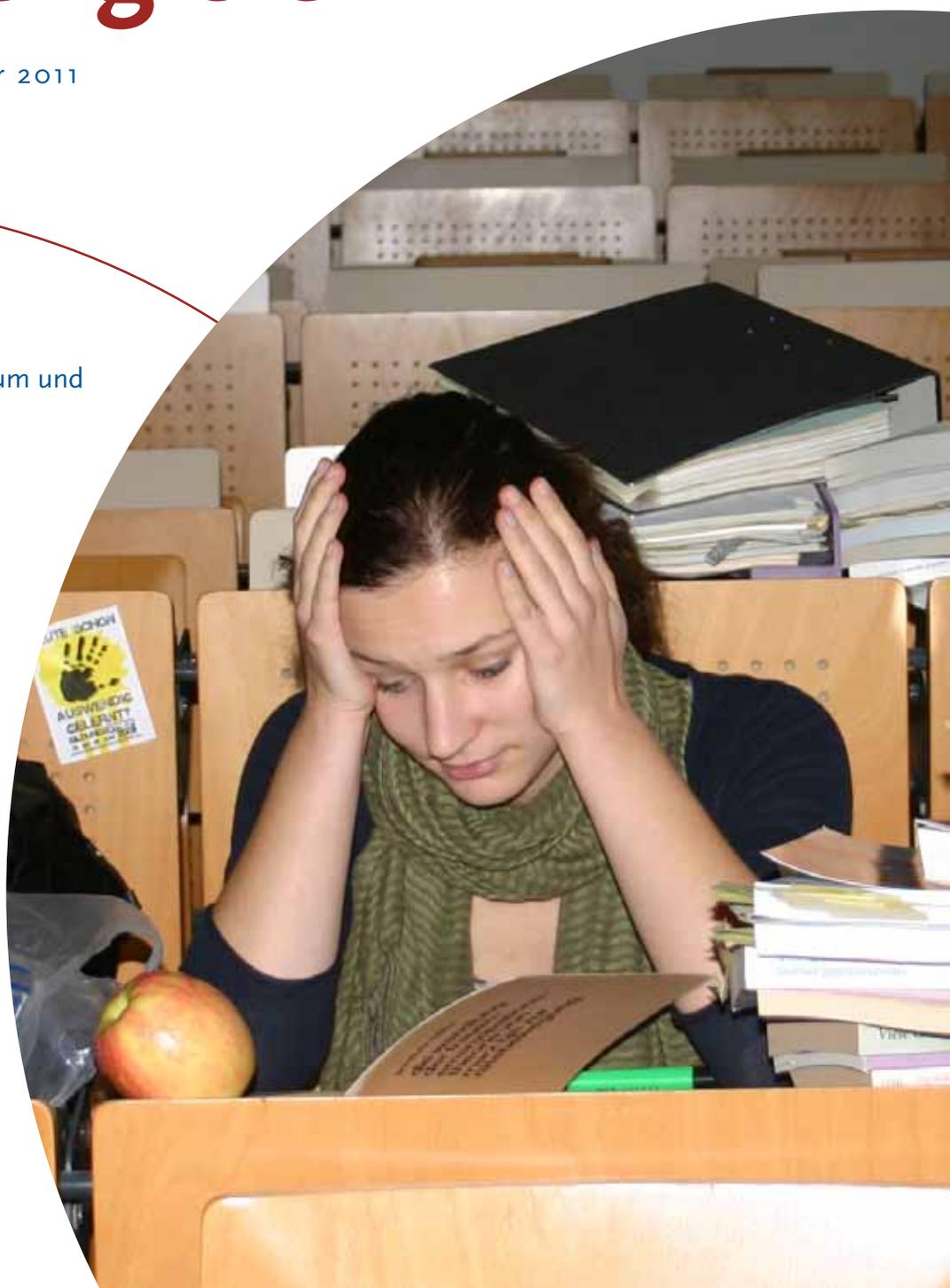
International

Vorgestellt

chancengleich familiär

Neuigkeiten

Projekt *Effektiv!*



Impressum

Herausgeberin und Redaktion

Zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6 · 10099 Berlin
Tel.: (030) 2093 - 2840
frauenbeauftragte@hu-berlin.de
frauenbeauftragte.hu-berlin.de



Gestaltung

Grundentwurf: unicom-berlin.de
Layout & Satz: Nina Blasse

Fotos

Nachweise sind den jeweiligen Abbildungen beigelegt.
Titelbild: Nina Blasse

Druck

DZA Druckerei zu Altenburg GmbH
Auflage: 1.000 Exemplare, Dezember 2011

Für alle Fakten besteht das Recht auf Gegendarstellung.
Nachdruck nach vorheriger Absprache möglich.
Alle Artikel geben die Meinung der jeweiligen Autorin
bzw. des jeweiligen Autors wieder.

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

Bologna ist eine Stadt in Italien. Wie viele andere Deutsche reiste auch der bekannteste deutsche Dichter, Johann Wolfgang von Goethe, gegen Ende des 18. Jahrhunderts in sein „Arcadien“. Unter anderem besuchte er mit Bologna jene Stadt, welche die älteste europäische Universität in ihren Mauern beherbergt: „Nun war ich auch in der berühmten wissenschaftlichen Anstalt ... alles ist anständig und würdig, und über die mannigfaltigen schönen und wissenswerten Dinge, die hier zusammengebracht worden, erstaunt man billig, doch will es einem Deutschen dabei nicht wohl zumute werden, der eine freiere Studienweise gewohnt ist,“ so Goethe 1786.

Ähnliche Formulierungen finden auch heute noch so manche Lehrende und Studierende mit Blick auf Bologna - allerdings nicht bezogen auf die dortige Universität, sondern vielmehr auf den gleichnamigen Prozess. Der Bologna-Prozess, der 1999 als politisches Vorhaben zur Schaffung eines einheitlichen Europäischen Hochschulraums eingeleitet wurde, zielt auf die Förderung der Mobilität, der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und der beruflichen Beschäftigungsfähigkeit von HochschulabsolventInnen. Dazu gehörte auch die Einführung eines konsekutiven, zweistufigen Studiensystems mit den Abschlüssen „Bachelor“ und „Master“.

In der Folge wurde die in Deutschland auch zweihundert Jahre nach den Ausführungen Goethes und trotz der zwischenzeitlich durch Wilhelm von Humboldt reformierten universitären Ausbildung noch immer gewohnte „freiere Studienweise“ eingehend umstrukturiert. Welche Konsequenzen aber hat dieser Prozess und seine Folgen für die Studierenden und Lehrenden, aber auch für Beschäftigten der Humboldt-Universität in Verwaltung und Technik? Dieser Frage widmet sich der Schwer-

punkt der Ihnen vorliegenden Ausgabe von *humboldt chancengleich*. Dabei wird - wie es sich für eine Zeitschrift mit diesem Titel gehört - stets auch danach gefragt, ob es geschlechtsspezifische Auswirkungen gibt und wie diese aussehen. Antwort auf diese Frage geben angefangen mit dem Vizepräsidenten für Studium und Internationales, Prof. Dr. Kämper-van den Boogaart, Angehörige aller Statusgruppen unserer Universität. Vielleicht finden Sie Ihre Meinung, liebe Leserinnen und Leser, hier wieder, vielleicht haben Sie aber auch eine ganz andere Sicht auf die Dinge. Über Ihre Reaktionen freuen wir uns - schriftlich, per E-Mail und seit neuestem über Facebook, aber auch gern in einem persönlichen Gespräch.

Darüber hinaus finden Sie in bewährter Manier erneut Informationen zu Aktivitäten rund um das Thema Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit an der Humboldt-Universität: z.B. über die Verleihung des Caroline-von-Humboldt-Preises 2011 an die exzellente italienische Physikerin Dr. Costanza Toninelli in Gegenwart der südafrikanischen Innenministerin Dr. Dlamini-Zuma oder über die Veranstaltung *Mobbing und Stalking im Internet - Gewalt 2.0* im Rahmen des internationalen Tages „Nein! zu Gewalt an Frauen“.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und interessante Lektüre!

Ihre



Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
Zentrale Frauenbeauftragte



Foto: privat

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
Zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin

Tel.: (030) 2093 - 2840
frauenbeauftragte@hu-berlin.de

Inhalt

Impressum	2
Editorial	3
In aller Kürze	5
Schwerpunkt	6
Der Bologna-Prozess ist gescheitert! Es lebe Bologna!.....	7
Ein Überblicksartikel	
Humboldts Bildungsideal in Bologna retten.....	8
Der Vizepräsident für Studium und Internationales im Interview	
Modul 1 „Ganzheitliche Bildung“.....	10
Die Folgen der Bologna-Reform aus der Sicht einer Studentin	
Zwei Alternativen und viele Baustellen.....	11
Eine Einschätzung der Studierendenvertretung	
„Das ist Chaos pur“.....	12
Eine Mitarbeiterin aus dem Prüfungsbüro über die Veränderungen nach der Bologna-Reform	
Bologna Reforms and Women Professors.....	13
Personal observations of a professor	
Nach der Reform ist vor der Reform	15
Der Bologna-Prozess im Akademischen Senat	
Mehr! Mehr! Mehr!.....	16
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen nach der Reform	
Nicht gegen, mit den Hochschulbeschäftigten!.....	17
Was sich ändern muss	
Lehren nach Bologna.....	18
Ein Diskussionsbeitrag aus Perspektive von Lehrbeauftragten	
chancengleich exzellent	20
Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards.....	20
Gegenhalten ist die Devise.....	20
Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit (BCP)	22
Die Preisträgerin des Caroline-von-Humboldt-Preises 2011.....	24
chancengleich praktisch	26
Veranstaltet	26
Initiiert.....	29
International.....	30
Vorgestellt.....	32

chancengleich familiär..... 36

Neuigkeiten aus dem Familienbüro 36

Projekt Effektiv! 37

audit familiengerechte hochschule..... 38

Zu guter Letzt..... 39

In aller Kürze

Drei Frauenrechtlerinnen erhalten

Friedensnobelpreis 2011

Das Osloer Nobelpreiskomitee verlieh in diesem Jahr den Friedensnobelpreis an drei Frauen und ehrte damit ihren gewaltfreien Einsatz für die Sicherheit und Rechte von Frauen in Afrika und der arabischen Welt. Die Jury begründete ihre Entscheidung wie folgt: „Wir können Demokratie und dauerhaften Frieden auf der Welt nicht erreichen, wenn Frauen nicht dieselben Möglichkeiten wie Männer zur Beeinflussung von Entwicklungen auf allen Ebenen der Gesellschaft bekommen.“

Ausgezeichnet mit dem Preis wurde die erste Frau an der Spitze eines afrikanischen Staates, Ellen Johnson-Sirleaf. Sie setzte sich nicht nur für die Rechte von Frauen ein, sondern auch für die Reintegration von Ex-Kindersoldaten, die im Bürgerkrieg kämpfen mussten. Des Weiteren wurde die Bürgerrechtlerin Leymah Gbowee für ihr Engagement geehrt, mit welchem sie maßgeblich zum Friedensprozess in Liberia beigetragen hat. Sie organisierte unter anderem gewaltfreie Demonstrationen gegen den damaligen Staatschef Charles Taylor. Auch die dritte Preisträgerin hat in ihrem Land Bemerkenswertes geleistet: Die Journalistin Tawakkul Karman setzte sich in ihrem Heimatland Jemen gegen Arbeitslosigkeit und für einen Regierungswechsel ein. Bei ihrer

Arbeit traf sie auf starke Ablehnung durch radikale Islamisten. Auch die damalige Regierung versuchte, gegen sie vorzugehen.

Susanne Albers zum Fellow von GI ernannt

Am 5. Oktober 2011 zeichnete die Gesellschaft für Informatik (GI) Prof. Dr. Susanne Albers als Fellow aus. Die Ehrung fand im Rahmen der GI-Jahrestagung statt. Mit diesem Preis werden Mitglieder der GI geehrt, die bereits seit mehr als 15 Jahren auf dem Gebiet der Informatik herausragende Beiträge geleistet haben.



Foto: privat

Prof. Dr. Susanne Albers ist Professorin am Institut für Informatik der Humboldt-Universität zu Berlin. Die Informatikerin entwickelt effiziente Algorithmen, also Berechnungsverfahren, die beschreiben, wie ein gegebenes Problem durch einen Computer gelöst werden kann. Ihr besonderer Schwerpunkt sind Online- und Approximations- sowie energieeffiziente Algorithmen. Da Albers in diesem Bereich

zur internationalen Spitze gehört, wurde sie bereits 2008 durch die Deutsche Fördergemeinschaft mit dem Leibniz-Preis ausgezeichnet, welcher mit 2,5 Millionen € der höchstdotierte deutsche Förderpreis ist.

www.gi.de

Lohnunterschiede bei Hochschulangestellten sorgen für Unmut

An deutschen Hochschulen bestehen seit der Änderung der Tarifverträge im Jahr 2006 große Lohngefälle. Oft verdienen neu eingestellte MitarbeiterInnen weniger als Langzeitangestellte niedrigerer Tarifgruppen. Diese Differenzen treffen auf großes Unverständnis. Doch wie kommt es dazu?

Am 1. November 2006 wurde der zuvor bestehende Bundesangestelltentarif (BAT) vom neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) abgelöst.

Angestellte der Hochschulen wurden zu diesem Zeitpunkt mit altem Gehalt in die neuen Entgeltgruppen 1-15 mit 15 als höchste Tarifgruppe überführt. Alle MitarbeiterInnen, die nach dem November 2006 eingestellt wurden, bekamen weniger Gehalt als ihre KollegInnen, obwohl sie in der gleichen Tarifgruppe sind und die gleiche Tätigkeit haben.

Dadurch entstand manchmal sogar das Problem der Altersdiskriminierung und somit ein möglicher

Verstoß gegen das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“, da ältere ArbeitnehmerInnen im Gegensatz zu Jüngeren oft besser verdienen. Die Regelungen sorgen daher für Verstimmung unter den Angestellten der Hochschulen.

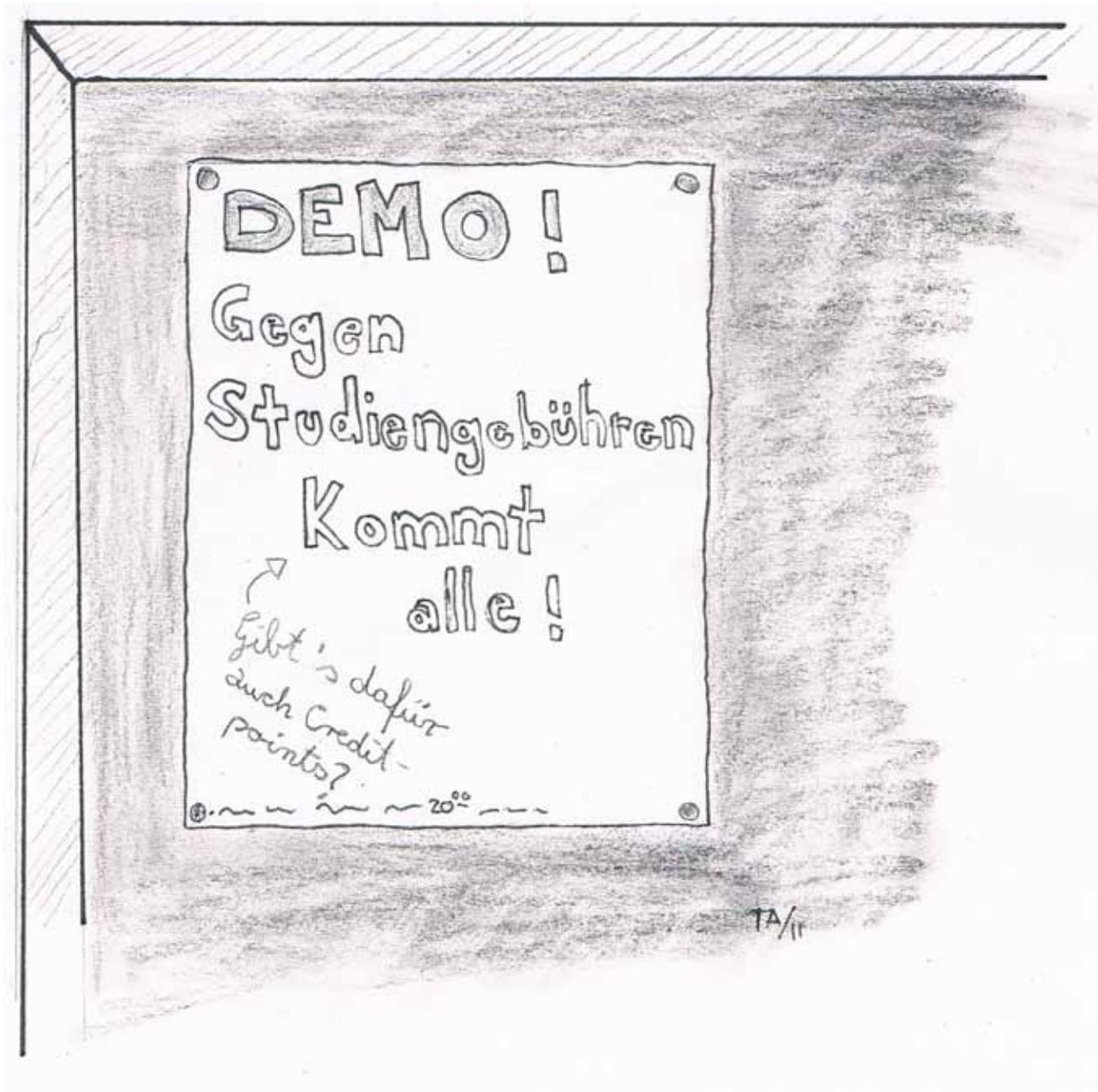
gremien.hu-berlin.de/gpr/

Gleichstellung mit der Exzellenz-Initiative

Geschlechtergerechtigkeit ist ein zentrales Thema der Humboldt-Universität und ein Querschnittsthema innerhalb der Exzellenzinitiative. Zusammengefasst werden alle Gleichstellungsmaßnahmen unter dem Caroline-von-Humboldt-Programm. Hier werden die Einzelmaßnahmen zur Gleichstellung zusammengeführt, koordiniert und ausgebaut. Um den Frauenanteil in der Spitzenforschung zu erhöhen, werden mit dem Caroline-von-Humboldt-Programm vier Zielsetzungen verfolgt:

- Rekrutierung und
- Förderung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen
- Stärkung der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft und
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zusätzlich zu bereits bestehenden Maßnahmen (z.B. Gleichstellungsfonds oder Graduate Program Adlershof) werden neue Maßnahmen beantragt, die alle das Ziel haben, die Bedingungen für Frauen auf ihren Karrierewegen zu verbessern.



Tanja Abou

Die Künstlerin ist Studentin (Gender Studies), Kneipenbetreiberin (kollektiv), Kinderbuchautorin (unbezahlt) und QueerFeministische Aktivistin, unter anderem bei *Mutvilla* (LesBiSchwulQueerTransInterA*-Gruppe an der Humboldt-Universität) und *Queer in Bewegung*. Als „First-Generation Studierende“ (angelehnt an US-amerikanische Poverty Class Academic-Theorie) ist sie begeistert, dass es an der Humboldt-Universität ein (Pilot-)Mentorinnenprogramm zur gegenseitigen Unterstützung von Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund gibt und konnte es - trotz ausreichendem Workload - nicht lassen, an dem Programm *Von Frau zu Frau* teilzunehmen. Sie zeichnet schon seit dem Kindergarten und wurde von einer ihrer phantastischen Heimerzieherinnen ermutigt „unbedingt weiter zu zeichnen“, nachdem diese in einer Kinderzeichnung das Talent zum räumlichen Zeichnen entdeckt haben wollte. Seitdem zeichnet sie lieber als Texte zu lesen und versucht komplexe Theorie unter verschiedenen Pseudonymen in Bilder umzusetzen. Für die *humboldt chancengleich* wagt sie sich zum ersten Mal an das Genre Karikatur - eine zweite finden Sie auf Seite 12.

lisalotta.p@googlemail.com

Der Bologna-Prozess ist gescheitert! Es lebe Bologna!

Eine Einführung

Eine der größten Hochschulreformen der Nachkriegszeit in Europa wurde 1999 in der italienischen Universitätsstadt Bologna angestoßen. Ziel war es, den einheitlichen europäischen Hochschulraum mit international akzeptierten Abschlüssen zu schaffen, die regionale und internationale Durchlässigkeit des Studiums zu steigern, die Qualität von Studienangeboten zu verbessern und durch die Einführung eines berufsbefähigenden Hochschulabschlusses den Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Zehn Jahre später gehen Studierende in Deutschland auf die Straßen und protestieren gegen die Bologna-Reform, besetzen Hörsäle und drängen auf eine Reform der Reform. Wie ist es dazu gekommen?

Die Reform von oben

Klagen über das Studium mit langen Studienzeiten, arbeitsmarktfernen Abschlüssen, fehlender Struktur und Kohärenz sowie der Ruf nach Studienreformen begleiten die Diskussion über die Hochschulen seit Dekaden. Mit Bologna sollte dieser Knoten zerschlagen werden: statt langer Diplom-, Staatsexamens- und Magisterstudiengänge sollte ein zweigestuftes System der Abschlüsse für internationale Kompatibilität, für kürzere Studiendauer und einen besseren Übergang in das Beschäftigungssystem sorgen. Gleichzeitig wurde eine Reform der Lehre mit einem „shift from teaching to learning“ ausgerufen. Statt langer Inhaltskataloge sollte das Lernen auf die Vermittlung von „Kompetenzen“ ausgerichtet werden. Hoffnungen wurden genährt durch die kürzere Studiendauer und den erleichterten Übergang zum Arbeitsmarkt noch mehr Frauen zu einem Studium bewegen zu können.

So weit so gut, nur wurde die neue Studienstruktur mit allen Implikationen als Reformprozess von oben gestartet. Die Kultusministerkonferenz zusammen mit den Wissenschaftsministerien der Bundesländer legten die Einzelheiten der neuen Struktur fest. In den Hochschulen mussten die Vorgaben umgesetzt werden, ohne dass allen Hochschulangehörigen die Vorteile ersichtlich waren. In Berlin wurde die Umstrukturierung der Studiengänge mit den Hochschulverträgen ab 2003 vereinbart.

Die Umsetzung des Bologna-Prozesses

Der Umsetzungsprozess an den Berliner Hochschulen entfaltete je nach Hochschultyp eine unterschiedliche Resonanz. Die Fachhochschulen, eher mit praxisorientierten Studienangeboten und reglementiertem Studienbetrieb vertraut, schafften in kürzerer Zeit die Umgestaltung. Die Universitäten taten sich schwerer und haderten mit der Frage, wie ein berufsbefähigender Bachelorabschluss innerhalb von drei Jahren gestaltet werden sollte angesichts der vorherrschenden Stofffülle und Wissenschaftsorientierung. Die Staats-examensstudiengänge klinkten sich ganz aus mit Ausnahme der LehrerInnenbildung. Die künstlerischen Hochschulen lehnten es zunächst kategorisch ab, kreative Entwicklungsprozesse in die Bachelor-/Masterstruktur zu pressen.

Die Folgen dieser nicht immer mit Elan und Überzeugungskraft und teilweise übers Ziel hinausschießenden Umstrukturierungen bekamen die Studierenden schnell zu spüren und wurden von diesen als „Verschulung“, Einschränkung von Wahlfreiheit und Prüfungsverdichtung wahrgenommen. Obwohl die guten Seiten eines kürzeren und durchstrukturierten Studiums durchaus von Bachelorstudierenden erkannt wurden (siehe Umfragen an der Freien Universität Berlin), überwogen die Klagen der Studierenden angesichts einer Bilanz von zehn Jahren Bologna im Jahr 2009. Zu groß war die Kluft zwischen den ursprünglichen Zielen und der Umsetzung an den Hochschulen.

Der Dialog zwischen Hochschulen und der Wissenschaftsverwaltung

Senator Zöllner lud die Hochschulleitungen und Studierenden daraufhin Anfang des Jahres 2010 zu einem Dialog zur Nachsteuerung des Bologna-Prozesses ein. In neun gemeinsam identifizierten Handlungsfeldern (Flexibilisierung, Abbau der Prüfungsbelastung, Workload und Leistungspunkte, Übergang vom BA zum MA u.a.m.) wurde der Änderungsbedarf an Hochschulen und durch die Senatsverwaltung einvernehmlich formuliert, wobei Dissense der Studierenden kenntlich gemacht wurden.* Seitdem ist die Agenda gesetzt. Eine nächste Bilanz ist für Anfang des Jahres 2012 geplant.



Foto: Nina Blasse

Dr. Brigitte Reich

Die Autorin arbeitet als Referentin in der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung und ist in der Hochschulabteilung u.a. zuständig für die Nachsteuerung des Bologna-Prozesses.

Tel.: (030) 90227 - 6931

brigitte.reich@senbwf.berlin.de

* siehe Papier vom 02. Juli 2010 „Zur Weiterentwicklung des Bologna-Prozesses in Berlin“ abzurufen unter www.berlin.de/sen/wissenschaft-und-forschung/aktuelle-berichte/

Humboldts Bildungsideal in Bologna retten

Der Vizepräsident für Studium und Internationales im Interview

Der Vizepräsident für Studium und Internationales hat die Bologna-Reform als Prodekan für Studium und Lehre, als Dekan und Mitglied des Akademischen Senats der Humboldt-Universität mit umgesetzt.



Foto: Heike Zappe

Prof. Dr. phil. Michael Kämper-van den Boogaart

Der Universitätsprofessor für Fachdidaktik Deutsch und Neuere deutsche Literatur ist seit April 2011 Vizepräsident für Studium und Internationales der Humboldt-Universität zu Berlin.

Zuvor war er Dekan der Philosophischen Fakultät II der Humboldt-Universität zu Berlin.

Tel.: (030) 2093 - 2102
vpsi@uv.hu-berlin.de

Wo sehen Sie die Entwicklungen und Herausforderungen des Bologna-Prozesses für die Hochschule?

Der Bologna-Prozess ist keine Entwicklung, die grundsätzlich als schlecht zu bezeichnen ist. Gerade mit Blick auf die Europäisierung und die zunehmende Internationalisierung ist der Bologna-Prozess durchaus produktiv. Darüber hinaus ist es uns tatsächlich gelungen, durch den Bachelor als „Zwischenabschluss“ die Studienabbruchquote zu senken und den Studierenden einen qualifizierten Studienabschluss zu garantieren.

Dem Bologna-Prozess wird oft vorgeworfen, dass er zu verschult sei und den Studierenden zu wenig Platz für die Entwicklung eines eigenständigen Denkens ließe.

Tatsächlich soll in Zukunft versucht werden, das Bildungsideal von Humboldt nach Bologna hinüber zu retten. Wir haben dafür das sogenannte *bologna.lab* initiiert. Das *bologna.lab* hat, wie es sich bereits im Namen andeutet, einen Laborcharakter. Es soll untersucht werden, wie die Studierenden mit Wissenschaft und deren Unwägbarkeiten vertraut gemacht werden können. Studierende, gerade wenn sie am Anfang ihres Studiums stehen, tun sich oft schwer damit, ein neugieriges wissenschaftli-

ches Denken und Diskutieren zu zulassen und auszubilden. Gerade wenn es - scheinbar - für die Studierenden um ein Wissenschaftswissen geht, das nicht in den Modulprüfungen vorgesehen ist. Das *bologna.lab* richtet sich gleichwohl an geistes- wie naturwissenschaftliche Studiengänge. Die Bedingungen sind selbstverständlich für beide Zweige unterschiedlich. In den naturwissenschaftlichen Studiengängen werden die Studierenden, bspw. während des Masterstudiums, schon oft in Forschungsprojekte eingebunden. Diese werden dann von einer Professorin oder einem Professor geleitet und erfüllen damit selbstverständlich nur begrenzt die Anforderung eines eigenständigen Forschens. Bei den Geisteswissenschaften ist ein Forschen während des Studiums schwerer möglich, deswegen setzen wir hier auf die Projekt Tutorien. An der gestiegenen Zahl der Projekt Tutorien lässt sich das große Interesse gerade bei den Studierenden in den Geisteswissenschaften deutlich ablesen. Wir möchten die Studierenden anregen, über den eigenen Tellerrand zu schauen und sich für Suchbewegungen, die die Grundlage für jede Forschung sind, zu öffnen.

In diesem Kontext steht auch das von Ihnen initiierte „Übergänge-Programm“. Was genau ist hier geplant?

Wir konzentrieren uns hier auf drei wichtige Übergänge in der Bildungsbiographie. Der erste für uns relevante Übergang ist der von Schule zu Universität. Wir sprechen von epistemologischen Überzeugungen (epistemological beliefs). Gemeint sind damit die Überzeugungen einer Person darüber, welche Form Wissen hat. Gerade im Übergang von der Schule zur Universität können Konflikte auftauchen, die daraus resultieren, dass sicher geglaubtes Wissen auf einmal als überholt oder relativ erscheint. In der Studieneingangsphase werden deswegen viele Tutorien eingerichtet, die den neuen Studierenden helfen sollen, sich in der für sie neuen Lebensphase zurechtzufinden. Die Humboldt-Universität kann sich auf eine gute Zusammenarbeit mit ihren Partnerschulen stützen. Außerdem haben wir erfolgreiche Projekte wie bspw. den Club Lise (vgl. hc, Juni 2011, S. 26), ein Projekt, das speziell an Schülerinnen gerichtet ist, mit dem Ziel, diese für das Studium von Naturwissenschaften zu ge-

*Das Interview führt
Veronika Springmann aus dem Büro der
zentralen Frauenbeauftragten.*

winnen. Der nächste Übergang kennzeichnet einen Wandel im Lernen im Verlauf des Studiums. Unterstützt werden soll hier vor allem der Übergang von einem wissensvermittelnden Lernen hin zu einem wissenschaftlichen forschenden Studieren, wie ich es bereits oben angesprochen habe. Der dritte Übergang schließlich betrifft den Transfer zwischen Studium und Berufspraxis. All das zielt selbstverständlich auch auf Geschlechtergerechtigkeit, so z.B. durch eine gezielte Rekrutierung von Dozentinnen.

Damit ist das Thema Gleichstellung angesprochen. Spielt es auch eine Rolle bei anderen Überlegungen hinsichtlich des Bologna-Prozesses?

Gerade bei der Implementierung der neuen Erstsemestertutorien legen wir großen Wert darauf, dass insbesondere in den Lehramtsfächern Frauen bzw. Männer in den Fächern und Schulstufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, als *role models* fungieren. Andere Aspekte des Bologna-Prozesses sind beispielsweise die Einführung der Teilzeitstudiengänge, die sicherlich nicht nur, aber eben auch Frauen die Möglichkeit geben, sich neben einer Erwerbstätigkeit weiter zu qualifizieren. Und - und das gilt selbstverständlich sowohl für Frauen als auch Männer - Familie und Studium miteinander zu kombinieren.

Angestrebt ist ja auch eine zunehmende Heterogenität der Universitäten. Die selektive Öffnung der Hochschulen ist nach wie vor einer der Hauptkritikpunkte der OECD¹ an den deutschen Schulen. Sehen Sie hier Möglichkeiten, die Hochschulen mehr zu öffnen?

Zunächst einmal müssen wir die Kritikpunkte der OECD kritisch in den Blick nehmen. Auch wenn die theoretischen und methodischen Prämissen der OECD keineswegs unproblematisch sind, reagieren wir produktiv auf solche Kritik, indem wir aktiv an den Schulen dafür werben, ein Studium aufzunehmen und die hierfür relevanten Interessen zu entdecken und zu entfalten.

¹ Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (engl.: Organisation for Economic Co-operation and Development)

Der Bologna-Prozess

Mai 1998 Sorbonne-Erklärung

Die BildungsministerInnen aus Deutschland, Frankreich, Italien und dem Vereinigten Königreich bekundeten am 25. Mai 1998 anlässlich der 800 Jahr-Feier der Universität von Paris in der sog. Sorbonne-Erklärung ihren Willen, strukturelle Kompatibilität zwischen den europäischen Hochschulen herzustellen, bestehende Mobilitätshemmnisse abzubauen und die Grundlagen für eine verbesserte europäische Zusammenarbeit der Hochschulen zu schaffen.

Juni 1999 Bologna-Erklärung

Bereits am 19. Juni 1999 unterzeichneten 30 europäische Staaten die sog. Bologna-Erklärung und bekannten sich zu dem Ziel, bis zum Jahr 2010 einen gemeinsamen europäischen Hochschulraum zu schaffen.

Mai 2001 Nachfolgekongressen

September 2003

Mai 2005

Mai 2007

Alle zwei Jahre werden die erzielten Fortschritte auf gesonderten Konferenzen bilanziert. Die erste Nachfolgekongressen zu Bologna fand am 19. Mai 2001 in Prag statt. Die zweite Folgekongressen wurde am 18. und 19. September 2003 in Berlin durchgeführt. Die dritte Folgekongressen fand am 19./20. Mai 2005 in Bergen statt, die vierte vom 17. bis 18. Mai 2007 in London. Zentrale Ziele und Vereinbarungen zwischen den Beteiligten werden jeweils in den Kommunikés der Ministertreffen festgehalten.

April 2009 Leuener Kommuniké

Am 28./29. April 2009 fand in Belgien die fünfte Nachfolgekongressen statt. Die MinisterInnen aus den 46 Bologna-Staaten beschlossen im Leuener Kommuniké, die gute Zusammenarbeit in der nächsten Dekade fortzusetzen. Die weitere gemeinsame Arbeit an der vollständigen Umsetzung der Reformen schien zwingend erforderlich.

März 2010 Budapest-Wien-Erklärung

Am 11. und 12. März 2010 veranstalteten Österreich und Ungarn eine Bologna-Jubiläumskongressen. In der Budapest-Wien-Erklärung zogen die MinisterInnen aus den nunmehr 47 Bologna-Staaten Bilanz über die Erfolge des europaweiten Hochschulreformprozesses seit 1999 und bekannten sich auch dazu, dass noch weitere Arbeit erforderlich sei, um die Ziele zu verwirklichen.

April 2012 Die nächsten MinisterInnenkongressen findet am 27. und 28. April 2012 statt.

Quelle: www.bmbf.de/de/15553.php

Modul 1 „Ganzheitliche Bildung“

Die Folgen der Bologna-Reform aus der Sicht einer Studentin

Nina Blasse

Die Autorin studiert Gender Studies und Erziehungswissenschaften und schreibt derzeit ihre Magisterarbeit zum Thema „Genderkompetenz im Lehramtsstudium“. Zudem arbeitet sie seit vielen Jahren als studentische Mitarbeiterin der zentralen Frauenbeauftragten.

nina.blasse.2@hu-berlin.de

Hochschulabschlüsse

Die HIS GmbH hat im September 2011 eine umfangreiche und detaillierte Studie mit dem Titel *Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009* (HIS: Forum Hochschule 17/2011) veröffentlicht.

Download unter

www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201117.pdf

Was studierst du? ... was ist das?... ah, wo... hmm, wie lange schon... echt? Ach so, du bist noch Magister, hast du es gut! Diesen Gesprächsverlauf kennen so manche zu Genüge. Aber was steckt eigentlich hinter diesem Dialog? Was ist der Subtext? Die Autorin dieses Textes hatte das ‚Glück‘ ein Magisterhauptfach modularisiert zu studieren und kann daher die Gegenüberstellung zwischen dem „alten“ und dem modularisierten Studiensystem wagen.

Was ist denn überhaupt ein Studium? Darauf hat sicherlich jeder Mensch eine andere Antwort. Es ist abhängig von der Fachkultur, von den eigenen Vorlieben, vom Bildungsverständnis und neuerdings auch sicherlich vom System, in dem studiert werden soll. Es lässt sich vermuten, dass das Studium an der Humboldt-Universität dem Humboldt'schen Bildungsideal gerecht werden möchte - schließlich war Wilhelm von Humboldt einer der Gründer der Universität. Demzufolge wäre Studieren als Weg zur ganzheitlichen Bildung zu verstehen.

Das modularisierte Studium

Vieles erinnert an die Schulzeit - es gibt einen Stunden-, ja sogar einen Studienverlaufsplan; es regiert die Anwesenheitspflicht, auch wenn sie nach einem Beschluss des Akademischen Senats nicht mehr kontrolliert werden darf; es gibt Prüfungen in allen denkbaren Varianten und zu diversen, ab und zu sogar interessanten Themen; es geht jede Leistung in die Endnote ein (beim Abitur konnte wenigstens noch etwas gestrichen werden!). Und ob das (Auswendig-) Gelernte nun spannend und mit ausreichend Raum zum Selbstdenken reflektiert werden kann, hängt von den LehrerInnen – äh, Entschuldigung - von den Dozierenden ab. Ja, und die können ja nun auch nicht mehr tun, als zu versuchen mit der wenigen Zeit und der hohen Belastung ihrem eigenen Anspruch an Wissenschaft irgendwie zu genügen. Ähnliches gilt für Studierende. Auch sie haben Ansprüche an sich, das Studium und ihr Leben. Daher werden sie sich auch in einem modularisierten Studiengang ihre Freiräume suchen, um zu lernen, was sie interessiert oder um vielleicht ein Thema mal zu vertiefen. Aber gerade die Universität und die Hochschulpolitik müssen dies den Studierenden auch ermöglichen.

Einmal Magister „old school“, bitte

Also mit Schule hat die vor-bolognesische Studienstruktur nicht viel zu tun. Ein dickes Heft bekannt als „Kommentiertes Vorlesungsverzeichnis“ eröffnete vielzählige Möglichkeiten der Semestergestaltung und ließ Wahlmöglichkeiten nach Kriterien à la „das klingt aber spannend, die Dozentin finde ich klasse“. Und dann geht mensch zum Seminar. Oder eben nicht. Ganz selbstbestimmt. Zumindest konnten Studierende sich mit dem beschäftigen, was sie interessierte. Dabei gab es sogar noch so manch anderes zu lernen und zu entdecken an sich selbst und in der Welt: ein Ehrenamt hier, ein Sprachkurs dort; dass Geld verdienen nicht immer schlecht ist, aber auf jeden Fall Zeit beansprucht und anstrengend ist; ja, und irgendwie auch so etwas wie Eigenverantwortung. Eben irgendwie ganzheitlicher.

Ja, wie denn nun?

Die Reform an sich ist nicht abzulehnen, da das „alte“ System sicherlich auch nicht das Nonplusultra war. Vielmehr hätte die Reform eine Chance sein können, Bedingungen zu schaffen, um einen modernen, weltoffenen und diskriminierungsfrei(er)en Ort im Sinne eines lebenslangen Lernens zu schaffen.

Umso enttäuschender ist der Umsetzungsprozess. Es fehlt an ausreichend Ressourcen, vor allem an Geld, an Personal und somit Lehrenden, an Zeit und Freiräumen - kurz: an einem umfassenden und durchdachten Plan. Es kann nicht sein, dass es nur darum geht das „Alte“ in das „Neue“ zu quetschen, damit jeder Lehrstuhl so weiter machen kann wie bisher. Nein, die Reform müsste an den einzelnen Hochschulen so umgesetzt werden, dass zuerst das Ziel klar definiert wird - dazu gibt es ja wohl von europäischer, aber auch nationaler Seite ausreichend Geschriebenes - um dann den Inhalt entsprechend zu gestalten. Vielleicht wäre dann auch Wilhelm von Humboldt wieder etwas zufriedener mit uns.



Foto: Heike Zappe

Zwei Alternativen und viele Baustellen

Eine Einschätzung der Studierendenvertretung

Der Bologna-Prozess ist an den deutschen Hochschulen - und da ist die Humboldt-Universität keine Ausnahme - nie richtig umgesetzt worden. Anstatt die Studienstruktur grundlegend neu zu gestalten (z.B. orientiert am US-amerikanischen Vorbild), wurden nur die alten Magister- und Diplom-Studiengänge in die neue gestufte Struktur hineingepresst. Diese Tatsache ist mitverantwortlich für den schlechten Ruf des Bachelors (BA) in der Öffentlichkeit. Nun gibt es zwei Alternativen, um die Reform noch zu retten.

Grundlegender Reformbedarf...

Wir führen erstens die alten Abschlüsse durch die Hintertür wieder ein, indem wir den Master (MA) zum Regelabschluss erklären und die Studierenden ab dem ersten Semester auch direkt in den MA immatrikulieren. Der BA wäre dann eine an der Zwischenprüfung angelehnte Frühausstiegsoption für alle.

Oder aber zweitens: Wir führen den Bologna-Prozess endlich konsequent zu Ende und verabschieden uns von den alten Zöpfen. Das würde bedeuten, dass innerhalb des BA vor allem die Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens vermittelt werden; der Rest kommt im MA. Grundsätzlich muss es dann aber zugleich möglich sein, mit jedem BA jeden MA studieren zu können. Das bedeutet aber auch, dass genügend Geld vorhanden sein muss, um ausreichend MA-Plätze zu sichern.

...und akuter Änderungsbedarf

Von diesem grundlegenden Reformbedarf einmal abgesehen, gibt es natürlich auch einige Probleme, die wir sofort angehen müssen. Deshalb fordern die verschiedenen StudierendenvertreterInnen bereits seit Jahren eine umfassende Überarbeitung der universitären Ordnungen mit mindestens folgenden Veränderungen:

- Mehr freie Wahl im Studium. Das 10-Studienpunkte-Modul *Freie Wahl*, das seit einigen Jahren in alle neuen Studienordnungen integriert werden soll (nicht muss, leider), kann nur der Anfang sein. Studierende sind mündige Menschen, die selbst wissen, was sie brauchen und was nicht. Der BA wäre genau der Platz, um auszuprobieren, was mensch eigentlich vom Studium erwartet (soll es eher prak-

tisch oder eher theoretisch werden? Ist vielleicht das Fach komplett die falsche Wahl?).

- Workload-Reduzierung auf ein vernünftiges Maß. Die Regelung „ein Studienpunkt entspricht 25 Arbeitsstunden“ ist zwar von der Musterstudienordnung vorgesehen, wird aber immer wieder mit fadenscheinigen Begründungen von Instituten auf 30 Stunden festgesetzt.
- Repressionen abschaffen. Die Regelstudienzeit ist eine Verpflichtung der Hochschule, Studiengänge anzubieten, die in einem sinnvollen Zeitrahmen studiert werden können, nicht eine Verpflichtung der Studierenden, schnellstmöglich fertig zu werden. Deshalb müssen die Repressionen gegen Menschen, die länger für ihr Studium brauchen (egal aus welchem Grund!), aufhören. Langzeitstudierende verursachen für die Universität auch nicht mehr Kosten.
- Entschlackung der Ordnungen. Der BA muss nicht jedes noch so kleine Feld eines Faches enthalten, ggf. wären sogar fächerübergreifende BAs denkbar. Eine spezifische Festlegung würde dann erst im Masterstudium stattfinden. Das Argument, dass so etwas nicht der „Fachkultur“ entspräche, ist letztlich wenig produktiv. Wenn etwas grundlegend geändert werden soll, ist ein „das haben wir aber immer schon so gemacht“ kein zielführendes Argument.
- Die Lehramtsausbildung komplett reformieren. Der Master of Education sollte auf jeden BA folgen (BA mit Lehramtsoption fiele damit weg). Der fachliche Teil würde reduziert und die didaktischen und pädagogischen Anteile müssten ausgebaut werden. Dies mit dem Land Berlin auszuhandeln, dürfte schwierig werden, ein Versuch wäre es aber wert.

Abschließend gibt es noch zu sagen, dass es komplett kontraproduktiv ist, ständig der schönen alten Welt hinterher zu trauern, denn so großartig waren Diplom und Magister auch wieder nicht.



Gerrit Aust

Der Autor ist Referent für Hochschulpolitik des Referent_innenRats (RefRat) der Humboldt-Universität.

Tel.: (030) 2093 - 2603 / -2614
hopo@refrat.hu-berlin.de

Die Studierendenvertretung an der Humboldt-Universität

Der RefRat vertritt die Studierendenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin. Er ist an die Beschlüsse des Student_innenparlaments (StuPa) unmittelbar gebunden und erledigt die laufenden Geschäfte der Studierendenschaft. Der RefRat gliedert sich nach Arbeitsgebieten in 15 Referate. Dabei versteht sich der RefRat explizit als politische Vertretung.

www.refrat.de

„Das ist Chaos pur“ Eine Mitarbeiterin aus dem Prüfungsbüro über die Veränderungen nach der Bologna-Reform



Foto: privat

Doris Schwedler

Doris Schwedler arbeitet seit 2005 im Prüfungsbüro am Geographischen Institut. Davor war sie Sekretärin am Institut für Psychologie.

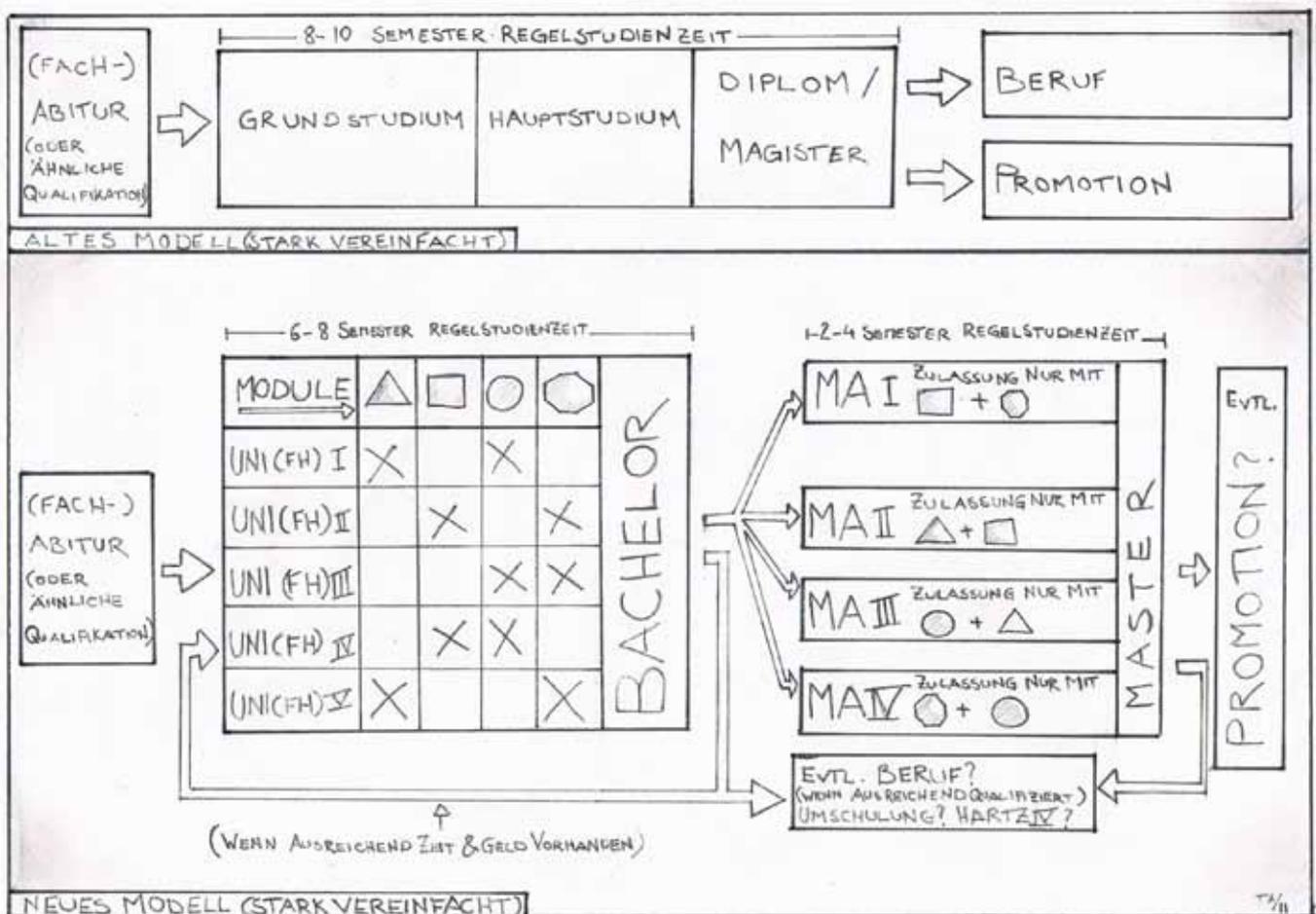
Tel.: (030) 2093 - 6837
doris.schwedler@geo.hu-berlin.de

Eine Universität funktioniert nur mit ihren MitarbeiterInnen. Doris Schwedler ist seit Jahren eine von ihnen und kann einiges darüber berichten, wie der Bologna-Prozess ihre Arbeit an der Schnittstelle von Studierenden, Hochschullehrkräften und Verwaltung verändert hat.

Enthusiastisch beschreibt sie ihre Tätigkeit im Prüfungsbüro, die sie als sehr abwechslungsreich wahrnimmt: „Man ist immer mit jungen Menschen zusammen!“. Die Arbeit im Prüfungsbüro befindet sich an der Schnittstelle zwischen den Studierenden, den Dozentinnen und Dozenten sowie der Verwaltung. Ihre Arbeitstage sind voll gepackt mit Sprechzeiten, Beratungen bei Problemfällen, Raum- und Stundenplanung, den Arbeiten rund um den Prüfungsausschuss und der Teilnahme in Gremien. Die Veränderung ihres Arbeitsplatzes durch den Bologna-Prozess ist stark spürbar. Während in den alten Studiengängen „nur“ Scheine gesammelt wurden, müssen nun alle Leistungen in ein Online-Konto eingebucht

werden: „Für alle Studierenden werden einzeln die Titel jedes Kurses per Hand in das System eingegeben.“ Die Studierenden sind nervös und wollen immer alles sofort eingebucht wissen.

Das allein ist bereits ein sehr aufwändiger Prozess, der aber noch dadurch erschwert wird, dass alle Module unterschiedliche Anforderungen haben. Inzwischen gibt es sehr viele Prüfungsordnungen, in denen verschiedene Anforderungen an die Studierenden gestellt werden. Im schlimmsten Fall sitzen in einem Seminar 20 Studierende, die alle nach einer anderen Prüfungsordnung studieren. „Das ist Chaos pur“, denn weder die Studierenden noch die DozentInnen wissen oft, welche Leistung nun die Studierenden jeweils für das Modul zu erbringen haben. Soll es ein Referat sein, eine Klausur, eine mündliche Prüfung oder eine Hausarbeit? Hier ist nun die Expertise der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Prüfungsbüros gefragt.



Ingesamt wünscht sich Doris Schwedler eine bessere personelle Unterstützung. Eine Vertretung für erkrankte Mitarbeiterinnen - in den vier Prüfungsämtern der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II arbeiten ausschließlich weiblichen Angestellten - ist nicht vorgesehen. Dadurch häuft sich auch nach Urlaubszeiten die Arbeit. Während in den alten Studiengängen bestimmte Prüfungszeiten und dadurch natürlich „Ruhezeiten“ existierten, ist nun heute das ganze Jahr Stress. Deswegen, so Doris Schwedler, „wäre eine Person mehr schön“. Denn durch die hohen Anforderungen gibt es inzwischen mehr Kolleginnen und Kollegen, aber auch Studierende, mit einem Burn-out-Syndrom. Das Gefühl, mit der Arbeit nicht fertig zu werden, ist eine ständige Begleitung im Arbeitsalltag.

Leider macht sich der höhere Aufwand finanziell gar nicht bemerkbar. Durch die neuen Tarifverträge der Länder für den öffentlichen

Dienst (TV-L) gibt es in den nächsten Jahren keine Gehaltserhöhung.

Von der Universität wünscht sich Doris Schwedler eine bessere Anleitung. So müssen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Prüfungsämtern ihre Formulare selbst entwerfen. Hier würde sie sich vor allem von der Rechtsabteilung mehr Unterstützung wünschen. Auch wäre eine Datenbank, gerade für die „Häufig Gestellten Fragen“ (FAQs), ausgesprochen hilfreich.

Doch alles in allem ist und bleibt Doris Schwedler begeistert. Die Arbeit hält sie jung und sie möchte bei allem Stress nichts anderes machen. Außerdem lernt sie viel - von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern am Institut und von den Studierenden, die im Rahmen von Erasmus im Ausland studieren und spannende Praktika machen.

Den Text verfasste
Veronika Springmann aus dem Büro der
zentralen Frauenbeauftragten.

Bologna Reforms und Women Professors

Personal observations of a professor

In this brief article I will offer some personal observations about the introduction of the Bologna reform at Humboldt-Universität zu Berlin and its consequences, especially for female professors.

Since these are personal observations, the reader needs some background about me as the observer. I am an American who spent most of his academic career at elite US universities. I have a strong personal interest in the role of female professors because my wife is and my stepmother was a professor, women professors are colleagues, and I have female doctoral students who hope to be professors. As Dean I feel a particular responsibility for providing a supportive structure for women professors within our academic units. Most of my observations about the effects of the Bologna reforms come from observing conditions generally at Humboldt-Universität, and more specifically at the Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft (called the Berlin School of Library and Information Science in English) and at

other departments in our Faculty (European Ethnography, History, and Philosophy).

The intention of the Bologna reform was to establish a similar degree structure within European universities. For Humboldt-Universität in particular this meant replacing the “Magister” and “Diplom” degrees with a consecutive combination of bachelor’s and master’s degrees. The reform also meant a curriculum with more focus and more pressure to finish within a limited timeframe. In theory the reform affects students more than professors, but the change has had consequences for faculty in general and for women professors in particular.

The changes for faculty in general have to do with a number of concrete revisions to curriculum and a broader and more difficult cultural change because virtually no German professors have ever been through a bachelor’s program themselves. There is a tendency to apply standards from the Magister program that do

not fit the more limited time frames students have to prepare a bachelor's or master's thesis.

The bachelor's theses are especially a problem because they increase the amount of advising necessary and they come on top of the other theses and dissertations that professors read and evaluate. More students also complete the bachelor's thesis than did the Magister. This makes sense, since a goal of the Bologna reform was to enable a larger number of students to complete a university degree.

In some academic units it was possible to restructure existing curriculum plans to match the expectations and capabilities of bachelor's students, but many departments took the opportunity to revise their courses and to restructure how they presented their disciplines. The order of classes became more important, as did the distinction between courses that belonged logically to a bachelor's program and those meant for master's students. It also became more important to think about whether students could realistically complete a course of study in the normal time than for the Magister program. This meant that the times and days when courses were offered had to be considered from the viewpoint of students.

The number of female professors at the time when these changes began was relatively small, especially at Humboldt-Universität, and has grown significantly since then. We know from university statistics that over 55% of junior professors during 2008, 2009, and 2010 were women. We also know that the number of women in W3 or C4 positions during this period was under 16%. In absolute numbers in 2010 there were 33 women in junior professor positions compared to 78 in W3 and W2 positions (29.7% of the total). The comparable numbers for men were 19 junior professors and 297 in W3 or W2 positions (6.0%). This means that female professors tend to be younger and to have lower ranking positions, whose renewal depends on the positive opinion and good graces of older male colleagues. The German academic world is hierarchical. Older and more established professors more likely have better offices, more support staff, and teaching times that suit their personal schedules. An uninten-

ded consequence of the Bologna reform changes may have been to put more pressure on younger female professors to fit into changing schedules. This is merely the way the system works.

Some academic units took steps to protect their younger female professors, but there was no guarantee. As dean I have sometimes burdened women colleagues with extra administrative tasks because they were especially capable and were willing to do them, and it is almost impossible to protect younger colleagues (men or women) from the extra work of grading bachelor's theses or from the inevitable pressure to prove their academic worth by publishing articles or books and winning grants.

The situation becomes especially hard for those who are young mothers. Women in the academic world tend to have children relatively late. Even a dedicated and well-intentioned male partner may not be able to relieve a female professor of the burdens of caring for small children. North American universities have struggled for a long time with finding ways to support female professors with young children. Virtually all universities automatically stop the tenure clock when a woman gives birth. This is not exactly the same as the legal protection women get under German law, but it represents a social recognition within the institution that women with young children deserve additional time. A well-established system of high-quality child care at or near the workplace could also make a critical difference, as would a tolerance for (well-behaved) children in professors' offices. (As a child in the 1950s I regularly spent time in my mother's office – the idea is not new.)

The Bologna reforms are not the problem. The problem is the extra work that all teaching faculty face. The burden falls especially on young female professors to prove themselves, to shoulder a fair share of the workload, and to care for their children. A university that genuinely wants to create an environment in which female professors can prosper needs to recognize their extra burdens and to provide appropriate accommodation. Good intentions and well-meaning statements do not suffice.



Foto: Andrea McVittie

Prof. Michael Seadle, PhD

Der Autor ist Dekan der Philosophischen Fakultät I und geschäftsführender Direktor des Instituts für Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Da er in den USA studiert hat, ist er gut vertraut mit dem Bachelor-Master-System, das als Vorbild für die Bologna-Reform in Europa diente.

Tel.: (030) 2093 – 4248
seadle@ibi.hu-berlin.de

Nach der Reform ist vor der Reform

Der Bologna-Prozess im Akademischen Senat

Prof. Dr. Martin Heger äußert sich als professorales Mitglied des Akademischen Senats zu den guten Seiten des Bologna-Prozesses und dem weiteren Reformbedarf.

Nach den Studierendenprotesten im Winter 2009/10 hat sich auch der Akademische Senat wiederholt ausführlich mit den einzelnen Anliegen der Studierendenschaft beschäftigt. Bemerkenswert war, dass die während des Streiks in Tag- und Nachsitzungen der Studierenden zusammengestellten Monita im Senat nicht nur von den studentischen Mitgliedern dieses Gremiums oder den VertreterInnen des Ref-Rats vorgestellt wurden, sondern durch SprecherInnen der Streikenden selbst.

Die Realisierung der Bildungstreikforderungen 2009/10

Innerhalb des Akademischen Senats bestand zwischen allen Statusgruppen Einigkeit in einigen grundsätzlichen Fragen. So soll zwar grundsätzlich an dem europaweit vereinbarten Bologna-Prozess festgehalten, dieser aber insoweit modifiziert werden, als er sich für die Studierenden als nur schwer realisierbar erwiesen hat. Dabei bestand auch Einigkeit, dass in Zukunft weiterhin kritisch überprüft werden soll, ob die vorgenommenen Veränderungen tatsächlich Verbesserungen in dem Sinne sind, dass die Studierenden ihr Studium ohne Schwierigkeiten betreiben können. Dieser Gedanke wurde inzwischen mit dem *bologa.lab* auf Universitätsebene institutionalisiert.

Bemerkenswert war aus meiner Sicht vor allem, dass sich – in gewisser Abgrenzung zu dem durch sehr formale Sicherungen ausgestalteten Bachelor-Studium der ersten (Vorstreik-)Generation – nunmehr eine Rückbesinnung auf notwendige studentische Freiräume durchgesetzt hat. So verzichtet die Universität durchgängig auf Anwesenheitskontrollen; sie vertraut vielmehr darauf, dass die Studierenden, die durch den Besuch von Lehrveranstaltungen weitergebildet werden wollen, dies können, und alle anderen eben „nur“ die (Studien-)Leistungen nachweisen müssen. Weiterhin wird seither nach meiner Einschätzung bei den Studienordnungen durchgehend darauf geachtet, dass genügend Freiraum für frei gewählte Fächer oder auch studentische Pro-

jektutorien bleibt. Daher wurde und wird der Workload realistischer berechnet.

Das alles wurde freilich so organisiert, dass die im Bologna-Prozess einheitlich festgelegten Standards durchgängig eingehalten werden, so dass alle Studierenden ohne formale Hindernisse an eine andere deutsche oder europäische Universität wechseln können. Damit sind in der Praxis sicher nicht alle Hindernisse gerade im Hinblick auf grenzüberschreitende Mobilität der Studierenden aus dem Weg geschaffen; es ist aber deutlich, dass sich die Gremien der Humboldt-Universität – und zwar statusübergreifend – innerhalb des durch Bologna vorgeetzten Rahmens letztlich zum Modell eines selbstständigen und selbstbestimmten Studiums bekannt haben.

Das Problem mit den Masterstudienplätzen

Ein Problem ist damit sicherlich nicht gelöst und vielleicht auch nicht lösbar. Ziel des ursprünglichen Bologna-Prozesses war es, nur einen Bruchteil der Bachelorabsolventen zum Masterstudium zuzulassen. Inzwischen besteht zwar weitgehende Einigkeit, dass grundsätzlich alle BachelorabsolventInnen auch einen Master anschließen können sollen, doch heißt dies an der Humboldt-Universität angesichts des großen Andrangs von anderen Universitäten nicht, dass auch jeder Bachelorabsolvent und jede Bachelorabsolventin der Humboldt-Universität eine Garantie für ein Masterstudium vor Ort haben kann.

Blick in die Zukunft

Für uns ProfessorInnen bleibt als Erkenntnis: Bologna ist ein Prozess mit noch nicht absehbarem Ende, doch dürfen die heutigen Studierenden nicht Leidtragende des Prozederes sein. Im Mittelpunkt muss die Studierbarkeit der Studiengänge stehen; der Wunsch, alle Aspekte eines Faches gleichwertig abzufragen, hat dahinter zurückzutreten. Und innerhalb der Module müssen Freiräume für selbstbestimmtes Lernen geschaffen werden.



Foto: privat

Prof. Dr. Martin Heger

Der Autor ist Lehrstuhlinhaber im Bereich Strafrecht an der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität. Er ist Mitglied des Konzilsvorstandes, des Akademischen Senats und des Fakultätsrates.

Tel.: (030) 2093 - 3411
martin.heger@rewi.hu-berlin.de

Mehr! Mehr! Mehr!

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen nach der Reform



Foto: Bernd Prusowski

Dr. Maren Huberty

Die Autorin ist seit vielen Jahren wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Romanistik, Philosophische-Fakultät II. Zudem ist sie in zahlreichen Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung tätig.

Tel.: (030) 2093 - 5117
maren.huberty@rz.hu-berlin.de

Die Implementierung der modularisierten Studiengänge im Zuge der Bologna-Reform hat zu einer deutlich erhöhten Arbeitsbelastung für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen geführt. Diese ergibt sich u.a. durch einen Mehraufwand an Korrekturleistungen, Betreuung und Beratung der Studierenden und durch eine zunehmende Bürokratisierung des Studien- und Prüfungsablaufes.

Mehr Prüfungen

Das gestufte Studiensystem Bachelor und Master bedeutet in der Konsequenz die sukzessive Abfolge von zwei berufsqualifizierenden Abschlüssen. Das hat rein formal eine erhebliche Erhöhung der Anzahl der Abschlussarbeiten zur Folge, auch wenn Bachelorarbeiten weniger umfangreich als Masterarbeiten sind. Der somit quantitativ gestiegene Aufwand bei der Betreuung und Begutachtung der Abschlussarbeiten geht zwar in erster Linie zu Lasten der ProfessorInnen und habilitierten MitarbeiterInnen, betrifft aber in immer größerem Umfang auch die nicht habilitierten MitarbeiterInnen.

Mit der Modulstruktur wurden studienbegleitende Prüfungen eingeführt. D.h. kleinere thematische Lehr- und Lerneinheiten werden durch Prüfungen, die sich leider oft genug in Teilprüfungen aufsplintern, abgeschlossen. Das Prüfungsvolumen hat sich somit insgesamt erhöht und damit natürlich auch die Zeit, die für mündliche Prüfungen bzw. für die Korrektur von Hausarbeiten und Klausuren aufzubringen ist. Davon ist der Mittelbau in besonderem Maße betroffen, da es in nicht wenigen Fächern üblich ist, dass die (Erst-)Korrektur von Klausuren durch wissenschaftliche MitarbeiterInnen vorgenommen wird. Das Prüfungsvolumen potenziert sich weiterhin durch die regelmäßigen Wiederholungs- und Nachschreibtermine. Damit verbunden ist eine komplexere Prüfungsorganisation.

Mehr Lehre

Die Einführung der Modulstruktur und der gleichzeitige Erhalt der Kombinationsfreiheit bei der Wahl der Kern- und Zweitfächer haben, aufgrund zahlreicher Überschneidungen von Lehrveranstaltungen, zu einer Beeinträchtigung der Studierbarkeit in der Regel

studienzeit geführt. Abhilfe wird durch eine Flexibilisierung der Modulabfolge sowie einer Erweiterung des Lehrangebotes geschaffen. Letzterem sind jedoch durch Lehr- und Raumkapazitäten Grenzen gesetzt. Die fehlenden Lehrkapazitäten werden auf unterschiedliche Weise kompensiert, wobei auch hier in besonderem Maße die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen betroffen sind. Nicht wenige der MitarbeiterInnen, die befristete (und teilweise nur 1/2 oder 2/3) Stellen inne haben, bieten regelmäßig über ihr eigentliches Lehrdeputat hinausgehende Lehrveranstaltungen an. Hinzu kommen zahlreiche, häufig gering vergütete oder sogar unbezahlte Lehraufträge (vgl. diese Ausgabe, S. 18-19).

Mehr Beratung

Einige Institute haben StudiengangskoordinatorInnen eingesetzt, um ein notwendiges Lehrangebot und eine Überschneidungsfreiheit von Lehrveranstaltungen, zumindest innerhalb der Fächer eines Institutes, zu gewährleisten. Auch hier sind es wiederum die (befristeten) wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die zum Einsatz kommen. Trotz vieler Maßnahmen lassen sich die Überschneidungen von Fächern unterschiedlicher Fakultäten nicht gänzlich vermeiden, was natürlich bei den Studierenden nach wie vor Ängste in Bezug auf eine Überschreitung der Regelstudienzeit schürt, insbesondere bei den Studierenden im ersten Semester. Hier sind vor allem die, in der Regel dem Mittelbau angehörenden, StudienfachberaterInnen in die Pflicht genommen, um für die betroffenen Studierenden möglichst passgenaue, individuelle Lösungsmöglichkeiten zu finden. Die Folge sind zahlreiche und intensive Beratungsgespräche. Besonders zeitaufwändig gestaltet sich die Beratung und Anerkennung der Studienleistungen von HochschulwechslerInnen und QuereinsteigerInnen. Es gibt weder eine bundesweit einheitliche curriculare Struktur der (Kombinations-) Bachelorstudiengänge noch einheitliche Modulgrößen. Und die Module weisen nicht nur enorme Unterschiede in der Bemessung des Arbeitsaufwandes, also in der Anzahl der Studienpunkte, auf, sondern teilweise auch eine beträchtliche inhaltliche Divergenz. Die ebenfalls sehr unterschiedlich konzipierten und digital erstellten Leistungsübersichten tragen

eher zur Komplizierung als zur Vereinfachung des Anerkennungsverfahrens bei. Besonders schwierig ist die gestufte Studienstruktur für die AbsolventInnen der Magister- und Diplomstudiengänge, die sich für ein Zweitstudium im Master of Education bewerben. Es ist nicht einfach, ihnen zu vermitteln, dass sie berufs- oder fachwissenschaftliche Module aus dem Bachelor nachholen müssen. Das bedeutet für die meisten zusätzlich zum viersemestrigen Masterstudium mindestens zwei Semester im Bachelor studieren zu müssen. Insgesamt hat sich also der Beratungsaufwand enorm erhöht.

Mehr Funktionen

Neben bereits bestehenden Funktionen wie (z.B. StudienfachberaterInnen, Prüfungsbeauftragte, Erasmus-KoordinatorInnen) kom-

men neue hinzu, wie die bereits oben erwähnten StudiengangskoordinatorInnen, aber auch Modul- oder Praxisbeauftragte, deren Aufgaben gern dem Mittelbau übertragen werden.

Dieser zusätzliche Arbeitsaufwand durch Prüfungen, Lehre, Beratung und die Übernahme zusätzlicher Funktionen betrifft den gesamten Mittelbau, unabhängig von der Stellenkategorie. Besonders problematisch ist die o.g. Belastung jedoch für die MitarbeiterInnen auf befristeten Stellen, die zudem meistens halbe oder 2/3-Stellen haben, da sie in eben genau dieser Zeit ihrer Anstellung ihre Qualifizierungsarbeit fertig stellen und möglichst schon weiterführende Projektanträge erarbeitet haben müssen, um ihre weitere akademische Karriere zu sichern.

Nicht gegen, mit den Hochschulbeschäftigten!

Was sich ändern muss

Im Frühjahr 2010 feierten die europäischen BildungsministerInnen zehn Jahre Bologna-Prozess und Europäischer Hochschulraum. In ihrer Budapest-Wien-Erklärung haben sie erstmals anerkannt, dass es nicht ausreicht, wenn PolitikerInnen und HochschulrektorInnen am Grünen Tisch Reformprogramme entwickeln. Vielmehr müssen die Lehrenden und andere Hochschulbeschäftigte die Studienreform auch vor Ort umsetzen und mit Leben füllen. Die 47 Unterzeichnerstaaten der Bologna-Erklärung verpflichteten sich daher, für eine förderliche Umgebung („supportive environment“) der Hochschulbeschäftigten zu sorgen, damit sie die wachsenden Aufgaben erfüllen können.

Noch fühlen sich HochschullehrerInnen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen und ihre KollegInnen in Verwaltung, Management und Beratung allein gelassen. Sie sollen Curricula für die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge erstellen, Modulhandbücher schreiben, neue Lehr-, Lern- und Prüfungsformen entwickeln, ihre Lehrveranstaltungen evaluieren und die neuen Studiengänge erfolgreich durch das Akkreditierungsverfahren bringen. Gleichzeitig brauchen die Studierenden eine intensivere

Betreuung und Beratung. Eine Studie des internationalen Dachverbandes der Bildungsgewerkschaften *Education International* (EI) zeigt, dass WissenschaftlerInnen im Zuge des Bologna-Prozesses einen immer höheren Workload besonders in Folge eines steigenden bürokratischen Aufwands zu schultern haben.

Bund, Länder und Hochschulen müssen daher endlich konkrete Maßnahmen für eine bessere Unterstützung der Hochschulbeschäftigten im Bologna-Prozess vereinbaren und umsetzen. Die Entlastung der DozentInnen vom steigenden bürokratischen Aufwand, eine kontinuierliche Qualifizierung der Beschäftigten für neue Herausforderungen, ihre substanzielle Beteiligung an Entscheidungen über die Umsetzung der Reformen, die Verbesserung der Betreuungsrelationen zwischen Lehrenden und Studierenden und die Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse durch mehr Dauerstellen – das sind Erfolgsbedingungen der Studienreform aus der Perspektive der HochschullehrerInnen und MitarbeiterInnen. Die Bologna-Reformen lassen sich nicht gegen, sondern nur mit den Hochschulbeschäftigten erfolgreich umsetzen.



Foto: privat

Dr. Andreas Keller

Der Autor ist Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Er leitet dort den Vorstandsbereich Hochschule und Forschung.

andreas.keller@gew.de

Weitere Informationen unter www.wissenschaft.gew.de

Lehren nach Bologna

Ein Diskussionsbeitrag aus Perspektive von Lehrbeauftragten

Eine Folge der Umstrukturierung der Hochschulen im Zuge des Bologna-Prozesses ist oft das „Out-Sourcing“ der Lehre, um die Arbeitsbelastung zu verteilen oder gar Stellen im Mittelbau einzusparen. Dabei sind die Lehrbeauftragten problematischen Arbeitsbedingungen ausgesetzt: Ihre Tätigkeit wird kaum, teilweise gar nicht vergütet. Sie verfügen meist über keine Form sozialer Absicherung oder Mitspracherecht an den Universitäten. Gleichzeitig steigen die Ansprüche an die akademische Lehre.

Eine Bestandsaufnahme

Zwölf Jahre nach der Gemeinsamen Erklärung der Europäischen BildungsministerInnen zur Schaffung eines Europäischen Hochschulraums scheint es, als bedürfe der Bologna-Prozess keiner Erklärung mehr. Längst haben Bachelor und Master die Magister- und Diplom- Abschlüsse weitgehend verdrängt. Akkreditierungsagenturen geben sich an den Universitäten ein stetiges Stell-Dich-Ein, um die Studiengänge hinsichtlich ihrer Berufsbefähigung und Studierbarkeit, der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen sowie der Qualitätssicherungssysteme und ihrer Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen.

Zu Semesterbeginn sitzen die Studierenden in den Bibliotheken und rechnen vor elektronischen Einschreibesystemen Kurse in Leistungspunkte um. Noch wissen sie nicht, dass in den kommenden Wochen diese Bildungswahrung, in Korrespondenz zum studentischen Workload, den Takt in ihrem Leben angeben wird: Referat und Hausarbeit hier, Textlektüre dort, Klausur, Portfolio, Gruppenarbeit und Computerkurs. Der immense Druck, unter dem Studierende stehen, führt oftmals zu einer schlechten Vorbereitung in den Seminaren. Lehrbeauftragte müssen die Veranstaltungen entsprechend konzipieren, so dass die Studierenden auch etwas lernen, ohne die vorgeschlagenen Texte vollständig gelesen zu haben. Doch dies ist sicher nicht die einzige problematische Auswirkung der Studienreform.

Die anhaltende Kritik am universitären Ausbildungssystem weist den allgemeinen Wert desselben aus. Es ist gesellschaftlich wichtig, über Internationalisierung, Mobilität und An-

erkennungsgerechtigkeit in diesem Sektor nachzudenken. Alternative Lehr- und Lernkonzepte sollen den Lernenden und nicht wie im Vorgängersystem den Lehrenden in den Mittelpunkt stellen. Es müssen Lösungen gefunden werden, lebenslanges Lernen zu ermöglichen und Chancengleichheit herzustellen. Zu diesen Zielstellungen des Bologna-Prozesses herrschte schon früh zwischen BildungsministerInnen, ProfessorInnen, wissenschaftlichem Mittelbau und Studierenden Konsens.

Konsens bestand jedoch nie in der Frage der Umsetzung der Bologna-Ziele. In Deutschland überließ man es vorsorglich der so genannten Autonomie der Hochschulen, die Richtlinien der KultusministerInnenkonferenz und des Akkreditierungsrates zu verwirklichen – und die mussten sparen. Folglich wurde Bologna zu einem gewichtigen Argument, wenn bestehende Mittelbau-Strukturen durch outgesourcete Lehrbeauftragte ersetzt wurden. So zählte das Statistische Bundesamt 2010 bereits über 76.700 Lehrbeauftragte an den deutschen Universitäten gegenüber 49.000 Lehrbeauftragten im Jahre 2005.

Der Lehrauftrag: viel Fleiß – kein Preis

Doch wie erklärt sich die große Beliebtheit von Lehraufträgen? Lehrbeauftragte werden im Unterschied zu ProfessorInnen und Angestellten der Hochschule selbständig beschäftigt. Sie müssen sich eigenständig kranken- und rentenversichern, erhalten keine Sozialversicherungsbeiträge und es steht ihnen keine Bezahlung im Krankheits- oder Urlaubsfall zu. Sie genießen keinen Kündigungsschutz; Mutterschutz und Elternzeit werden nicht gewährt und Lehrbeauftragte zählen zudem nur in wenigen Bundesländern (beispielsweise in Berlin) als Mitglieder der Hochschule. Das bedeutet, dass sie weitgehend aus den Hochschulselbstverwaltungsprozessen ausgeschlossen sind und ihnen das Mitwirkungsrecht in politischen Gremien vorenthalten bleibt. Genauso skandalös wie die Arbeitsbedingungen ist die Bezahlung. Wie die Initiative der Lehrbeauftragten (Intelligenzija Potsdam) an der Universität Potsdam errechnete, beträgt der Stundenlohn unter Einbeziehung der Vor- und Nachbereitungszeit 4,80 €.



Foto: privat

Sarah Speck

Eine der Autorinnen ist Doktorandin am Institut für Kulturwissenschaft und Lehrbeauftragte am Institut für Europäische Ethnologie der Humboldt-Universität zu Berlin. Sie war Stipendiatin des Graduiertenkollegs „Geschlecht als Wissenskategorie“ und hat vor kurzem ihre Dissertation zum Thema *Beruf Mutter in den SOS-Kinderdörfern* abgeschlossen.

sarahspeck@gmx.de

Die Arbeitsbedingungen der Lehrbeauftragten sind also prekär. Gleichzeitig steigen die Arbeitsbelastungen mit den Erfordernissen des Bologna-Prozesses an. Es gilt, Referate, Hausarbeiten und Prüfungen zu betreuen, es müssen Gruppenarbeiten erdacht und Methoden zum Soft-Skill-Training erlernt werden. Neue Medien sollen in die Seminare eingebracht und alternative Lernkonzepte umgesetzt werden. Auch hier haben die Hochschulen erfolgreich outgesourct: Woher die Lehrbeauftragten das „neue“ Wissen bekommen, bleibt meist unthematisiert. Da Lehrbeauftragte meist keine didaktische Ausbildung haben, verfügen sie oft nicht über das benötigte Wissen und erwerben es in ihrer Freizeit von privaten Bildungsträgern.

Dies sind offensichtlich keine besonders guten Aussichten für den großen Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses, der sich entweder „selbstständig“ als Lehrbeauftragter oder in Drittmittelprojekten als endlos befristet angestellt durchschlägt. Tritt dann auch noch die Familienplanung hinzu, kommen die PromovendenInnen und Post-Docs schnell an ihre Grenzen: Lehrbeauftragten steht nach der Entbindung eines Kindes, selbst wenn sie vorher ein Stipendium bezogen haben, nur die Möglichkeit der Existenzsicherung mit ALG II zu. Als Nicht-Mitglieder der Universität hoffen sie dann umsonst auf einen Platz in der betriebseigenen Kita.

Der Bologna-Prozess hat zwar durch seine strukturverändernde Kraft den Druck auf Lehrbeauftragte erhöht, schuld an den Zuständen ist er jedoch nicht. Vielmehr erwächst zwingend die Notwendigkeit, eine Diskussion über die Hochschulreform und ihre Auswirkungen auf die Lehre und ihre Arbeitsbedingungen zu führen.

Auf der Dritten Arbeitstagung der Kommission Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde, die unter dem Titel *Eingreifen, Kritisieren, Verändern!? Ethnographische und genderkritische Perspektiven auf Interventionen* diesen Sommer an der Humboldt-Universität stattfand, gab es einen thematischen Block, in dem TeilnehmerInnen aus allen Statusgruppen zusammenkamen und In-

terventionsmöglichkeiten in die Ökonomisierungsprozesse an den deutschen Hochschulen diskutierten. Auffallend war die allgemeine Furcht der DiskutantInnen, insbesondere bei prekär Beschäftigten, vor politischer Organisation und vor Umstrukturierungsforderungen. Doch vermutlich ist genau dies die einzige Möglichkeit für Interventionen. In den letzten zehn Jahren gab es eine breite sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung über neue Arbeitsverhältnisse und ihre hoch problematischen Folgen. Es ist an der Zeit, diese Debatte auf die Hochschule zu übertragen.

Den wissenschaftlichen Nachwuchs fördern – prekäre Beschäftigungsverhältnisse beseitigen

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat mit dem *Templiner Manifest* einen ersten Beitrag hierzu geleistet und konkrete Forderungen aufgestellt. Die Promotionsphase sollte als Berufsausübung verstanden und den Promovierenden müssten entsprechende soziale Absicherungen bereitgestellt werden. Post-Docs brauchen verlässliche Perspektiven, die nur durch eine systematische Personalplanung zu erreichen sind. Unbedingt notwendig ist die Umwandlung von prekären Beschäftigungsverhältnissen (insbesondere Lehraufträgen) in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die auch die Möglichkeit bieten, in privaten Beziehungen (Lebensgemeinschaften und Familien) Versorgungsaufgaben zu übernehmen. Den allorts hörbaren Klagen über kinderlose AkademikerInnen steht eine (staatliche) Beschäftigungspolitik gegenüber, die es erschwert, Verantwortung für Kinder zu übernehmen.

Eine geschlechtersensible Politik im Wissenschaftsbetrieb muss sich ebenso der Tatsache stellen, dass die Karrierechancen für Frauen nach der Promotionsphase bis heute stark eingeschränkt sind. Das *Templiner Manifest* fordert ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn und wirksame Beteiligungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten. Außerdem sollte der Geltungsbereich der Flächentarifverträge des öffentlichen Dienstes auf alle Beschäftigte in Hochschule und Forschung ausgedehnt werden.



Foto: privat

Sahra Dornick

Eine der Autorinnen ist Doktorandin und Lehrbeauftragte am Institut für Germanistik an der Universität Potsdam und ist seit mehreren Jahren hochschulpolitisch und gewerkschaftlich eingebunden. Sie ist Stipendiatin der Landesgraduierföderung des Landes Brandenburg und forscht zu Gila Lustigers Romanen im Kontext postmoderner Gesellschaftstheorie. Sie ist Mutter einer Tochter.

sahra.dornick@gmail.com

Templiner Manifest

Das *Templiner Manifest* entstand 2010 als Ergebnis der Wissenschaftskonferenz *Traumjob Wissenschaft* der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

www.gew.de/Templiner_Manifest.html

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Zwischenbericht der Humboldt-Universität zu Berlin 2011



Foto: Matthias Heyde

Dr. Sandra Westerburg

Die Autorin ist die Leiterin des Präsidialbereichs.

Tel.: (030) 2093 - 2826

sandra.westerburg@uv.hu-berlin.de

Bereits im Sommer 2008 hatten die Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) beschlossen, „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ festzulegen. Dieser Selbstverpflichtung ist auch die Humboldt-Universität mit einer umfassenden Stellungnahme im Frühjahr 2010 nachgekommen (vgl. hc, Juni 2010, S. 16). In der Folge wurde die Humboldt-Universität von der DFG in das beste Level 4 eingeordnet. Im Frühjahr 2011 erwartete die DFG einen Zwischenbericht.

Darin wurden die zwischenzeitlich hinzugekommenen Maßnahmen vorgestellt und ein umfassendes Gesamtkonzept zur Förderung der Gleichstellung an der Humboldt-Universität vorgelegt: das Caroline-von-Humboldt-Programm. In dessen Rahmen werden alle Gleichstellungsmaßnahmen systematisch gebündelt und kontinuierlich aufeinander abgestimmt. Zukünftig werden diese Maßnahmen nachhal-

tig erweitert sowie in die strukturelle Gesamtentwicklung und den Strukturplan integriert. Dem Programm liegen vier Zielvorstellungen zugrunde: 1. Erhöhung der Zahl von Wissenschaftlerinnen auf jenen Qualifikationsstufen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind, 2. Empowerment-Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen, 3. Verstärkung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und 4. Verbesserung der Familiengerechtigkeit. Obwohl Familien- und Gleichstellungspolitik selbstverständlich unterschiedliche Politikfelder darstellen, zeigt die alltägliche Praxis, dass Familienarbeit oft noch immer Frauenarbeit ist. Daher muss die Verbesserung der Familiengerechtigkeit zugleich als Maßnahme im Sinne von Gleichstellung verstanden werden. Die DFG stuft den Zwischenbericht erneut auf dem besten Level 4 ein und bescheinigte der Humboldt-Universität damit ein vollkommen überzeugendes Gesamtkonzept zur Gleichstellung.

Gegenhalten ist die Devise

Ein E-Mail-Gespräch mit Hannelore Bublitz

Prof. Dr. Hannelore Bublitz ist Professorin an der Universität Paderborn. 1980 erschien ihre Doktorarbeit, die sich intensiv mit der Problematik von weiblichen Studierenden mit nicht-akademischem Hintergrund auseinandersetzt. Seit Beginn des Wintersemesters 2011/12 läuft an der Humboldt-Universität das Empowermentprogramm „Von Frau zu Frau“ (vgl. hc Juni 2011, S. 20). Ein guter Anlass, um mit Frau Bublitz über das Thema zu sprechen.

1980 erschien Ihr Buch über „Arbeitertöchter an der Hochschule“. Bis heute ist es eine von wenigen wissenschaftlichen Auseinandersetzungen mit diesem Thema. Haben Sie eine Erklärung, woran das liegt?

Im Wissenschaftsbetrieb geht es darum, sich konkurrenzfähig und stark zu zeigen. Da ist eine Arbeit, die sich mit dem Thema „Arbeitertöchter“/Arbeiterkinder aus der Perspektive der eigenen Biografie auseinandersetzt, eher ein „No go“. Ich habe es auch aus der Verzweiflung über die Arroganz des akademisch-wissenschaftlichen Habitus geschrieben - und weil

mich Carol Hagemann-White, meine damalige Professorin, dazu ermutigt hatte. Sie merkte, dass ich mich in den wissenschaftlichen Abstraktionen irgendwie verdingelte. Zugleich ging es mir darum, Zutrauen zum eigenen Denken, wie Hedwig Ortmann, emeritierte Professorin, es einmal nannte, zu entwickeln und die Stärken von Denkweisen aufzuzeigen, mit der Frauen, Mädchen, Studentinnen aus der Arbeiterschicht auftreten.

Der Prozess an Hochschulen, die eingeforderte Heterogenität zu füllen, läuft sehr langsam. Sind da die Hochschulen als Institution zu sperrig/ungelenk?

Der Umgang mit Heterogenität ist ein pädagogisches Schlagwort, dessen Umsetzung ja insgesamt schwer fällt. Bildungspolitik und Gewerkschaften sind seit Jahrzehnten nicht am Thema interessiert.

Wie begründen Sie das Desinteresse?

Der Umgang mit Heterogenität bezieht sich ja nicht unbedingt auf soziale Unterschiede,

„Von Frau zu Frau“

Das Empowermentprogramm der Humboldt-Universität für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund wurde vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten ins Leben gerufen.

firstgen.hu-berlin.de

Das Interview führte

Veronika Springmann aus dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten.

sondern eher auf kulturelle und geschlechts-spezifische Positionen. Unsere Gesellschaft erscheint im öffentlichen Bewusstsein und z.T. auch im universitären Wissenschaftssystem als durchlässige Gesellschaft, in dem jeder und jede den Beruf und Lebensstil scheinbar selbst wählen kann. „Klasse“ und „Schicht“, so kürzlich ein Student, „sollen wir nicht mehr sagen, am ehesten noch „Milieu“. Doch wenn wir es nicht mehr sagen sollen, können wir es auch nicht mehr denken. Heterogenität ist ein Begriff der Individualisierungsthese, nicht klassentheoretischer Analysen. Unsere Gesellschaft setzt auf „Gleichheit in der Differenz“; insbesondere auf der Ebene des Konsums und auf Wahlfreiheit zwischen (vorgegebenen) Alternativen. „Umgang mit Heterogenität“ wird dann zum ideologischen Schlagwort, wenn die Kehrseite der scheinbar individuellen Wahlfreiheit, Abgrenzung und Distinktion, kulturelle Geschmacks- und Wissenskämpfe sowie soziale Exklusion, vergessen wird. Diese erfolgt aufgrund von Dominanzpositionen, Macht- und Klasseninteressen. Nicht nur als Habitus der höheren Klassen, sondern auch in der individualisierten Gesellschaft ist Abgrenzung die Regel; sie gehört hier zu den Konkurrenzmechanismen, die individuellen Erfolg garantieren und sichern.

Seit dem Erscheinen Ihrer Studie sind inzwischen 30 Jahre vergangen. Was hat sich hier aus Ihrer Perspektive verändert?

Es gibt mittlerweile andere, neoliberale Diskurse, die die (Hoch-)Begabten- und Elitenförderung sowie Exzellenzen ins Zentrum stellen. Und dabei wird auch suggeriert, dass jeder Mensch kann, wenn er/sie nur will. Uns stehen doch - scheinbar - alle Optionen offen. Das „unternehmerische Selbst“ hat den „Arbeitskraftbesitzer“ abgelöst. Natürlich sieht der Alltag anders aus, aber wen interessiert das? Auf der anderen Seite geht es um prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse. Arbeiter sind nur noch als Mindestlohn- oder Hartz IV-EmpfängerInnen (also Arbeitslose) Gegenstand der Politik; auf jeden Fall nicht als Menschen, die durch Bildung gefördert werden müssen. Gelder fließen nicht unbedingt ins Bildungssystem, das von Selektion gekennzeichnet ist. Öffentlich werden ArbeiterInnen allenfalls noch

als Reminiszenz an türkische „Gastarbeiter“ gewürdigt, weil es aktuell ein Jubiläum gibt.

Sie sind nun als Professorin an der Hochschule „angekommen“. Sehen Sie aus ihrer Position, Möglichkeiten, etwas zu verändern?

Ich sehe zunächst die Möglichkeit der Aufklärung und die Möglichkeit, immer wieder zu verdeutlichen, dass die Dinge nicht so bleiben müssen, wie sie sind. Sie sind historisch entstanden und damit auch veränderbar. Das ist übrigens, neben der weitgehenden persönlichen, ökonomischen Absicherung durch die Position, einer der Vorteile, die meine Position mit sich bringt: Ich kann nachdenken, im doppelten Wortsinn: Zum einen immer wieder nachdenken, wie ich zu der geworden bin, die ich bin und nachdenken, wie die Umstände verändert werden können. Eine weitere Möglichkeit, die ich in meiner Position habe, ist die der individuellen Förderung und Ermutigung, insbesondere derer, die sich in prekären Lebensverhältnissen befinden, wie Studierende aus ArbeiterInnen- und MigrantInnenfamilien. Dies meine ich nicht im Sinne einer Bevorzugung, im Gegenteil, ich habe hohe theoretische Ansprüche. Meine Erfahrung ist, dass gerade diejenigen, die sich aus eigener Kraft durchkämpfen müssen, diesen Ansprüchen nachkommen und das auch schaffen. Spüre ich diesen Antrieb, setze ich nach und versuche zu ermutigen.

Was würden Sie Studentinnen von heute mit auf den Weg geben?

Wichtig finde ich: Festhalten am eigenen Weg, sich nicht einschüchtern lassen und sich nicht verleugnen. Das ist schwer in einem Betrieb, der nach anderen Mustern funktioniert als „Milieus“, in denen, trotz Kreditwesen, nur das Notwendigste zum Leben vorhanden ist, Bildung fremd erscheint und Angst macht. Eigene Kräfte zu entwickeln ist weiterhin erforderlich, denn wir sind nicht in (UnterstützerInnen-)Netzwerken organisiert. Gegenhalten ist die Devise - so habe ich es gemacht. Wünschenswert wäre mehr Unterstützung, im eigenen Denken, im eigenen Weg, aber das gibt es nach wie vor nur vereinzelt. Das Empowermentprogramm für Frauen mit nicht-akademischem Hintergrund ist ein Schritt in die richtige Richtung.



Foto: Maren Jola Steinebrunner/
www.emjay-pictures.de

Prof. Dr. Hannelore Bublitz

Professorin für Allgemeine Soziologie, Sozialwissenschaften und Sozialphilosophie an der Universität Paderborn

Tel.: (05251) 60-2319
bublitz@upb.de

Hannelore Bublitz (1980)

Ich gehöre irgendwie so nirgends hin...

Arbeitertöchter an der Hochschule
Giessen: Focus-Verlag

Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit 2012-2015

Die Fortsetzung des erfolgreichen Programms

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre ist ein wichtiges Instrument der Gesamtstrategie der Berliner Hochschulpolitik. Im Interesse der Qualitätssicherung von Studium, Lehre und Forschung sowie der Wettbewerbsfähigkeit von Hochschulen ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern unverzichtbar.

Dr. Helga Voth

Die Autorin ist in der Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen zuständig für Grundsatzangelegenheiten der Frauen und Gleichstellungspolitik in den Bereichen Wissenschaft, Forschung und Kultur sowie für das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre.

helga.voth@senwtf.berlin.de

Der Berliner Senat hat am 2. August 2011 die Fortsetzung des *Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre* (kurz: Berliner Chancengleichheitsprogramm oder BCP) mit neuer Struktur für den Zeitraum 2012 bis 2015 beschlossen. Das Volumen des Programms beträgt bis zu 3,4 Mio. € jährlich, wobei sich die Hochschulen zu einem Drittel an der Finanzierung von Fördermaßnahmen beteiligen.

Ziel des Programms ist es, die Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen nachhaltig zu verbessern. Insbesondere die Teilhabe von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen an Professuren soll erhöht werden. Etwa 1 Mio. € werden zweckgebunden für vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf W2- und W3- sowie für befristete W2-Stellen in Fächern mit geringem Professorinnenanteil zur Verfügung gestellt. Das Programm finanziert darüber hinaus W1-Juniorprofessuren, Gastprofessuren, Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen, Mentoring-Maßnahmen sowie innovative Projekte. Förderschwerpunkte sind weiterhin die Implementierung von Genderaspekten in Lehre, Forschung und Weiterbildung sowie die wissenschaftliche Qualifizierung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften.

Das Programm verbindet in besonderer Weise die Förderung der beruflichen Qualifizierung der Einzelwissenschaftlerin und die Verstärkung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn mit der Förderung von Maßnahmen zum Abbau struktureller Barriere

ren für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen. Ein wesentliches Element des Erfolges des Programms ist sein flexibles Förderinstrumentarium, das die Autonomie und die Besonderheiten der Hochschulen und ihre Fachkulturen respektiert. Das BCP wird immer an neue Erkenntnisse und Bedingungen angepasst. Alle Hochschulen bestimmen auf der Basis einer Stärken-Schwächen-Analyse die Möglichkeiten ihrer speziellen Ausgestaltung von Fördermaßnahmen.

Das Berliner Chancengleichheitsprogramm ist ein wichtiges Instrument in der Gesamtstrategie der Hochschulgleichstellungspolitik. Diese ist gekennzeichnet durch die Verankerung der Chancengleichheit im Hochschulrecht, in den Steuerungsinstrumenten, wie in den Hochschulverträgen einschließlich des Systems der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung, sowie durch die Bereitstellung von Finanzmitteln für die zielgerichtete Förderung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen.

Der Berliner Senat hat für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an Hochschulen rechtliche, inhaltliche wie finanzielle Rahmenbedingungen geschaffen; aber die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Forschung und Lehre ist nicht allein das Ergebnis von politischen Vorgaben. Vielmehr kommt es auf einen nachhaltigen soziokulturellen Wandlungsprozess der Hochschulen an, an dem sich auch ihre Autonomie zu bewähren hat. Gefestigte Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster sowie traditionelle Wertevorstellungen und stereotype Rollenbilder lassen sich nicht von heute auf morgen aufbrechen. Den Hochschulen kommt in diesem Prozess eine besonders aktive Rolle zu. Sie sind Stätten der Bildung und Forschung, Zentren der Kultur und der geistigen Auseinandersetzung. Damit tragen die Hochschulen nicht nur zur Persönlichkeitsentwicklung ihrer Mitglieder bei, sondern beeinflussen ganz maßgeblich die Werthaltungen und Einstellungen der gesamten Gesellschaft.

Die Hochschulgleichstellungspolitik in Berlin wird auch zukünftig Rahmenbedingungen schaffen müssen, damit sich mehr qualifizier-

Die Geschäftsstelle zur Umsetzung des BCP unter Leitung von Dr. Birgit Rößler befindet sich an der Humboldt-Universität zu Berlin.

www.hu-berlin.de/bcp/geschaeftsstelle

BCP
Berliner
ChancengleichheitsProgramm

te Frauen für eine Karriere in der Wissenschaft entscheiden und in angemessenem Umfang in Führungspositionen von Forschung und Lehre gelangen. Exzellenz und Effizienz in Forschung und Lehre können nur durch eine umfassende Beteiligung von Frauen erreicht werden. Die Wertschätzung sowie Nutzung ihres vorhandenen Kreativitätspotentials führt zu einer Perspektiven-Vielfalt und damit zu einem weiteren Erkenntnisgewinn für Forschung, Lehre und Gesellschaftsgestaltung.

Die Berliner Hochschulen können stolz darauf sein, dass Berlin seit 2005 den Spitzenplatz beim „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ des Kompetenzzentrums Frauen

in Wissenschaft und Forschung (CEWS) einnimmt. Der Erfolg und die Position Berlins ist das Ergebnis eines intensiven Dialogs mit Vertreterinnen und Vertretern der Hochschulleitungen, den Frauenbeauftragten, den Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung sowie der Auswahlkommission des Chancengleichheitsprogramms. Die Zusammenarbeit mit diesen Netzwerken ist zu einem bewährten und stabilen Faktor der Politikentwicklung in Berlin geworden.

Center of Excellence Women and Science (CEWS)

CEWS ist der nationale Knotenpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung in Deutschland. Das CEWS fungiert als Think Tank für dieses Politikfeld, gibt Denkanstöße, initiiert Veränderungsprozesse, die es wissenschaftlich begleitet und gestaltet die erforderlichen Transferprozesse zwischen Wissenschaft und Politik aktiv mit.

www.gesis.de/cews

Wie sieht die Bilanz des BCPs 2006-2011 bisher aus?

Das Fördermittelvolumen für das BCP betrug bis zu 3,4 Mio. € jährlich.

Die Hochschulen konnten zu folgenden Förderschwerpunkten Anträge stellen:

- Vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf W2/W3-Stellen in Fächern mit geringem Professorinnenanteil
- Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur an Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen
- Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandenphase
- Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre
- Qualifizierung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften

Die Vergabe der Mittel erfolgt durch eine Auswahlkommission im Auftrag der für Frauen und Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltungen. Mit Stand Oktober 2011 hat diese Auswahlkommission 33 vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf W2/W3-Stellen in Fächern mit geringem Professorinnenanteil zur Förderung empfohlen, davon konnten 18 Berufungen realisiert werden. Drei weitere dafür vorgesehene Wissenschaftlerinnen erhielten unmittelbar eine reguläre Professur.

Auf dem Weg zur Professur und zur Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere sind bisher Frauen über drei befristete W2-Professuren, 16 Juniorprofessuren, 145 Gastprofessuren und Gastdozenturen, 61 Lehraufträge sowie 73 Postdoc- bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstellen und 93 Promotionsstipendien gefördert worden. 81 Fördermaßnahmen waren auf die Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre ausgerichtet, davon 20 Maßnahmen in den Natur- und Technikwissenschaften.

In den Natur- und Technikwissenschaften wurden insgesamt 65 Fördermaßnahmen realisiert. Zur Steigerung des Anteils von Frauen in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen sowie für die Entwicklung von Studienreformaßnahmen wurden Projekte finanziert. Dazu zählen beispielsweise „Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof – FiNCA“ der Humboldt-Universität, der Aufbau des Gender- und Technikzentrums (GuTZ) an der Beuth Hochschule und die Entwicklung eines Frauenstudiengangs am Fachbereich Wirtschaftsinformatik der Hochschule für Technik und Wirtschaft.

Das Berliner Programm hat wesentlich dazu beigetragen, dass Berlin seine erreichte Spitzenposition unter den Bundesländern beim aktuellen „Hochschulranking unter Gleichstellungsaspekten“ behaupten konnte (CEWS, 2011).

Die Preisträgerin des Caroline-von-Humboldt-Preises 2011

Ihre wissenschaftlichen Leistungen...

Dr. Costanza Toninelli ist in Florenz geboren. Nach dem Studium der Physik ging sie nach Paris und erhielt 2007 ihren Dokortitel. Dort arbeitete sie an dem renommierten Institut European Laboratory for Non-Linear Spectroscopy (LENS) und wurde von Professor Diederik S. Wiersma betreut. Von 2009 bis 2011 war sie als Postdoktorandin an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich in der Forschergruppe von Professor Vahid Sandoghdar. Inzwischen arbeitet sie wieder in Florenz an ihrem „alten“ Institut, nun als Senior Researcher.

Toninellis wissenschaftliche Arbeit ist herausragend und es ist ihr bereits gelungen, ein ei-

genes Forschungsfeld im Bereich Molecular Nanophotonics zu formulieren. Ihr für den Caroline-von-Humboldt-Preis vorgeschlagenes Projekt *Organic Molecules in Disordered Photonic Structures* ist ausgesprochen innovativ und passt gleichzeitig hervorragend zu den Forschungsfeldern am Campus Adlershof. Dort wird Toninellis Arbeit eingebettet am Humboldt-Zentrum für Moderne Optik innerhalb des Integrative Research Institute for the Sciences, IRIS Adlershof. Schließlich wird Toninelli von einem DFG-Forschungsprojekt, Hybrid Inorganic-organic systems (HIOS) als Gastwissenschaftlerin eingeladen.

... und was sie auf der Preisverleihung zu sagen hatte

First of all I would like to thank the people who made this evening possible: besides Prof. Olbertz and Prof. Frensch, also Prof. Benson, Ursula Fuhrich-Grubert and Veronika Springmann.

I feel very honoured to be here today and I will try to express my gratitude in the best way possible by explaining why this prize is so important and why it is relevant to me.

I feel honoured to find my name close to that of Caroline von Humboldt. She was one of those rare people who manage to interpret the rules of her time with great freedom. She lived in several different countries of what is now called the European Union. Among those stays, she also enjoyed living in Rome for several years. During these periods Caroline and Wilhelm, parents of a numerous family, lived separated and wrote each other very beautiful letters. Caroline is considered by many historians as a careful, sharp observer of her times.

I believe her level of humanism represents a challenge to modern days: How difficult is it to lead an ambitious life, not just in the sense of our personal achievements, professional and private ones, but also with the aim of a more transcendent cosmopolitan impact?

Caroline von Humboldt is, together with women like Dr. Dlamini-Zuma here in the audience, a model for me. Unfortunately, I must say that such women-characters are very uncommonly represented e.g. on our TV screens. As a matter of fact, to dedicate a prize to Caroline von Humboldt means also visibility and opportunity for all of us.

I am very honoured to receive this prize, because I consider it a high recognition for my scientific project, coming from such a prestigious institution like the Humboldt University. The project goal is to control the interaction of light with matter at the single photon level, by employing novel complex structures. This prize gives me the courage to push on my ideas and make them become concrete objects of investigation. I am just at the beginning of a possible scientific career and at the age of 30, it is especially important to encounter the encouragement of the community around you, in order to make another big step forward.

Since I was asked to tell you about how I got here, let me now take a short look back.

I started studying physics in 1998 and I had no big doubts that I could make it. I was one of those students spoiled by the high school teachers saying that I would have been able to do whatever

I wanted! Studying physics was hard, but indeed a great time; and although almost all professors were men and we were studying books written only by men, I was not questioning myself too much about it. My colleagues never made us feel that we were in the wrong place.

At some point I happened to participate to a special education program and there I faced probably for the first time, at least consciously, the feeling of being different!

During my PhD I pretty much forgot about those feelings and I enjoyed studying weird things like the transport of light in disordered photonic structures. With time I realized something important: it's not just a question of numbers and minority, it is when the environment around you gets competitive that gender issues spring up. They typically come e.g. in the form of psychological tricks to understate or downgrade you, which helps the existing situation to perpetuate itself.



Foto: Bernd Prusowski

Ein Preisgeschenk ist eine persönliche Collage, angefertigt von der Künstlerin Prof. Dr. Ruth Tesmar, die als Professorin für künstlerisch-ästhetische Praxis an der Humboldt-Universität tätig ist.

Occasions like this one bring such discriminatory behaviors to a stop. There are two complementary reasons for this success which I believe belongs to everybody:

on one hand a society like the German one in this case on the one hand which, has developed the sensitivity to understand how much potential we have been losing by putting women aside, and not letting them bloom professionally.

On the other hand, we now have a generation of women, among which are also physicists, who are much to passionate about their jobs to abandon the idea of being protagonists.

Now, motivated by this prize, I am looking forward to the second selection phase of an Emmy Noether fellowship, which I wrote in collaboration with Oliver Benson at the Humboldt University, and which also involves the collaboration of the Helmholtz Center. I hope in the next years I will be able to test my ideas and to prove myself as a junior group leader.

For all these reasons, I really appreciate receiving this prize from the Humboldt University, and I hope I will make the best use of the trust you have accorded me.

THANK YOU

This happened because I was the only woman in a class of highly selected boys. Well, I could find a lot of resources in my background and I survived this experience without big traumas... Still it left a mark on me and at the age of 23 I had already experienced the unpleasant feeling of being part of a male-dominated community.

Veranstaltet

Frauen am Ball

Pawel Zoneff

Der Autor des Symposiumsbeitrags und Mitinitiator des Symposiums ist Student am Institut der Anglistik und Amerikanistik der Humboldt-Universität. Eine ausführliche Dokumentation der Veranstaltung können Sie bei ihm anfordern.

pawel.zoneff.2@uv.hu-berlin.de

Die Geschichte des Frauenfußballs ist eine Geschichte der Verbote und damit auch der Emanzipation. Der Deutsche Fußballbund (DFB) untersagte noch 1955 seinen Mitgliedsvereinen die Gründung von Frauenfußballabteilungen sowie die Nutzung der Spielplätze für das Frauenfußballspiel. Ende Oktober 1970 legalisierte der Verband den Frauenfußball. Grund genug also für das Büro der Frauenbeauftragten, sich auch mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Unter dem Titel „Frauen am Ball“ richtete die Humboldt-Universität zu Berlin zwei Veranstaltungen anlässlich der Frauenfußball-Weltmeisterschaft (WM) 2011 aus.

Zwischen Ballspielen und Hyperfeminisierung Interdisziplinäres Symposium der Humboldt-Universität zur FIFA-WM 2011

Die FIFA-WM in Deutschland führte zu einer großen medialen Aufmerksamkeit. Auch für eine Gruppe von Studierenden der Humboldt-Universität weckte diese Veranstaltung das Interesse an der Durchführung einer kulturtheoretischen Betrachtung dieses Ereignisses. In Zusammenarbeit mit der Professorin Dr. Eva Boesenberg nahmen sie das „Medienspektakel“ in einem interdisziplinären Symposium genauer unter die Lupe und richteten - gemäß dem Motto der Veranstaltung - ihre „Augen auf: Frauen im Fußball“.

Am Vormittag des 10. Juni 2011 fanden von den Studierenden selbst organisierte Workshops

statt. Hier wurde u.a. untersucht, wer in welcher Form von Frauen im Profifußball profitiert. Die Fachvorträge am Nachmittag setzten sich mit den Regularien der Sportverbände auseinander (Prof. Dr. Martin Heger), fragten danach, ob mit Sport flexiblere Modelle von Geschlecht etabliert werden können bzw. wie es mit der Homophobie im Fußball aussieht (Tanja Walther-Ahrens). Inwieweit Vorstellungen von Männlichkeit im Fußball transportiert werden (Dr. Andreas Heilmann), wurde ebenfalls in den Blick genommen. Abgerundet wurde der Tag mit einer offenen Diskussion, die von Tatjana Eggeling moderiert wurde.

Frauen in Bewegung. Zeit, dass sich was dreht Talkrunde zur Frauenfußball-WM an der Humboldt-Universität zu Berlin

„Die Zukunft des Fußballs ist weiblich“, stellte Joseph Blatter, Präsident des Weltfußballverbandes, 1995 zur Eröffnung der zweiten Frauenfußball-Weltmeisterschaft fest. 16 Jahre später war es Zeit, diese Aussage auf den Prüfstand zu stellen. In einer Talkrunde am 13. Juli 2011 diskutierten Vertreterinnen und Vertreter aus Sport, Politik und Wissenschaft über Fragestellungen wie: Welche Männlichkeits- bzw. Weiblichkeitsbilder werden mit der Sportart Fußball verknüpft? Wie werden Fußballerinnen heute in den Medien dargestellt? Inwieweit werden schon allein durch die Art und Weise, wie Fußball besetzt ist, Geschlechterbilder konterkariert und in Bewegung gebracht? Moderiert wurde die Veranstaltung vom Sportjournalisten Ronny Blaschke. Dabei war Tanja Walther-Ahrens, ehemalige Bundesligaspielerin vom 1. FFC Turbine Potsdam, die sich heute in der European Gay and Lesbian Sport Federation engagiert und daher so einiges bezüglich positiver und negativer Homophobie im deutschen Frauen- und Männerfußball zu

kritisieren hatte. Ebenfalls an der Diskussion beteiligte sich Pawel Zoneff (siehe oben), der sich für den Frauenfußball vor allem mehr Präsenz in den Medien und Popularität wünscht. Breschkai Ferhad, die Leiterin des Integrationsprojektes *Stärkung der Erziehungskompetenz von Eltern mit Migrationshintergrund und Integration von Mädchen in den organisierten Vereinssport* des Berliner Fußball-Verbands hob ihren Wunsch hervor, dass sich zukünftig mehr Mädchen und Frauen in Fußballvereinen aktiv engagieren sollten. Diesem Wunsch konnte sich Sinem Turac nur anschließen. Die Schiedsrichterin aus Berlin ist in Schiedsrichter-Lehrgängen oft die einzige Frau. Doch auch den Integrationsaspekt von Fußball hob sie hervor – nicht zuletzt in ihrer Rolle als Integrationsbotschafterin des DFB.

Die Veranstaltung wurde mit der Übertragung eines Halbfinals der WM abgerundet – leider ohne die erhoffte deutsche Beteiligung, aber dafür mit Bier, Bratwurst und einem spannenden Spiel zwischen den USA und Frankreich.

Zur WM 2011 hat Mattel Barbie-Puppen nach den Vorbildern der (ehemaligen) Nationalspielerin Birgit Prinz (s.o.) und der Nationaltrainerin Silvia Neid auf den Markt gebracht. Dass diese Puppen mehr dem Barbie-Ideal gleichen als den realen Menschen, setzt ein großes Fragezeichen hinter die Absichten: Rollenbilder aufbrechen oder doch besser verfestigen? Wie sexy muss eine in der Männerdomäne Fußball erfolgreiche Frau sein?

Ein Beitrag von Veronika Springmann und Nina Blasse aus dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten.



Veranstaltet

frauen in bewegung.

Das Buch zur Ausstellung wird vorgestellt

Am 12. Juli 2011 wurde der Fotoband „frauen in bewegung. frauen an der humboldt-universität zu berlin“ vorgestellt.

Der Fotoband stellt exemplarisch 24 Frauen vor, die in unterschiedlichen Funktionen an der Humboldt-Universität zu Berlin tätig sind: Professorinnen, Frauen, die in Verwaltung und Technik arbeiten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen. Der Fotoband möchte Frauen, die an der Humboldt-Universität studieren und arbeiten, sichtbar machen und gleichzeitig zeigen, wie vielfältig diese Frauen, ihre Tätigkeitsbereiche und Karrierewege sind.

Der Vizepräsident Prof. Dr. Michael Kämper-van den Boogaart eröffnete die Veranstaltung mit einem Beitrag zu den gleichstellungspolitischen Maßnahmen an der Humboldt-Universität, die alle im Caroline-von-Humboldt-Programm gebündelt werden (vgl. diese Ausgabe, S. 20). Eine der Säulen des Programms steht unter dem Motto „Visibilisierung von Frauen an der Humboldt-Universität“. Dazu gehört auch der Fotoband und dessen Präsentation.

Der vorliegende Band geht auf eine Ausstellung zurück, die im Oktober 2010 eröffnet wurde (vgl. hc Dezember 2010, S. 20f. und S. 26 f.).

Damals wurden zwölf Frauen vorgestellt; in diesem Buch sind es nun 24 Frauen. Das sei jedoch lange nicht alles, was die Humboldt-Universität auf den Weg gebracht hat, wie der Vizepräsident betonte. Neben der Ausstellung *frauen in bewegung* wurde bereits zuvor eine Ausstellung zu Frauen in den *Naturwissenschaften* gezeigt, in der u.a. Elsa Neumann vorgestellt wird, das erste „Fräulein Doktor“ der Humboldt-Universität.

Professor Jutta Allmendinger Ph.D., seit 2007 Präsidentin des Wissenschaftszentrums für Sozialforschung Berlin (WZB), war als Ehrengast zur Buchpräsentation eingeladen. In einer sehr persönlichen Ansprache ließ die Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung ihre Karriereschritte Revue passieren, zu denen als eine Station auch die Harvard University gehört.

**frauen in bewegung.
frauen an der humboldt-universität zu berlin.**

Herausgegeben von

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert

Fotografien: Barbara Herrenkind

Text: Veronika Springmann

*Das Buch kann im
Büro der zentralen Frauenbeauftragten der
Humboldt-Universität bestellt werden.*

frauen in bewegung frauen an der humboldt-universität zu berlin

Vorstellung des Fotobandes mit anschließendem Empfang
12. Juli 2011 18.15 Uhr
Raum: 2103 | Unter den Linden 6



Veranstaltet

Fortschritt durch Veränderung:

die Caroline-von-Humboldt Preisverleihung 2011

Der mit 15.000 € dotierte Caroline-von-Humboldt-Preis wurde am 2. November 2011 im Senatssaal der Humboldt-Universität zu Berlin zum zweiten Mal an eine herausragende junge Wissenschaftlerin verliehen. Preisträgerin des Jahres 2011 ist die Physikerin Dr. Costanza Toninelli aus Italien, die auf dem Gebiet der Nanooptik forscht (vgl. auch S. 20-21).

Tabea Flick

Die Autorin des Textes unterstützt derzeit als Praktikantin das Büro der zentralen Frauenbeauftragten tatkräftig. Sie hat gerade ihr Abitur gemacht und möchte sich nun vor der Aufnahme eines Studiums orientieren.

In seiner Begrüßung wies der Präsident der Humboldt-Universität, Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz, auf die Wichtigkeit hin, sich kritisch mit Traditionen auseinanderzusetzen. Selbstverständlich sei es seit jeher, ein Traditionsunternehmen mit dem Suffix „& Söhne“ zu sehen. Verwunderung entstünde hingegen bei der Begegnung eines Speditionsunternehmens mit dem Namen „Katrin Weier & Töchter“. Hier sei es nun an der Zeit einen Perspektivwechsel zu vollziehen, mit Traditionen zu brechen und Neues zu wagen. Gerade der Caroline-von-Humboldt-Preis sei eine neugegründete Tradition, die auf die Relevanz von Frauen in der Wissenschaft hinweise.

In der Wissenschaft sind Frauen immer noch unterrepräsentiert. Genau hier setzt das Konzept des Caroline-von-Humboldt-Preises an: Die Sichtbarkeit von Frauen in den Wissenschaften soll erhöht werden, womit die Tradition begründet wird große Leistungen von Wissenschaftlerinnen anzuerkennen.

So ist besonders die wissenschaftliche Leistung der diesjährigen Preisträgerin hervorzuheben:

Dr. Costanza Toninelli ist Post-Doktorandin an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich und überzeugte mit ihrem innovativen Forschungsprojekt auf dem Gebiet der Nanooptik. Dies betonte auch Prof. Dr. Frensch, der Vizepräsident für Forschung, in seiner Laudatio. Er hob zudem hervor, dass der Caroline-von-Hum-

boldt-Preis genau zum richtigen Zeitpunkt in Toninellis Lebenslauf komme und damit ihre Arbeit wunderbar unterstütze. Zu guter Letzt sei der Grund für ihre Wahl, so Frensch, „that we simply loved her project“.

In ihrer Dankesrede wies Toninelli darauf hin, wie wichtig es sei, Frauen in den Wissenschaften zu fördern. So habe sie selbst die Erfahrung gemacht, während ihres Physik-Studiums die einzige Frau in ihrem Jahrgang gewesen zu sein. Dies würde viele junge Frauen demotivieren, nicht allein der Relation von Männern zu Frauen wegen, sondern weil in der Gesellschaft nach wie vor das Denken verankert sei, Frauen gehörten nicht in die Wissenschaft. Daher freue sie sich, dass mit dem Preis junge Frauen ermutigt werden, den Weg als Wissenschaftlerin trotz aller gesellschaftlicher Einschränkungen einzuschlagen.

Dr. Nkosazana Dlamini-Zuma, südafrikanische Innenministerin und Ehrengast an diesem Abend, betonte ebenfalls die Bedeutung des Wandels. Ziel der Integration von Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen müsse es sein, die „Männerwelt“ in eine „Menschenwelt“ zu verwandeln. Entscheidend sei hierfür aber das Interesse junger Frauen an der Politik, denn nur so könne man die Welt beeinflussen. Dieser Prozess des Wandels sei aber keinesfalls, wolle man ihn tatsächlich vollziehen, ein Kampf gegen Männer, sondern ein Kampf mit ihnen zusammen.

Die anregenden Reden, eine faszinierend dissonante musikalische Umrahmung der Veranstaltung durch die Schlagwerk-Künstlerin Ni Fan und das zum Thema Naturwissenschaften sehr passende molekulare Catering im Anschluss trugen zu einer wundervollen Preisverleihung bei. Bestätigt wurde damit in besonderem Maße, dass es sich lohnt, Neues zu wagen.



Foto: Bernd Prusowski
Dr. Dlamini-Zuma überzeugt mit ihren gleichstellungspolitischen Ansichten.



Foto: Bernd Prusowski
Die Schlagwerk-Künstlerin Ni Fan begeisterte alle anwesenden Gäste mit ihrer schlagfertigen Performance.

Initiiert

Neuigkeiten aus dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Workshop für die dezentralen Frauenbeauftragten

Am 4. November 2011 fand der jährliche Workshop für die dezentralen Frauenbeauftragten, diesmal in Kooperation mit der beruflichen Weiterbildung, statt. Im Mittelpunkt standen vor allem die rechtlichen Grundlagen für das Amt. Weitere Fragen waren: Wie genau funktioniert ein Berufungsverfahren? Welche Interventionsmöglichkeiten haben hier die Frauenbeauftragten? Zudem gab es einen Input zu Fragen rund um Diversity und Gender. Nächstes Jahr wird der Workshop wieder stattfinden.

Dienstvereinbarung zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexualisierter Diskriminierung sowie Gewalt

Universitäten gelten als Einrichtungen, die in Forschung, Lehre und Studium der Pflege und Entwicklung der Wissenschaften verpflichtet sind. Sie folgen daher scheinbar rein fachlichen Interessen und rationalen Kriterien. Vielleicht ist das ein Grund, warum Themen wie Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierte Belästigung und Gewalt nach wie vor als Tabu erscheinen. An einer Universität studieren und arbeiten gut ausgebildete und verantwortungsbewusste Menschen, die zudem in einem Umfeld agieren, das auf eine kreative und kooperative Arbeitsatmosphäre angewiesen ist. Doch eine Universität ist auch ein Spiegelbild der Gesellschaft. Leider gibt es im Arbeitsumfeld Hochschule immer wieder Vorfälle, durch die sich einzelne ihrer Mitglieder benachteiligt, herabgesetzt und erniedrigt fühlen. Im schlimmsten Fall sehen sie sich Übergriffen bis hin zur körperlichen Gewalt ausgesetzt. Wo sind hier Grenzen zu ziehen? Wie kann eine wirksame Information und Prävention betrieben werden? Welche Möglichkeiten haben Opfer? Wer sind ihre AnsprechpartnerInnen? Und nicht zuletzt: Welche Konsequenzen erwarten die TäterInnen?

All dies sind Fragen, denen die Humboldt-Universität zukünftig mehr Aufmerksamkeit widmen will. Daher erarbeitet der Gesamtpersonalrat (GPR) derzeit auf Anregung und in enger Zusammenarbeit mit der zentralen Frauenbeauftragten eine „Dienstvereinbarung zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexualisierter Diskriminierung sowie Gewalt“. Diese Dienstvereinbarung (DV) kann nur ein erster Schritt auf dem Weg zur konsequenten Auseinandersetzung mit dem Problem sein, denn sie schließt nur die Angehörigen Universität ein, die der GPR gemäß Personalvertretungsgesetz vertritt. ProfessorInnen, Studierende sowie nebenberufliches Personal gehörten nicht dazu. Deswegen ist es wichtig, gemeinsam mit dem Präsidium über verbindliche Richtlinien und Handlungsanweisungen für alle der Humboldt-Universität angehörigen Personengruppen zu beraten. Schließlich soll für alle ein Arbeits- und Studienklima garantiert werden, das von gegenseitigem Respekt geprägt ist.

Mobbing und Stalking im Internet – Gewalt 2.0

Die Frauen- und Menschenrechtsorganisation Terres des Femmes bündelt jedes Jahr am 25. November bundesweit Aktionen unter dem Motto *Nein! Zu Gewalt an Frauen*. Erstmals beteiligte sich die Humboldt-Universität in diesem Jahr mit einer vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten organisierten Veranstaltung daran. Mit Mobbing und Stalking standen Formen der Gewalt im Zentrum, die leider an Hochschulen sowohl im Arbeitsleben wie auch im Studium noch immer aktuell sind. Als massiver Eingriff in Persönlichkeitsrechte bekommen beide Formen im Lichte globaler Vernetzung im Internet neue Akzente. In einer Podiumsdiskussion wurde der Themenkomplex aus drei Perspektiven beleuchtet:

- Fokus auf persönliche Aspekte und mögliche Interventionen
- Blick auf aktuelle Forschungsergebnisse aus der Pädagogischen Psychologie
- Blick auf Errungenschaften und Komplikationen der interaktiven Medienlandschaft

Im Anschluss wurde der Dokumentarfilm „Nie mehr allein“ von Uta Bodenstern gezeigt. Das Porträt zweier Frauen, die in verschiedenen Kontexten von Stalking betroffen sind, zeigt nicht nur mit den Auswirkungen, sondern auch mit dem Kampf gegen die Gewalt, der sie ausgesetzt sind.

Marion Höppner

Gesamtpersonalrat

Tel.: (030) 2093 - 46650

marion.hoepfner.1@staff.hu-berlin.de

Sonja Dolinsek

Stellvertretende zentrale

Frauenbeauftragte

Tel.: (030) 2093 - 2840

frauenbeauftragte@hu-berlin.de

„Nie mehr allein“

(Deutschland 2007)

Dokumentarfilm, 66 Minuten

Regie: Uta Bodenstern

International

Gleichstellung und Chancengleichheit an schweizerischen Universitäten



Foto: Marc Latzel

Dr. Elisabeth Maurer

Die Autorin ist Leiterin der Abteilung
Gleichstellung an der Universität
Zürich.

Tel.: (0041) 44 634 29 91

elisabeth.maurer@

gleichstellung.uzh.ch

www.gleichstellung.uzh.ch



**Universität
Zürich** UZH

Das Bundesprogramm Chancengleichheit

Die Finanzierung und die Entscheidungsverantwortung über das Bundesprogramm Chancengleichheit liegt bei der Schweizerischen Universitätskonferenz, die strukturelle Anbindung bei der Schweizerischen Rektorenkonferenz und das Controlling beim Schweizerischen Staatssekretariat für Bildung und Forschung.

www.crus.ch/information-programme/equal-opportunity.html

An der Universität Zürich fand am 2. und 3. November 2011 die internationale Tagung „Changing Research Careers“ statt. Organisiert wurde sie vom Bundesprogramm Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit der Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich. Ziel der Tagung war es, eine Standortbestimmung vorzunehmen und Anregungen für die Gleichstellungstätigkeit an schweizerischen Universitäten für die Jahre 2013-2016 zu gewinnen.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit

In der Schweiz gibt es seit dem Jahr 2000 das Bundesprogramm Chancengleichheit. Dieses Förderprogramm ist eine Anschubfinanzierung des Schweizerischen Bundesstaates. Damit sollen die zehn Universitäten darin unterstützt werden, eine geeignete Kombination von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu etablieren. Ziel ist, bis Ende 2012 einen Professorinnenanteil von 25% bei den unbefristeten Professuren zu erreichen. In bisher drei Finanzierungsperioden standen jeweils 16 Millionen Schweizer Franken zur Verfügung. Die Universitäten waren aufgefordert, Maßnahmen in den Handlungsfeldern Nachwuchsförderung/Mentoring, Kinderbetreuung/Vereinbarkeit und Dual Career Couples umzusetzen. Voraussetzung war, dass sich die Universitäten im Sinne von matching funds zu 50% an der Finanzierung beteiligten. Für die Berufung von Professorinnen auf unbefristeten Stellen erhielten die Universitäten sog. Anreizmittel, über deren Verwendung sie selbst entscheiden konnten. Nach zwölf Jahren können wir festhalten: Die Kombination der drei Fördermaßnahmen hat sich sehr bewährt.

Die Anreizmittel, die sehr kontrovers diskutiert wurden, förderten die Aufmerksamkeit auf die Anforderungen bezüglich gendersensibler Berufungsverfahren. Die Neuanstellungen von Professorinnen schwankten in der Berichtszeit 2000-2011 zwischen 16 und 29%. Der Gesamtanteil der Professorinnen wuchs von 9,2% im Jahr 2002 auf 16,9% im Jahr 2011. Dank dieses Bundesprogramms verfügt die Schweiz nun über eine gesamtschweizerische jährliche Datenerhebung, welche die Neuberufungen und den Ist-Bestand des Frauenanteils bei den Professuren vergleichend dokumentiert. Das Ziel 25% Professorinnen ist zwar in einzelnen

Fachbereichen und Fakultäten erreicht, jedoch nicht im Gesamtdurchschnitt der Professuren.

Im Bereich *Nachwuchsförderung/Mentoring* existieren derzeit an allen Universitäten der Deutschschweiz, der Romandie und des Tessins verschiedene Angebote wie One-To-One-Mentoring, Peer-Mentoring, Gruppenmentoring, Vernetzungsanlässe, Kursangebote zum Erwerb überfachlicher Kompetenzen, Informations-Plattformen, Exzellenz-Stipendien für Frauen, „protected time“ (eine Art sabbatical für die Postdoc-Stufe) und Workshops für Führungs- und Berufungstraining. Damit wird talentierten Frauen eine Perspektive aufgezeigt und sie werden ermutigt, eine akademische Laufbahn einzuschlagen. Es zeigt sich, dass diese innovativen Nachwuchsförderungsinstrumente auch eine übergreifende Wirkung haben und neue Impulse für die notwendige Modernisierung der akademischen Nachwuchsförderung bringen.

Im Bereich *Angebote zur Vereinbarkeit einer akademischen Laufbahn mit dem Familienleben* wurden vielfältige Angebote entwickelt: Kindertagesstätten und Ferienbetreuungsangebote existieren heute in verschiedenen Facetten, aber auch erste Ansätze für Entlastungsmodelle. Das Bundesprogramm fördert seit 2009 auch die Unterstützung für Dual Career Couples und ist dabei, die damit verbundenen Erfahrungen aus Gleichstellungssicht auszuwerten. Dazu wurde eine Vollerhebung an allen Schweizer Universitäten und an der ETH/EPFL* zum Thema Karriereentwicklung und Vereinbarkeit von Karriere und Familie vorgenommen.

* ETH-Bereich

Die Eidgenössischen Technischen Hochschulen sind zwei bundeseigene Schweizer Hochschulen: Die ETH Zürich und die École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL).

Wo stehen wir derzeit?

Das bisherige Programm basiert hauptsächlich auf Projekten, kombiniert mit matching funds und Grundbeiträgen für die Universitäten. Das Programm wurde bisher dreimal systematisch evaluiert: die heutigen Angebote unterstützen talentierte junge Frauen – und auch junge Väter – gut, um in der akademischen Laufbahn Fuß zu fassen und sich erfolgreich durchzusetzen. Die Akzeptanz der Angebote ist an der Basis und auch bei der Professor-Innenschaft

relativ hoch. Allerdings führt die Finanzierung auf Projektbasis dazu, dass die Angebote kaum in der allgemeinen Nachwuchsförderungspolitik der Universitäten verankert sind. Es zeigt sich, dass in Zukunft erstens längerfristig angelegte strukturelle Reformen der Nachwuchs- und Gleichstellungsförderung notwendig sind und zweitens ein Bewusstseinswandel bei den EntscheidungsträgerInnen in Leitungsgremien angestoßen werden muss. Die bestehenden Gleichstellungsstrukturen müssen aus dieser Sicht überprüft werden, um die notwendigen Synergien zwischen unterschiedlichen Einheiten der Wissenschaftsinstitutionen zu beschleunigen. Des Weiteren steht nun die Integration der Angebote in die strategische und finanzielle Mehrjahresplanung und in die Kerngeschäfte, die Qualitätssicherung und die Evaluationsprozesse der Universitäten und damit auch der Fakultäten an.

Perspektive 2013-2016

Vor diesem Hintergrund ist für die Jahre 2013-2016 folgender Systemwechsel geplant: Die Universitäten können vom Bund Finanzmittel auf der Basis von matching funds erhalten. Dafür müssen sie anstelle von einzelnen Projekten für die Jahre 2013-2016 umfassende universitäre Aktionspläne einreichen, die den spezifischen Bedingungen der Universitäten Rechnung tragen. Dabei ist es erwünscht, dass auch Forschungsergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung berücksichtigt werden. Universitäre EntscheidungsträgerInnen sollen Ziele, Maßnahmen und Umsetzungsschritte zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten formulieren. Nach 2016 sollen die entsprechenden Mittel sichergestellt werden, um die gewonnenen Strukturen und Programme auch langfristig zu sichern.

Dieser Systemwechsel bedingt die Bereitschaft der zuständigen Personen für offene Diskussionen und ein deutliches top down commitment, die akademischen Strukturen, Normen und Qualitätsstandards unter der Perspektive der Chancengleichheit zu reflektieren. Daraus resultieren neue Formen professoraler Rollenmodelle und bietet gleichzeitig den Benefit von Vielfalt und Diversität.

Impulse für den Systemwechsel

Auf der Tagung versammelten sich Referenten und Referentinnen von hochrangigen wissenschaftspolitischen Entscheidungsgremien aus der European Science Foundation, dem Advance-Programm aus den USA, dem UK Prime Minister's Council for Science and Technology aus England, der Vizerektorin der Universität Lund in Schweden und verschiedene Reminiszenzen der Schweiz. In den intensiven und lebhaften Diskussionen zwischen den Referierenden und mit den anwesenden ProfessorInnen, NachwuchswissenschaftlerInnen, Studierenden und vielen Verantwortlichen aus dem akademischen Bereich wurde deutlich, dass trotz der Vielfalt der entstandenen Angebote einer geschlechtergerechten Nachwuchsförderung, die universitäre Kultur und die strukturellen Voraussetzungen an vielen Orten nach wie vor frauen- und familienunfreundlich bis diskriminierend geblieben sind. Ohne einen deutlichen Bewusstseinswandel in den Entscheidungsgremien, der mit deutlichen Signalen einhergeht, dass Frauen und Männer, die sich für Chancengleichheit einsetzen, bis in die obersten Leitungsgremien erwünscht sind, wird sich die Situation kaum verändern. Die Praxisbeispiele aus den USA, aus England und aus Schweden gaben ganz konkrete Anregungen, dass und wie ein solcher Kultur- und Strukturwandel in Gang gesetzt werden kann.

Und was es sonst noch zu sagen gibt...

In diesem Beitrag wurde aufgezeigt, dass an den zehn schweizerischen Hochschulen ein Systemwechsel in Sachen Gleichstellung ansteht. Auch die schweizerischen Fachhochschulen haben sich dazu entschlossen, Chancengleichheit und Gender Studies weiter zu verankern. Zudem hat der ETH-Rat entschieden, dass für die Jahre 2013-2016 0,4% des Finanzhaushaltes für Chancengleichheit reserviert werden. Darüber hinaus ist eine Standortbestimmung vorzunehmen, um für die kommenden Jahre konkrete neue Akzente zu setzen.

Das Motto heißt: Courage for change! Wir werden spätestens im Jahr 2016 die Gelegenheit haben, erneut eine Standortbestimmung vorzunehmen.

Evaluationsberichte des Bundesprogramm Chancengleichheit

Philipp Dubach, Iris Graf, Heidi Stutz (2011, in press)

Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Man an den Universitäten, Phase 3 (2008-2011).

Im Auftrag der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS), online verfügbar unter www.buerobass.ch/studienPopup_d.hp?projektId=253

Franziska Müller, Ruth Bachmann, Christine Spreyermann; Christine Rothmayr (2007)

Mentoring-Projekte: Fallstudien. Wirkungsanalyse im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten 2000-2007 Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF (online verfügbar**)

Barbara Müller (2008)

Innovation und Exzellenz. Frauen in der Wissenschaft. Berufungsverfahren an den Universitäten im Fokus. Synthese der Tagung „Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF (online verfügbar**)

Christine Spreyermann, Christine Rothmayr (2008)

Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten. Bericht zu den Leistungen und Wirkungen des Programms 2000 bis 2007. Im Auftrag des Lenkungsausschusses des Bundesprogramms, Bern (online verfügbar**)

** www.sbf.admin.ch/htm/dokumentation/publikationen-bildung_de.html

Vorgestellt

Dezentrale Frauenbeauftragte stellen sich vor



Foto: privat

Carina Pape

carina.pape@cms.hu-berlin.de

Als Nachfolgerin von Katja Grüneberg unterstützt Carina Pape seit Juni 2011 als Stellvertreterin Prof. Dr. Regina Römhild in der Umsetzung von Gleichstellungsaspekten und speziell der Förderung von Frauen an der Philosophischen Fakultät I.

Derzeit promoviere ich im Fach Philosophie. Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist mir ein persönliches Anliegen, da ich selbst mit den Schwierigkeiten auf dem Weg in die Wissenschaft vertraut bin. Auch denke ich, meine vielfältigen Erfahrungen aus hochschulpolitischen, ehrenamtlichen Tätigkeiten während meines Lehramtstudiums ebenso für das mir anvertraute Wahlamt nutzen zu können.

Ein wichtiger Punkt ist für mich dabei – neben der Beratung von Frauen zu Fördermöglichkeiten und Hilfestellung in Problemfällen – die Instituts- und Statusgruppen übergreifende Vernetzung und die Öffentlichkeitsarbeit. So hoffe ich zukünftig, Sätze wie „So etwas gibt es? Und was macht man da?“ seltener zu hören, wenn ich mich beispielsweise Studierenden in meiner Funktion als Frauenbeauftragte

vorstelle. Auch hoffe ich dadurch möglichst viele Angehörige unserer Fakultät zu ermuntern, mein Beratungsangebot sowie die vielen Möglichkeiten der Frauenförderung an der Humboldt-Universität wahrzunehmen. Dazu zählt speziell an unserer Fakultät das Abschluss-Stipendium für Studentinnen, deren Ansprechpartnerin ich bin.

Was die ideale Förderung von Frauen betrifft, gibt es mehr zu tun, als viele zunächst denken. Die Schwierigkeit besteht gerade in der subtilen Qualität von Diskriminierung und vorurteilsbehaftetem Handeln an der Universität. Insbesondere das hohe Maß an Unreflektiertheit ist es, was mich als Geisteswissenschaftlerin und speziell als Philosophin regelmäßig verwundert. Daher ist es nötig, immer wieder aufs Neue über diskriminierende Strukturen und Verhalten zu reflektieren, zur Reflexion zu ermuntern und miteinander ins Gespräch zu kommen. Mein Ziel ist eine nachhaltige Verbesserung der Situation an der Universität und der Philosophischen Fakultät I. Dieser langwierige Prozess kann nur gelingen, wenn alle zusammen daran arbeiten.



Foto: Schultzik/PicaPix Berlin

Christiane Penk

Tel.: (030) 2093 – 6523

christiane.penk@iqb.hu-berlin.de

Das Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) hat eine neue dezentrale Frauenbeauftragte.

Die Hauptaufgabe des IQB ist die Weiterentwicklung und Überprüfung der national verbindlichen Bildungsstandards, die den erwünschten Bildungsstand deutscher Schülerinnen und Schüler am Ende der Grundschule, sowie der Sekundarstufen I und II zunächst festlegen und den Ist-Zustand überprüfen sollen. Dadurch soll die Qualität schulischer Arbeit in den einzelnen Bundesländern gesichert und Verbesserungsmöglichkeiten aufgedeckt werden. Unter einem Gender-Fokus betrachtet ist es für die Arbeit am IQB unter anderem wichtig, dass die entwickelten Aufgaben für Jungen und Mädchen gleichermaßen interessant gestaltet werden. Des Weiteren wird beispielsweise überprüft, inwieweit das Geschlecht eine Rolle bei der Bearbeitung einzelner Aufgaben oder bei der Kompetenzerprägung in verschiedenen Domänen spielt.

Dass das IQB auf Chancengleichheit achtet, kann nicht zuletzt daran erkannt werden, dass auf allen Qualifikationsebenen des wissenschaftlichen Personals sowie auf der Koordinationsebene ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis herrscht. Der Frauenanteil beträgt im Institut insgesamt und speziell unter den Doktorandinnen und Doktoranden um die 60 %. Auch die Leitungsebene wird von einer Professorin und einem Professor besetzt. Ebenfalls wird auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geachtet, indem beispielsweise Präsenzzeiten flexibel gehandhabt werden und Home Office ermöglicht wird. Als dezentrale Frauenbeauftragte ist es mir wichtig, diese Erfahrungen mit den anderen Frauenbeauftragten zu teilen. Ich hoffe, dass das IQB auch in Zukunft diese Vorreiterrolle ausfüllen wird und ich bin gespannt, welche Aufgaben auf mich zukommen werden.

Vorgestellt

Die erste Einstein-Professorin an der Humboldt-Universität zu Berlin

Die renommierte österreichische Physikerin Prof. Dr. Claudia Draxl nahm ihre Tätigkeit als Inhaberin des Lehrstuhls für Theoretische Festkörperphysik an der Humboldt-Universität am 1. November 2011 auf. Gewinnen konnte die Universität Draxl durch die Unterstützung der Einstein Stiftung Berlin. Damit ist die Wissenschaftlerin nicht nur die erste Einstein-Professorin an der Humboldt-Universität, sondern sie hat zudem die erste dieser Professuren inne.

Prof. Dr. Claudia Draxl ist eine international anerkannte Spitzenforscherin auf dem Gebiet der Theoretischen Festkörperphysik. Ein Schwerpunkt ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit liegt im Bereich der Wechselwirkungen und Anregungen in Nanostrukturen und Hybrid-Materialien. Ihre Forschung kombiniert analytische Ansätze der Mathematik mit umfassenden Computersimulationen, um ein tiefgreifendes Verständnis von neuen Materialien – angefangen von molekularen Strukturen bis hin zu komplexen Festkörpersystemen – zu erlangen. Auf der Basis dieser Grundlagenforschung verfolgt sie in enger Kooperation mit experimentellen Arbeitsgruppen auch Fragestellungen, die neue Anwendungen im Bereich der Elektronik und Opto-Elektronik ermöglichen. Aus den Mitteln der Einstein Stiftung Berlin konnte der Lehrstuhl zusätzlich mit einem High-Performance-Computing-Cluster ausgestattet werden, das Forschungsprojekte mit großen Rechenleistungen ermöglicht.

„An der Humboldt-Universität hat mich vor allem die Ausrichtung der Forschung interessiert, die mit meinen eigenen thematischen Schwerpunkten hervorragend zusammenpasst und natürlich auch der Wissenschaftsstandort Berlin. Berlin ist zudem eine tolle dynamische und spannende Stadt und ich fühle mich hier auch sehr willkommen“, erläutert Draxl. Mit ihrem Wechsel an die Humboldt-Universität wird sich die Wissenschaftlerin in die interdisziplinären Forschungsverbände im Berliner Raum einbringen. Zu nennen sind hier das Integrative Research Institute for the Sciences (IRIS) Adlershof, der Sonderforschungsbereich Hybrid Inorganic/Organic Systems for Opto-Electronics (HIOS) sowie die interdisziplinären Zentren für Moderne Optik und für Computation in the Sciences.

Draxl hat Physik und Mathematik an der Universität Graz studiert und dort mit Auszeichnung in theoretischer Physik promoviert. Nach ihrer Habilitation war sie Außerordentliche Professorin und Leiterin des Instituts für Theoretische Physik der Universität Graz und Gastprofessorin an der schwedischen Universität Uppsala. 2005 erfolgte ein Ruf auf einen Lehrstuhl an die Universität Leoben. Zu den Auszeichnungen für ihre herausragenden Forschungsarbeiten zählen u.a. der Ludwig-Boltzmann-Preis der Österreichischen Physikalischen Gesellschaft, der Wissenschaftspreis des Landes Steiermark und ein Ehrendoktorat der Universität Uppsala. Die Wissenschaftlerin war darüber hinaus Vorstandsmitglied der Österreichischen Physikalischen Gesellschaft, aber auch sechs Jahre lang Vorsitzende der zugehörigen Arbeitsgruppe „Frauen in der Physik“.

Beruflich ist sie häufig zu Vorträgen auf internationalen Konferenzen in ganz Europa wie in den USA eingeladen. Das hält sie jedoch nicht davon ab, auch privat gern unterwegs zu sein: Hier interessieren die passionierte Fotografin dann insbesondere die Kultur der Länder, die sie besucht, sowie deren Geschichte und Archäologie. Vor allem aber ist die Musik für Draxl ein unverzichtbarer Teil ihres privaten Lebens. Ihre musikalischen Interessen sind dabei breit gefächert: angefangen bei der Klassik bis hin zum Jazz. Als begeisterte Saxophonistin hätte sie - wie sie sagt - „um ein Haar Musik studiert“. In Berlin wird sie fraglos die Möglichkeit finden, diesem Hobby wie ihrer Freude am Theater nachzugehen, auch wenn die Muße hierfür zurzeit eher (noch) nicht vorhanden ist.



Foto: privat

Prof. Dr. Claudia Draxl

claudia.draxl@physik.hu-berlin.de

Einstein Stiftung Berlin

Die Einstein Stiftung Berlin wurde 2009 vom Land Berlin gegründet. Zweck der Stiftung ist es, Wissenschaft und Forschung in Berlin auf internationalem Spitzenniveau zu fördern und das Land dauerhaft als attraktiven Wissenschaftsstandort zu etablieren. Hierzu stehen der Stiftung Mittel des Landes zur Verfügung. Sie fördert Institutionen übergreifende Forschungsprojekte, Berufungen von herausragenden WissenschaftlerInnen, den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie die internationale Netzwerkbildung. Die Förderanträge werden von externen GutachterInnen wissenschaftlich geprüft. Auf dieser Basis formuliert eine hochkarätig besetzte, unabhängige wissenschaftliche Kommission Förderempfehlungen. Die endgültigen Förderentscheidungen trifft der Vorstand.

www.einsteinfoundation.de

EINSTEIN
Foundation.de

Forum Femina Anima

Das Netzwerk für Frauen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen



Forum Femina Anima

Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung, ihr könnt euch gerne bei uns melden und mitmachen. Ihr seid herzlich willkommen. Wir treffen uns einmal im Monat und führen einen Online-Austausch über die (im Übrigen wenig barrierefreie) HU-E-Learning-Plattform Moodle.

Nähere Informationen über forumfeminaanima@web.de

Frauen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung haben es nicht leicht. Sie haben nur eine geringe Lobby und nur wenige interessieren sich für ihre Belange und Schwierigkeiten. Es wird gerne weggehört, wenn es um sie geht. Das Thema ist unsexy und unattraktiv. Zwar wird offiziell über Barrierefreiheit gesprochen, auch auf EU-Ebene. Und Diversity ist in aller Munde. Die Wirklichkeit sieht aber ganz anders aus. Es sind vor allem die Ignoranz und das bewusste Wegschauen der Menschen, die uns so wütend machen.

Frauen mit Behinderung haben viele Gesichter: Blinde oder schlecht sehende Frauen, die sich mutig und selbstbewusst für ihre Rechte einsetzen, die eine universitäre Karriere trotz aller Schwierigkeiten durchlaufen und sich am Ende ihres Studiums fragen: Was nun? Will uns niemand? Studentinnen im Rollstuhl, die sich nicht darauf reduzieren lassen, dass sie Studium (und später Arbeit) schlechter machen, nur weil sie nicht laufen können. Hörbehinderte junge Frauen, die mit Assistenzen und Hörgerät ständig neue Wege suchen müssen, wenn wieder einmal Menschen und Technik ausfallen. Seelisch kranke junge Frauen, die sich durch den Dschungel von Psychiatriisierung, Betreuung und zeitweilig krassen psychischen Zuständen kämpfen, wobei sie mit Stigmatisierungen durch das Umfeld und Diagnosestempel durch den Zwangsapparat zu kämpfen haben. Chronisch kranke Studentinnen, die Medikamente nehmen müssen oder anderweitig geschwächt werden. Auch wenn wir sicherlich als eine der schwächsten Gruppen in der Gesellschaft angesehen werden, sind wir stark genug, um uns eine Stimme zu verschaffen: das *Forum Femina Anima* (ffa), das Netzwerk für chronisch kranke und behinderte Frauen an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Uns gibt es seit einem Jahr, und wir betreiben engagiert Lobbyarbeit für unsere Interessen, indem wir uns bekannt machen, Flyer und Logos gestalten, Veranstaltungen organisieren (Thema: Behinderung/chronische Erkrankung und Berufseinstieg auf der ArGuS, einer Berufsmesse für Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen), Artikel veröffentlichen, Missstände aufzeigen. So ist es uns bspw. gelungen, dass im Fahrstuhl des Sprachenzentrums eine

Sprachansage eingebaut wurde. Wir kooperieren mit der zentralen Frauenbeauftragten, der studentischen Enthinderungsberatung und der Schwerbehindertenvertretung der Humboldt-Universität.

Daneben fragen wir uns, welche Selbstbilder wir entwickeln wollen: Wie nennen wir uns? Behindert? Diese Begrifflichkeit suggeriert einen Mangel oder Makel. Diesem Selbstverständnis entsprechen wir nicht. „Behindert“ lässt in den Köpfen der Menschen zunächst ein defizitäres Bild entstehen.

Wir selbst verstehen uns als Frauen mit Beeinträchtigungen, die nicht zuletzt durch blockierende Strukturen entstehen. Wir sehen in uns aber auch Fähigkeiten, die es uns ermöglichen, Kräfte zu mobilisieren, um ein Studium unter erschwerten Umständen durchzustehen. Den Mut nicht zu verlieren und weiterzukämpfen, dazu haben wir uns zusammengeschlossen, denn gemeinsam sind wir stärker. Wir weichen von Normen ab. Aber wer legt fest, was normal ist? Exklusivität und Inklusivität beginnt meist in den Köpfen der Menschen, nicht nur in ihren Handlungen und Verhaltensweisen.

Die Humboldt-Universität ist aus unserer Perspektive weit davon entfernt, eine barrierefreie Universität zu sein (bestes Beispiel: das Grimmzentrum). Unintelligente Lösungen gibt es bei (fehlenden) Türöffnern, Fahrstühlen (fehlende Brailleschrift, fehlende Sprachansage), Rampen, unzugänglichen Räumen und Gebäuden, sinnlosen Architekturplänen, zu denen die Schwerbehindertenvertretung anscheinend nicht befragt wird, und nur in eine sensuelle Richtung erfassbare Unterrichtskonzepte. Die Broschüre *Chancengleichheit ist selbstverständlich**, die DozentInnen darüber informiert, wie sie sich barrierefrei zu verhalten haben, wird von niemandem gelesen. Nicht nur DozentInnen, auch KommilitonInnen und dem Verwaltungsapparat mangelt es an Verständnis, Sensibilität und Entgegenkommen.

Auch wenn uns keine und keiner hören will, uns gibt es, wir sind gar nicht so wenige, und wir werden unsere Stimme erheben, sofern wir eine haben.

* die Broschüre finden Sie unter www2.hu-berlin.de/wipaed/Dokumente/Chancengleichheit.pdf

Es ist wieder viel passiert

Aktuelle Nachrichten aus dem Familienbüro

Seit Juni 2011 wurden vom Familienbüro eine Reihe von Veranstaltungen und Projekten durchgeführt bzw. initiiert. Der Höhepunkt war zweifellos das Kinderfest im Sommer 2011 und es soll im nächsten Jahr wieder stattfinden. Neben der jährlichen Infoveranstaltung „Studieren mit Kind(ern)“ wurde darüber hinaus erstmalig eine Informationsveranstaltung zum Thema „Pflege von Angehörigen“ organisiert.

Einrichtung einer Spielecke im Studierenden Service Center

Die Humboldt-Universität ist bestrebt, ihre familienfreundliche Infrastruktur zu verbessern. Das Studierenden Service Center (SSC) im Hauptgebäude der Humboldt-Universität ist als zentraler Anlaufpunkt für die Studierenden oder Studieninteressierten stark frequentiert. Um Kindern von Studierenden, die sich im SSC beraten lassen möchten, die Wartezeit kurzweiliger zu gestalten, wurde im November



Foto: Nina Blasse

Die Spielecke im Foyer des Studierenden Service Centers.

2011 eine geräumige Spielecke eingerichtet. Unterstützt durch den Vizepräsidenten für Studium und Internationales wurde gemeinsam von der Technischen Abteilung, dem Leiter des SSC, der zentralen Frauenbeauftragten und dem Familienbüro eine Spielecke für das SCC konzipiert. Kinder aller Altersstufen sollen sich hier wohlfühlen und die Spielangebote nutzen können. Neben ‚Lümmelecken‘ zum Lesen und Krabbelmöglichkeiten gibt es ein reichhaltiges Angebot an Spielzeug.

Informationsveranstaltung zum Thema „Pflege von Angehörigen“

Aufgrund der zunehmenden Aktualität des Themas „Pflege von Angehörigen“ initiierte das Familienbüro eine Informationsveranstaltung. Die Zielgruppe der Veranstaltung waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende der Humboldt-Universität zu Berlin, die zu pflegende Angehörige haben oder sich diesbezüglich informieren wollten. Die Veranstaltung fand am Dienstag, den 6. Dezember 2011 im Hauptgebäude der Humboldt-Universität statt.

Die Pflege eines hilfsbedürftigen Angehörigen bringt vielfältige Veränderungen der persönlichen Lebensumstände mit sich, die oft nur schwer zu bewältigen sind: Körperliche und seelische Belastungen, das Erlernen pflegerischer Fertigkeiten sind die eine Seite – die Konfrontation mit der eigenen Lebensplanung die andere.

Die anwesenden Referentinnen und Referenten sprachen zu verschiedenen Aspekten, die für Menschen, die Pflege übernehmen, wichtig sind. Von Seiten der Personalabteilung wurden durch Uwe Eichner die gesetzlichen Grundlagen zur Pflege von Angehörigen, speziell das Pflegezeitgesetz vorgestellt. Welche Rechte und Pflichten Beschäftigte haben, die Pflegezeit in Anspruch nehmen, war hier das zentrale Thema. Vertreterinnen und Vertreter der Personalräte erläuterten die Möglichkeiten, die betriebliche Vereinbarungen an der Humboldt-Universität in ihren konkreten Anwendungen bieten. Kaj-Björn Schumann, Abteilungsleiter der Haushaltsabteilung, berichtete über Möglichkeiten und Varianten der Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der Dienstvereinbarung *Gleitzeit für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben* aus der Sicht eines Vorgesetzten.

Fortsetzung auf Seite 36

Das Familienbüro

Das Team des Familienbüros besteht aus Leitungsteam Dr. Dieter Möke und Dr. Birgit Rößler, sowie den studentischen MitarbeiterInnen Melanie Bogisch und Michael Ulbrich. Derzeit wird das Team zudem von Katarina Prchal temporär unterstützt.

familienervice@hu-berlin.de

www.hu-berlin.de/familienervice

Personalabteilung

www.personalabteilung.hu-berlin.de

Studienberatung

www.studium.hu-berlin.de/beratung
studienberatung@uv.hu-berlin.de

Personalrat des Hochschulbereichs

gremien.hu-berlin.de/personalrat
personalrat@cms.hu-berlin.de

Gesamtpersonalrat

gremien.hu-berlin.de/gpr
gesamtpersonalrat@hu-berlin.de

Personalrat der studentischen Beschäftigten

www2.hu-berlin.de/studpr/cms/index.php
prstadb@cms.hu-berlin.de

Pflegestützpunkt

Charlottenburg-Wilmersdorf

Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen
gemeinnützige GmbH
www.unionhilfswerk.de/beratung/pflegestuetzpunkt/index.php
rund-ums-alter@unionhilfswerk.de



Studentenwerk Berlinwww.studentenwerk-berlin.de

Sozialberatung für HU-Studierende
sozialb.f-mehring-pl@studentenwerk-berlin.de

Psychologisch-
 Psychotherapeutische Beratung
beratung@studentenwerk-berlin.de

Kindertagesstätten
a.kunstmann@studentenwerk-berlin.de

Studienberatung

studium.hu-berlin.de/beratung
studienberatung@uv.hu-berlin.de

Studierendenvertretung**Referent_innenRat**www.refrat.de

Referat „Studieren mit Kind(ern)“
www.stuki-hu.de
stuki@refrat.hu-berlin.de

Beratung „Studieren mit Kind(ern)“
www.refrat.de/beratung.kind.html
beratung.kind@refrat.hu-berlin.de

Kinderladen „Die Humbolde“
www.stuki-hu.de/humbolde.html

**Kommission
 Familiengerechte Hochschule**

gremien.hu-berlin.de/kfgh
kfh@hu-berlin.de

Fortsetzung von Seite 35

Die spezifischen Probleme von Studierenden in pflegender Funktion sowie Lösungsmöglichkeiten wurden durch Vertreterinnen der Sozialberatung des Studentenwerks Berlin und der Studienberatung der Humboldt-Universität thematisiert. Die praktische Bewältigung von anstehenden Pflegeaufgaben stand im Mittelpunkt des Vortrags von Petra Fock, der Leiterin des Pflegestützpunkts Charlottenburg-Wilmersdorf. In einer anschließenden Diskussions- und Fragerunde, moderiert vom Team des Familienbüros, konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre persönlichen Fragen zur Pflegeproblematik ansprechen. Abschließend wurde ausdrücklich darauf verwiesen, dass das Familienbüro als Beratungsstelle für Beschäftigte und Studierende, die Pflegeaufgaben wahrnehmen, jederzeit zur Verfügung steht.

**Informationen und Beratung von allen Seiten:
 Studieren mit Kind(ern)**

Auch in diesem Jahr hat das Familienbüro zur Veranstaltung „Studieren mit Kind(ern)“ interessierte Studierende eingeladen. Sie fand am Donnerstag, den 10. November 2011 im Senatsaal des Hauptgebäudes statt.

Erneut konnten kompetente Vertreterinnen und Vertreter sowohl der Universität wie auch des Berliner Studentenwerks gewonnen werden. In diesem Jahr haben wir uns besonders über die Teilnahme des neuen Vizepräsidenten für Studium und Internationales der Humboldt-Universität, Prof. Dr. Michael Kämper van den Boogaart, gefreut. In seinem Grußwort erläuterte er den besonderen Stellenwert, den Familiengerechtigkeit für die Humboldt-Universität hat.

Der Vortrag von Iris Altheide von der Sozialberatung des Berliner Studentenwerks befasste sich mit einer Reihe wichtiger Themen, die Studierende, die bereits Eltern sind bzw. es bald werden, besonders angehen: Es ging u.a. um finanzielle Hilfen während und nach der Schwangerschaft, um die Finanzierung des Studiums mit Kind(ern) und um die Frage Beurlaubung oder Teilzeitstudium. Eva-Maria Orgel von der Psychologisch-Psychotherapeu-

tischen Beratungsstelle des Studentenwerks erläuterte, welche Hilfen Studierenden bei persönlichen Problemen, bei Leistungs- und Lernproblemen und auch bei Problemen in der Partnerschaft gegeben werden können. Darüber hinaus erhielten die Anwesenden Antworten auf Fragen zur Kinderbetreuung, zum Beispiel wie und wo ein Kita-Gutschein beantragt werden kann, oder: Welche Voraussetzungen sind dafür notwendig bzw. welche Betreuungsmöglichkeiten gibt es für Kinder von Studierenden?

Die Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Beratungsstellen der Humboldt-Universität (Studienberatung, Familienbüro und Referent_innenRat) erläuterten ihre Beratungsangebote. Im Fokus standen hier studienbezogene Aspekte wie die Frage nach den Möglichkeiten einer individuellen Gestaltung des Stundenplans, die Beantragung von Beurlaubung oder Teilzeitstudium, die Anwendung der Paragraphen der Allgemeinen Satzung für Studien- und Prüfungsangelegenheiten (ASSP) zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Kind(ern). Ferner stellte der Vorsitzende der vom Akademischen Senat eingerichteten Kommission Familiengerechte Hochschule, Dr. Veit Stürmer, die Tätigkeit und die weiteren Ziele der Kommissionsarbeit vor.

In der Diskussion wurde u.a. festgestellt, dass leider noch keineswegs alle Dozentinnen und Dozenten in der gewünschten flexiblen Art und Weise mit dem Thema Studieren mit Kind(ern) umgehen. Hier wurde ausdrücklich darauf verwiesen, dass das Familienbüro jederzeit zur Verfügung steht, wenn es solche Probleme gibt. Ein Schwerpunkt der Diskussion befasste sich mit den Schwierigkeiten, die Lehrveranstaltungen nach 16 Uhr für studierende Eltern mit sich bringen. Das Team des Familienbüros unterstrich, dass betroffene Studierende sich auch in solchen Fragen an das Familienbüro wenden können, um gemeinsam mit den Lehrenden eine Lösung zu finden. Es wies ausdrücklich darauf hin, dass das Büro allen Studierenden mit familiären Aufgaben mit Rat und Tat zur Seite steht, wenn es um die Lösung von Problemen der Vereinbarkeit von Studium und Familie geht.

Effektiv!

Offensive zu mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen

An deutschen Hochschulen steigt das Bewusstsein für eine gute Balance von Studium, Wissenschaft und Familie. Die Bandbreite familienfreundlicher Maßnahmen nimmt zu. Doch wie sieht sie aus, die familienfreundliche Hochschule? Wie gelingt die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlichem Beruf auf dem Campus und in der Familie? Dazu fehlt es bislang an systematisch aufbereitetem Wissen. Eine Lücke, die das neue, BMBF-geförderte Projektvorhaben „Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ schließen möchte: mit dem Aufbau eines forschungsbasierten Online-Informationsportals für Hochschulen und einem ergänzenden Beratungsangebot.

In der hochschulpolitischen Diskussion nehmen Fragen der Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium bzw. wissenschaftlicher Laufbahn seit einigen Jahren einen zentralen Stellenwert ein, in jüngster Zeit wird der Diskurs unter dem Schlagwort „Familienfreundlichkeit“ intensiviert. Aktuell sind ein zunehmendes Engagement innerhalb der Hochschullandschaft sowie eine große Aktivität einzelner Hochschulen festzustellen. Eine Vielzahl familienfreundlicher Maßnahmen wurde inzwischen implementiert: Kindertagesstätten, Elternzimmer, Teilzeit-Studiengänge und Teilzeit-Professuren, Freisemester oder Beratungsangebote sind nur einige davon.

Familienfreundlichkeit in den Fokus nehmen

Der großen Aufgeschlossenheit und dem zunehmenden Engagement der Hochschulen stehen sehr vielfältige Maßnahmen, strategische Konzepte und heterogene Auffassungen gegenüber: Was macht eine Hochschule tatsächlich familienfreundlich? Welche Maßnahmen sind für welche Hochschulen und für welche Zielgruppen am sinnvollsten? Welche Ansatzpunkte gibt es für Veränderungen hin zu einer familienfreundlichen Hochschulkultur und welche Konsequenzen haben Maßnahmen für die Hochschulinstitutionen und die dort studierenden oder arbeitenden Personen? Diesen und anderen Fragen stellt sich das neue, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung für drei Jahre geförderte Projektvorhaben *Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen*, das seit März 2011 am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft

und Forschung CEWS, einem Arbeitsbereich von GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, unter der Leitung von Dr. Inken Lind durchgeführt wird. MitarbeiterInnen im *Effektiv!*-Team sind zudem Dr. Susann Kunadt (Empirische Erhebungen), Lucill Simak (Information und Beratung), Wei Shen (Informationsportal) und David Brodesser (Wissenschaftliche Hilfskraft).

Bestehende Ansätze in ihrer Wirksamkeit analysieren

Offiziell gestartet mit der Auftakt-Tagung *Wandel in Sicht?* am 26. September 2011 in Berlin nimmt *Effektiv!* die Wirkungen der bestehenden Maßnahmen und Initiativen in den Blick. Ein systematisches Review von nationalen und internationalen Wirksamkeitsstudien sowie quantitative und qualitative Erhebungen an ausgewählten Hochschulen dienen dazu, aktuelle und abgesicherte Erkenntnisse zu Wirkungen und zur Umsetzung effektiver Maßnahmen bereitzustellen sowie mehrdimensionale Handlungslinien zu entwickeln. Zielgruppen der Erhebungen sind das wissenschaftliche Personal, Hochschulleitungen und EntscheidungsträgerInnen sowie Studierende. Die Studierendenbefragung wird in Zusammenarbeit mit dem Institut für Hochschulforschung (HIS) durchgeführt.

Intensiven Wissenstransfer ermöglichen

Ein forschungsbasiertes Online-Informationsportal, das im Verlauf des Vorhabens aufgebaut wird, macht Ergebnisse sowie Best-Practice-Beispiele für unterschiedliche Handlungsfelder und -ebenen sowie Zielgruppen zugänglich. Ein Online-Beratungsangebot für Hochschulen ergänzt das Portal. Begleitet wird das Projektvorhaben zudem durch intensive Öffentlichkeitsarbeit, eine weitere Veranstaltung ist für April 2013 geplant. Bereits jetzt finden Interessierte aktuelle Informationen zum Projektvorhaben und zum Themenfeld auf unserer Homepage und können hier seit Mitte Oktober auch die Online-Beratung für Hochschulen nutzen.

Dr. Inken Lind

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
GESIS - Leibniz Institut für Sozialwissenschaften

inken.lind@gesis.org



Foto: Volker Lannert

Prof. Dr. York Sure-Vetter, Präsident von GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, und das *Effektiv!*-Team: Wei Shen, Dr. Inken Lind (Projektleitung), Dr. Susann Kunadt, Lucill Simak, David Brodesser (v. l. n. r.)

www.familienfreundliche-hochschule.org

effektiv!
Für mehr FamilienFreundlichkeit
an deutschen Hochschulen

audit familiengerechte hochschule

Die Arbeit des Begleitkreises und der Projektleitung

Dr. Sandra Westenburg

Die Autorin ist die Leiterin des Präsidialbereichs und in dieser Funktion gewählte Vorsitzende des Begleitkreises Familiengerechte Hochschule.

Tel.: (030) 2093 - 2826
sandra.westenburg@uv.hu-berlin.de

Dr. Birgit Rößler

Die Autorin ist Teil des Leitungsteams des Familienbüros und in dieser Funktion zugleich Koordinatorin des Projekts *audit familiengerechte hochschule*.

Tel.: (030) 2093 - 2127
birgit.roessler.2@uv.hu-berlin.de
www.hu-berlin.de/familienervice

Im Jahr 2009 wurde die Humboldt-Universität von der „Beruf und Familie gGmbH“ als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Um dieses Zertifikat zu erhalten, hat sich die Universität in einer Zielvereinbarung zu zahlreichen Maßnahmen verpflichtet, die allen Universitätsmitgliedern die Vereinbarung von Familie und Beruf/ Studium erleichtern sollen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird von einem Arbeitskreis begleitet (vgl. hc Dezember 2010, S. 38). Dieser, intern als „Begleitkreis“ bezeichnet, trifft sich drei- bis viermal im Jahr, um die verschiedenen Aufgaben zur Realisierung des Ziels der Familiengerechtigkeit zu diskutieren und den Bearbeitungsstand sowie weiteren Anpassungsbedarf festzustellen.

Die Zielvereinbarung zum *audit familiengerechte hochschule* ist in mehrere Handlungsfelder unterteilt. In den vergangenen zwei Jahren wurden bereits zahlreiche Ergebnisse erzielt:

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit für Angestellte in der Verwaltung wurde im Frühjahr 2011 dahingehend ergänzt, dass Vorgesetzte und Beschäftigte aus familienbedingten Umständen eigene und auf die besonderen Bedürfnisse zugeschnittene Arbeitszeitregelungen treffen können. Vorgesetzte müssen dazu die von ihren MitarbeiterInnen vorgeschlagene Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. In anderen Worten: Der bzw. die Vorgesetzte muss alle Möglichkeiten prüfen und nutzen, um dem oder der Beschäftigten eine optimale Verteilung der Arbeitszeit zu ermöglichen, sollte dies aus familiären Gründen erforderlich sein.

Um auch für wissenschaftliche MitarbeiterInnen mit familiären Aufgaben Verbesserungen im Bereich der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und der Einhaltung des Arbeitszeitrahmens zu erreichen, hat das Präsidium dieses Thema wiederholt in den Universitätsgremien angesprochen. Es wurde deutlich gemacht, dass auch für wissenschaftliche MitarbeiterInnen die Arbeitszeitvereinbarungen gelten und das Prinzip der Familienfreundlichkeit bei der Terminierung von Besprechungen zu beachten ist.

Der Begleitkreis achtet außerdem bei der derzeit erfolgenden Erarbeitung einer fächerübergreifenden Studien- und Prüfungsordnung (Rahmenordnung) darauf, dass die Belange von Studierenden mit familiären Aufgaben berücksichtigt werden.

Informations- und Kommunikationspolitik

Ein wichtiges Anliegen ist die Kommunikation familienunterstützender Maßnahmen der Humboldt-Universität – nach innen und außen. Das bedeutet, dass alle Einrichtungen der Universität, wie Personalvertretungen, Dekanate, Verwaltungsleitungen oder der RefRat, über Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit unterrichtet werden, um die Informationen zeitnah an die Zielgruppen weitergeben zu können. Gleichzeitig soll aber auch eine breite Öffentlichkeit die familienfreundlichen Bestrebungen der Humboldt-Universität wahrnehmen können. Die Maßnahmen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Universität werden deshalb auf den Webseiten und in den Imagebroschüren dargestellt. Das Familienbüro, das eng in die Projektarbeit zum *audit familiengerechte hochschule* eingebunden ist, berichtet regelmäßig in *humboldt chancengleich*, veranstaltet zentrale Informationsveranstaltungen und bietet Informationen über Flyer, durch Hausmitteilungen und Aushänge. Eine Bündelung der Informationen und Angebote zur Familienfreundlichkeit erfolgt auf den Webseiten des Familienbüros.

Führungskompetenz

Das Handlungsfeld *Führungskompetenz* ist u.a. durch die Einbindung des Aspekts Familienfreundlichkeit in die Weiterbildungsangebote für Führungskräfte geprägt. Im Begleitkreis wurde außerdem der Entwurf eines Leitbilds erarbeitet, das Eckpunkte für die Gestaltung der Universität als familiengerechte Hochschule sowie die Aufgaben aller Führungskräfte zur Umsetzung einer familienfreundlichen Hochschulpolitik beschreibt. Der Entwurf wurde dem Präsidium zugeleitet, das sich noch in diesem Jahr damit befassen wird.

Im kommenden Jahr werden sich der Begleitkreis und die Projektleitung des *audits familiengerechte hochschule* auf die Umsetzung weiterer Maßnahmen konzentrieren und die Reauditierung zum Ende des Jahres 2012 vorbereiten.



Zertifikat seit 2009
audit familiengerechte
hochschule

Zu guter Letzt

Tipps und Termine

Buchempfehlung

Neue Perspektiven auf Gewalt

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Gewalt und Gewaltpraktiken hat in den letzten Jahren einen Aufschwung erfahren. Die Zeitschrift *Gender* rückt in ihrer neuen Ausgabe insbesondere den Zusammenhang von Geschlecht und Gewalt in den Blick. So werden von der Politikwissenschaftlerin Birgit Sauer vor dem Hintergrund von Migration Überlegungen zu einem intersektionalen Gewaltbegriff vorgestellt. Die Erziehungswissenschaftlerin Katharina Gröning beschäftigt sich mit dem Diskurs über Geschlecht und Gewalt gegen Pflegebedürftige. Rita Schäfer fragt in ihrem Artikel nach den Strategien in Südafrika von Frauenrechts- und Gender-Organisationen im Umgang mit dem gewaltsamen Erbe der Apartheid und den frauenfeindlichen Agitationen durch ANC-Politiker. Nachdenkenswert ist der Beitrag von Sandra Glammeier zu „Subjekt-

positionen gewaltbetroffener Frauen im Kampf um Anerkennung und ihre Bedeutung für die Prävention von Gewalt“. Auf der Grundlage einer qualitativen Studie problematisiert sie, dass meist Frauen zum Subjekt der Gewalt werden. Vielmehr sollten Handlungsmacht und Widerstand von Frauen einen größeren Stellenwert in den Repräsentationen von „Gewalt gegen Frauen“ einnehmen. Insgesamt ist dieser Schwerpunkt für alle am Thema Interessierten zu empfehlen.



Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft
 Neue Perspektiven auf Gewalt
 3. Jahrgang, Heft 2/2011
 Verlag Barbara Budrich
 ISSN 1868-7245

Veranstaltungstipp

Krisen, Kritik und Allianzen.

Arbeits- & Geschlechtersoziologische Perspektivierungen
 Am 26. und 27. Januar 2012 veranstaltet der Lehrbereich Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse unter Leitung von Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel ein wissenschaftliches Colloquium unter dem Titel *Krisen, Kritik und Allianzen*. „Soziologie als Gesellschaftskritik“ ist das Thema der Eröffnungsdebatte am Donnerstagabend mit Prof. Dr. Brigitte Aulenbacher und Prof. Dr. Alex Demirovic. Der Freitag im Magnushaus am Kupfergraben steht ganz im Zeichen von Austausch und Diskussion: Ausgehend von der These einer schon länger andauernden Krise des fordistischen Arbeitsregimes, die eng mit einer Krise des fordistischen Genderregimes verwoben ist, werden im ersten Panel zu Krisendiagnosen und -deutungen genderrelevante Aspekte der gesellschaftlichen „Vielfachkrise“ diskutiert. Daran

beteiligt sind Prof. Dr. Kerstin Jürgens, Dr. Alexandra Scheele und Dr. Andreas Heilmann. Im darauf folgenden Panel „Kritik“ gilt es zu erörtern, wie verschiedene Betroffenheiten aus gesellschafts- und herrschaftskritischer Sicht einzuordnen sind. DiskutantInnen sind hier Prof. Dr. Susanne Völker, Dr. Hans J. Pongratz und Magdalena Freudenschuß. Den Abschluss bildet eine offene Diskussion mit der Fokussierung auf „Allianzen“ im Sinne von Handlungsoptionen und Mobilisierungschancen.

Weitere Informationen und das genaue Programm finden Sie unter www.gender.hu-berlin.de/forschung/veranstaltungen/ztgevents/

Dr. Andreas Heilmann
 Institut für Sozialwissenschaften
 Tel.: (030) 2093 - 4326
andreas.heilmann@sowi.hu-berlin.de

Vorgemerkt

08. März 2012

Frauenvollversammlung

Wie jedes Jahr wird auch 2012 wieder die Frauenvollversammlung für alle Frauen, die der Humboldt-Universität angehören, einberufen. Die Veranstaltung wird sich mit dem Thema „Solidarität“ auseinandersetzen und am 8. März 2012 im Senatssaal im Hauptgebäude stattfinden.

Achten Sie im Februar auf unsere Veranstaltungshinweise und Anhänge.

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
 Zentrale Frauenbeauftragte
 Tel.: (030) 2093 - 2840
frauenbeauftragte@hu-berlin.de

humboldt
chancengleich

Die nächste
 Ausgabe
 erscheint im
 Juni 2012.



Zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin

frauenbeauftragte.hu-berlin.de

