



humboldt chancengleich.
fokus frau.

humboldt chancengleich

4. Jahrgang | Dezember 2012

Schwerpunkt

Alte Pfade – neue Wege

Chancengleichheit in
Wissenschaftskarrieren

Die Caroline von Humboldt-
Professorin 2013

Geschlechtergerechtigkeit in der
Exzellenzinitiative

Karriereentwicklung

chancengleich

exzellent

Die Preisträgerinnen

Geschlechterforschung

Das Caroline von Humboldt-
Programm

chancengleich

praktisch

Veranstaltet

Initiiert

International

Vorgestellt

chancengleich

familiär

Neuigkeiten

Umfrageergebnisse

Dual Career Netzwerk Berlin



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: Tobias Hoffmann

Druck

DZA Druckerei zu Altenburg GmbH
Auflage: 1.000 Exemplare, Dezember 2012

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,

im Ehrenhof der Humboldt-Universität stehen mehrere Denkmäler. Eines davon zeigt den Juristen und Althistoriker Theodor Mommsen. Er sitzt auf einem Sessel, ein Buch in der Hand und blickt sinnend nach vorn. Im Flur des Hauptgebäudes unserer Universität hängt ein Gemälde, auf dem Mommsen ebenfalls abgebildet ist. Diesmal sitzt der Nobelpreisträger an seinem Schreibtisch, eine Feder in der Hand, um ihn herum, auch auf dem Fußboden, liegen Bücher und Papiere. In beiden Darstellungen ist der Althistoriker offensichtlich vollkommen in seine Arbeit, in seine Wissenschaft vertieft. Die Umwelt spielt keine Rolle. Für ihn ist Wissenschaft offenbar viel mehr als ein Beruf. Sie ist eine Berufung, sie ist seine Berufung. Scheinbar frei von sozialen Bedingungen und Bindungen geht Mommsen seiner Wissenschaft nach. Genau dieser Mythos, der den Wissenschaftler (sic!) bis heute als autonomes Subjekt konstruiert, wird jedoch für Frauen in der Wissenschaft zu einem Problem; kollidiert doch diese Idee mit Eigenschaften, die ihnen zugeschrieben werden. „Das wissenschaftliche Feld ist“, wie Sandra Beaufaÿs eindrucksvoll nachgewiesen hat, „auch deshalb ‚männlich dominiert‘, weil das Feld von AkteurInnen dominiert wird, die mit einem Habitus ausgestattet sind, dem ein männlicher Wissenschaftler am nächsten kommt“¹.

Vor diesem Hintergrund setzt sich das vorliegende Heft von „humboldt chancengleich“ mit dem Schwerpunktthema „Frauen in der Wissenschaft“ auseinander. Unter dem Titel „Alte Pfade – neue Wege“ wird aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet, welche „alten Pfade“ im Wissenschaftssystem vorherrschen und wo „neue Wege“ entstehen (müssen). So geht Heike Kahlert der Frage nach, wie sogenannte „Gatekeeper“ die Chancenungleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaftskarrieren werten. Anita Engels erläutert in ihrem

Beitrag erste Ergebnisse des wichtigen Projektes „Frauen in der Spitzenforschung“. Dem Fokus auf Frauen und ihrer Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams widmet sich Patricia Graf, während Johanna Hofbauer und Birgit Sauer auf die Auswirkungen von Universitätsreformprozessen auf Geschlechtergerechtigkeit am Beispiel Österreichs schauen. Bettina Rahn und Christina Schweizer gehen schließlich dem Spannungsverhältnis von Frauenförderung und Familienpolitik nach.

Im Zentrum dieser „humboldt chancengleich“ steht jedoch das Caroline von Humboldt-Programm und insbesondere die Vorstellung der ersten Caroline von Humboldt-Professorin, Susanne Baer. Eine umfangreiche Würdigung ihrer Person durch Reinhard Singer wird abgerundet durch ein Interview mit ihr von Veronika Springmann. Die Caroline von Humboldt-Professur steht dabei exemplarisch für jene Instrumente, welche die Humboldt-Universität im Rahmen der Exzellenzinitiative nutzt, um die Karrieren „ihrer Wissenschaftlerinnen“ zu befördern und damit zugleich die Vielfalt in der Spitzenforschung.

Selbstverständlich finden Sie auch in dieser Ausgabe von „humboldt chancengleich“ in bewährter Form viele weitere, hoffentlich spannende Artikel – nicht zuletzt eine Beschreibung der exzellenten Gleichstellungsarbeit an der Universität von Toronto durch deren Vizepräsidentin Angela Hildyard.

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

¹ Sandra Beaufaÿs (2006): Von Goldgräbern und Körperlosen. Mythos und Alltag wissenschaftlicher Lebensführung, in: Maria Buchmayer & Julia Neissl (Hrsg.): work-life-balance und Wissenschaft – ein Widerspruch? Wien: Lit Verlag, S. 19.

Inhalt

Impressum	2
Editorial	3
In aller Kürze	5
Schwerpunkt	6
Karriereziel Professorin?..... Wie Gatekeeper die Chancengleichheit in Wissenschaftskarrieren erklären	6
Susanne Baer ist erste Caroline von Humboldt-Professorin	9
Ein unvergleichlicher Weg wird gewürdigt	
Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative?.....	12
Frauen auf den Spitzenpositionen der Wissenschaft	
Im Team geschlechtsunabhängig forschen?.....	15
Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams	
Vertane Chancen?	16
Auswirkungen von Hochschulreformen auf Geschlechtergerechtigkeit in Österreich	
Die Gleichsetzung von Frau und Familie.....	18
Über das Spannungsverhältnis von Frauenförderung und Familienpolitik	
chancengleich exzellent	20
Die Caroline von Humboldt-Preisträgerin Dr. Cornelia Ebert.....	20
Die Caroline von Humboldt-Preisträgerin Dr. Claudia Brunner	22
Geschlechterforschung an der Humboldt-Universität	24
Das Caroline von Humboldt-Programm.....	25
chancengleich praktisch	29
International.....	28
Qualität von Mentoring-Programmen	30
Veranstaltet	31
Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA)	32
Initiiert	33
Vorgestellt	34

chancengleich familiär.....35

Aktuelle Nachrichten aus dem Familienbüro35

Eine Umfrage zur Familienfreundlichkeit..... 36

Das Dual Career Netzwerk Berlin 38

Zu guter Letzt..... 39

In aller Kürze

Hochschulperle *firstgen*

Unser Mentoringprogramm *firstgen* (vgl. hc Dezember 2011) ist mit der Hochschulperle des Monats August 2012 vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft ausgezeichnet worden. Hochschulperlen sind innovative, beispielhafte Projekte, die in einer Hochschule realisiert werden. Die Jury hat das Programm ausgewählt, weil es erheblich dazu beiträgt, Vielfalt sinnvoll zu leben und Potentiale noch besser zu nutzen.



Die ‚first generation students‘, Studentinnen der ersten Generation, werden im Rahmen des Programms von Mentorinnen begleitet, die ebenfalls einen nicht-akademischen Hintergrund haben und sich mittlerweile erfolgreich in einem Master- oder Promotionsstudiengang befinden. Gemeinsam diskutieren die Tandems mögliche Probleme, erarbeiten Lösungen und erkunden den Campus und das Unileben. *firstgen* ist ein Programm der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin und wird vom Career Center der Humboldt-Universität unterstützt.

Das Programm wurde im Wintersemester 2011/12 eingerichtet und ging im September 2012 in die zweite Runde.

Projektkoordination
 Veronika Springmann
 firstgen@hu-berlin.de
<http://firstgen.hu-berlin.de/>

afg-Tagung: Gender im Profil

Ende Oktober fand eine Tagung der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen (kurz: afg) statt. Unter dem Titel *Gender im Profil* tauschten sich renommierte Wissenschaftler_innen und Politiker_innen über Potentiale und Perspektiven von Genderprofessuren in der aktuellen Hochschulentwicklung aus. Diskutiert wurden Synergieeffekte und Forschungsbeiträge von Professuren mit einer Denomination für Gender Studies einerseits, und die daraus resultierenden wissenschaftspolitischen Ziele und Forderungen andererseits. Es ist eine Dokumentation geplant.



www.afg-berliner-hochschule.de

EQUISTU: Forschung zur gleichstellungspolitischen Steuerung

In den vergangenen Jahren ist das Bewusstsein für die (zu) geringe Beteiligung hochqualifizierter Frauen in Wissenschaft und Forschung europaweit gewachsen. Im Zuge der Hochschulreformprozesse wurden u. a. neue Steuerungsinstrumente mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern eingeführt. Das Forschungsprojekt EQUISTU (Equality Implementation Standards for Universities) der Frauenakademie München e. V. und der Sozialforschungsstelle der Technischen Universität Dortmund untersucht, welche Steuerungsinstrumente im Hochschulmanagement dazu beitragen können, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Wissenschaftssystem zu fördern. Im Fokus liegen dabei die Bereiche Haushaltssteuerung, Qualitätsmanagement und Controlling. Die Ergebnisse werden im Februar 2013 präsentiert und sollen einen Beitrag zur Weiterentwicklung gendersensibler Steuerungsinstrumente an deutschen Hochschulen liefern.

www.equality-management.de

BCP aufgestockt

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (BCP; vgl. Juni 2012) wurde um 400.000 € jährlich für die weitere Laufzeit bis 2015 aufgestockt. Alle Fraktionen des Berliner Abgeordneten Hauses haben die Aufstockung einstimmig verabschiedet und damit ein deutliches Signal an die Berliner Wissenschaftslandschaft pro Gleichstellung gesandt. Aus den zusätzlichen Mitteln werden weitere W2-Professuren auf Zeit und weitere vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen finanziert. Auch die Humboldt-Universität hat bereits weitere Anträge erfolgreich einreichen können (vgl. S. 25-27).



Kontakt
 Dr. Birgit Rößler
birgit.roessler.z@hu-berlin.de

Karriereziel Professorin?

Wie Gatekeeper die Chancengleichheit in Wissenschaftskarrieren erklären



Foto: Universität Rostock

Prof. Dr. Heike Kahlert

Die Autorin vertritt derzeit den Lehrstuhl für Soziologie mit dem Schwerpunkt „Soziale Entwicklungen und Strukturen“ am Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Transformationen des Wissens in der Moderne, Geschlechterverhältnisse und sozialer Wandel im Wohlfahrtsstaat, Institutionalisierte Ungleichheiten im Bildungswesen sowie Gleichstellungsbezogene Organisationsentwicklung im Public-Profit-Bereich.

mail@heike-kahlert.de

www.heike-kahlert.de

Gatekeeper

(engl. TürhüterIn, PförtnerIn)

Der Begriff ‚Gatekeeper‘ beschreibt Personen, die aufgrund ihrer eigenen sozialen und beruflichen Stellung den Aufstieg von anderen Personen beeinflussen und damit befördern oder hemmen können.

Die Wissenschaft gehört zu den Bereichen, in denen die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern aktiv gefördert wird. Dennoch tragen Hochschule und Forschung weiter zur (Re-)Produktion von Ungleichheiten bei. Im fächerübergreifenden Durchschnitt nähern sich die Geschlechterproportionen bis zum Abschluss der Promotion in jüngster Zeit an deutschen Hochschulen sukzessiv einander an (Frauenanteil 2011: 44,9 %). Zwischen den Fächergruppen gibt es aber nach wie vor erhebliche Geschlechterdifferenzen. Prof. Dr. Heike Kahlert nähert sich dem Zusammenhang von Geschlecht und Karrierewegen in der Wissenschaft über die einflussreiche Funktion von Gatekeepern.

Statuspassage Promotion – Weggabelung in der beruflichen Karriere

Mit Erwerb des Dokortitels sind die Promovierten an einer zentralen Weggabelung in ihrer Karriere angekommen: Die erfolgreich abgeschlossene Promotion kann den Einstieg in eine berufliche Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft ermöglichen und erfüllt zugleich eine notwendige Voraussetzung für eine wissenschaftliche Laufbahn. In dieser Qualifizierungsphase werden folglich Weichen für die weitere Karriere gestellt.

Bisherigen Erfahrungen und vorliegenden Forschungsergebnissen zufolge ist Skepsis angebracht, dass sich aufgrund des steigenden Anteils an promovierten Frauen das Problem der Chancenungleichheit zwischen den Geschlechtern in wissenschaftlichen Spitzenpositionen kurz- bis mittelfristig von allein lösen könnte. Der Blick auf die Postdoc-Phase zeigt nach wie vor eine männliche Dominanz, die nur sehr langsam geringer wird. Insbesondere ab der Postdoc-Phase gehen der Wissenschaft noch immer anteilig mehr Frauen als Männer verloren. Forschungen zeigen, dass es sich bei diesem ‚Frauenschwund‘ um eine Mischung aus Fremd- und Selbstselektion handelt, für

das ein Zusammenspiel von individuellen, institutionellen und strukturellen Faktoren verantwortlich ist (vgl. z. B. Kahlert 2013b).

Die Bedeutung von Gatekeepern für Wissenschaftskarrieren

Verglichen mit beruflichen Karrieren in anderen Organisationen liegt eine Besonderheit wissenschaftlicher Karrieren darin, dass sie kein Aufstiegsmodell vorsehen, in dem die je nächste Stufe erreicht werden kann, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, sondern dass sie in Form eines Kooptationsprozesses organisiert sind. Dieser sieht je einen Karrieresprung von einer Stufe zur nächsten vor und ist abhängig von bereits etablierten WissenschaftlerInnen, die diejenigen auswählen, die sie für die betreffende Stufe für geeignet bzw. passend halten. Diese Etablierten nehmen dabei die Rolle eines Gatekeepers ein, die nach Harriet Zuckerman und Robert K. Merton (vgl. 1973: 522) die fortgesetzte oder zeitweise Bewertung von WissenschaftlerInnen auf jeder Karrierestufe, vom Eintritt in die Nachwuchsphase bis zum Ruhestand, und die Bereitstellung oder Ablehnung des Zugangs zu günstigen Gelegenheiten beinhaltet.

In Bezug auf das wissenschaftliche Personal haben diese Gatekeeper die Aufgabe, die Aussichten und Grenzen von KandidatInnen für neue Positionen zu beurteilen. Sie beeinflussen so die Mobilität von einzelnen WissenschaftlerInnen und in der Summe die Verteilung und Zusammensetzung des Personals im gesamten Wissenschaftssystem. Hierbei ist es wichtig, wer auswählt, wer zur Wahl steht, welchen Regeln der Selektionsprozess folgt und welche Kriterien angelegt werden. Anzunehmen ist, dass dabei zumindest verdeckt, vielleicht sogar unreflektiert auch mentale Modelle und Einstellungen der Auswählenden in Bezug auf das Geschlecht der Auszuwählenden eine Rolle spielen (vgl. Husu 2004).

Forschungsprojekt „Statuspassage Promotion:

Betreuung und Förderung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie“

Der vorliegende Text beruht auf Arbeiten aus dem genannten Forschungsprojekt, das von 2011 bis 2012 aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union im Zuge der Richtlinie zur Förderung von Forschungsvorhaben zum Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ mit den Förderkennzeichen 01FP10127 und 01FP10128 gefördert und unter meiner Leitung am Institut für Sozialwissenschaften der Stiftung Universität Hildesheim durchgeführt wurde. Für eine ausführlichere Fassung der in diesem Text vorgestellten Ergebnisse vgl. Kahlert (2013a).

Die Untersuchung der Geschlechterbilder von Gatekeepern kann daher Aufschluss über ihre Einstellungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft und folglich auch über ihre Bedeutung für die aktive Gleichstellung der Geschlechter geben. Umso erstaunlicher ist, dass zu diesem Themenkomplex nur wenige empirische Studien (vgl. Holzbecher 1997; Graf 2011) vorliegen.

Methodisches Vorgehen und Datengrundlage

Die Grundlage der folgenden Ausführungen bilden 17 leitfadengestützte Einzelinterviews mit Hochschullehrenden der Fächer Politikwissenschaft und Chemie. Mit Blick auf die Chancengleichheit von Frauen fokussieren die Interviews die Einstellungen und Erfahrungen der Befragten bezüglich der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Auswahl der Interviewten wurde nach Fachzugehörigkeit und Geschlecht getroffen und mittels theoretischer Samplebildung um weitere Diversitätskriterien erweitert, um eine Maximierung der Perspektiven zu erreichen. Im Fach Politikwissenschaft wurden vier Frauen und fünf Männer interviewt, im Fach Chemie vier Frauen und vier Männer. Alle 17 Gatekeeper sind an verschiedenen deutschen Universitäten in den alten und den neuen Bundesländern tätig, repräsentieren verschiedene (akademische) Altersgruppen und verfügen über unterschiedlich intensive Erfahrungen in der Promotionsbetreuung und Nachwuchsförderung. Die Befragten sind des Weiteren nach Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen und nach Lebensstil (Partnerschaft, Ehe oder allein stehend bzw. lebend, Kind bzw. Kinder oder kinderlos) differenziert. Die Auswertung erfolgt fallweise und fallvergleichend nach inhaltsanalytischen Kriterien.

Erklärungsansätze zum ‚Frauenschwund‘ auf dem Weg in Spitzenpositionen

Fasst man die Erklärungsansätze der Interviewpersonen auf die Frage, wie sie sich in Bezug auf ihr jeweiliges Fach den nach Abschluss der Promotion abnehmenden Frauenanteil in der wissenschaftlichen Laufbahn erklären, zusammen, so fällt auf, dass ein großer Teil der Antworten von Geschlechterdifferenzen in den Lebensläufen und -entwürfen des wissenschaftlichen Nachwuchses handelt. Nahezu ungeboren in den gezeichneten Geschlech-

terbildern ist die Orientierung an heterosexuellen Partnerschaften und einem traditionellen Familienmodell (männlicher Ernährer und weibliche Sorgearbeiterin). Die Gatekeeper stellen nicht in Frage, dass Frauen studieren und ggf. auch promovieren (können), sehen aber mehrheitlich die Karrieremöglichkeiten der promovierten Frauen durch ihre Gebärfähigkeit und die biologische Begrenzung der fertilen Phase relativ bald nach Abschluss der Promotion beeinflusst und im Fall der experimentellen Chemie auch durch Arbeitsschutzbestimmungen während der Schwangerschaft und Stillzeit eingeschränkt.

Die Ausführungen der Befragten zur Karriereplanung von Frauen sind hingegen widersprüchlich: Zum Teil lebt in den entworfenen Geschlechterbildern das männliche Ernährermodell weiter, das es Frauen ermöglicht, ihrer beruflichen Karriere nur nachrangige Priorität in der Lebensplanung einzuräumen; anderen Interviewpersonen zufolge ist Frauen ihre berufliche Karriere so wichtig, dass ihnen die Tätigkeit als Professorin aufgrund der hohen Arbeitsbelastung, der großen Unsicherheit in der Qualifizierungsphase und der niedrigen Verdienstmöglichkeiten als zu unattraktiv erscheint; und in einer dritten Variante kommen Frauen nicht auf die Idee, eine wissenschaftliche Laufbahn planen zu können, weil ihnen das Karriereziel Professur als unerreichbar erscheint. Einerseits ist es für die Gatekeeper also vorstellbar, dass Frauen Professorin werden (können) und ihre Laufbahn entsprechend planen, andererseits sprechen sie Frauen jedoch ab, diesen Karriereplan zielstrebig zu verfolgen.

Eine große Rolle in den Interviews nehmen die Arbeitsbedingungen und der Arbeitsethos in der Wissenschaft ein. Im Vordergrund stehen dabei die Nachteile des Hochschullehrendenberufs und des Karrierewegs bis zur Berufung. Die angeführten Befristungsregelungen, Arbeitsbelastungen und die Erwartungen an permanente Verfügbarkeit gelten zwar für beide Geschlechter, werden in den Darstellungen aber als für Frauen problematischer konstruiert, da diese auch als zuständig für die Sorgearbeit vorgestellt werden. Zugleich nehmen Gatekeeper beider Fächer und Geschlechter eine Differenzierung in der Chancenstruktur

Literaturtip

Heike Kahlert (2011)

Hat Wissenschaft ein Geschlecht?
in:



Studienheft

„Wissenschaft und Geschlecht. Erfolge, Herausforderungen und Perspektiven“

Mit dem im Dezember 2011 erschienenen Studienheft machen die HerausgeberInnen ein Angebot, die verschiedenen politischen und akademischen Handlungsansätze des Gleichstellungsthemas in eine gemeinsame Perspektive zu rücken und zwischen ihnen eine Diskussion zu ermöglichen. Herausgegeben vom Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), dem freien Zusammenschluss von StudentInnenenschaften (fzs), des Studierendenrats der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der Österreichischen HochschülerInnenenschaft.

www.bdwi.de/verlag

Fortsetzung auf Seite 8

Fortsetzung von Seite 7

Verwendete Literatur

Patricia Graf (2011)

Erklärungsansätze der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zur Unterrepräsentanz von Frauen in: Kirsti Dautzenberg, Doris Fay & Patricia Graf (Hrsg.): Frauen in den Naturwissenschaften. Ansprüche und Widersprüche, Wiesbaden: VS, S. 47-58.

Monika Holzbecher (1997)

Einstellungen von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen zur Hochschule als Ort für Frauen, in: Hildegard Macha & Monika Klinkhammer (Hrsg.): Die andere Wissenschaft. Stimmen der Frauen an Hochschulen, Bielefeld: Kleine Verlag, S. 39-53.

Liisa Husu (2004)

Gate-Keeping, Gender Equality and Scientific Excellence, in: Gender and Excellence in the Making, von European Commission Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, S. 69-76.

Heike Kahlert (2013a)

Geschlechterkonstruktionen von Hochschullehrenden: Gatekeeping für Chancengleichheit in der Wissenschaft?, in: Ute Pascher & Petra Stein (Hrsg.): Wie weiblich sind die Naturwissenschaften heute? Wiesbaden: VS Verlag im Erscheinen

Heike Kahlert (2013b)

Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Harriet Zuckerman

& Robert K. Merton (1973)

Age, Aging, and Age Structure in Science, in: Robert K. Merton: The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Chicago, London: The University of Chicago Press, S. 497-559.

des weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Nachwuchses vor. Weitgehend übereinstimmend sehen sie Frauen in der Protektion und Karriereförderung durch männlich geprägte Seilschaften und Netzwerke als benachteiligt an.

Auch hinsichtlich der psychosozialen Faktoren und Fachkompetenz zeichnen die Befragten differente Geschlechterbilder, denen zufolge Frauen über eine hohe Selbstreflexivität verfügen, aber auch über mangelndes Selbstvertrauen, mangelnden Ehrgeiz, fehlende Risikobereitschaft und mangelndes Wissen für die theoretische Chemie. Das entworfene Männerbild ist weitaus unkonturierter und wird, sofern Aspekte benannt werden, spiegelbildlich konstruiert. In den polar konstruierten Geschlechterbildern werden Differenzen nur partiell wertgeschätzt, zumeist jedoch als Defizit präsentiert. Dabei führen alle Interviewpersonen die beobachteten Geschlechterdifferenzen im Verhalten und in den fachlichen Kompetenzen auf primäre und sekundäre Sozialisations-effekte zurück.

Gatekeeping für Chancengleichheit?

Die in der vorgestellten Untersuchung befragten Gatekeeper führen die Ursachen für die Geschlechterungleichheit in Hochschule und Forschung hauptsächlich auf Bedingungen und Einflüsse außerhalb der Wissenschaft zurück. Vor allem die Geschlechterverhältnisse in Partnerschaft, Familie sowie Sozialisationsprozesse jenseits der Wissenschaft werden als Begründungen für das Karrierehandeln von Frauen angeführt. Selbst wenn die Erklärungen von wissenschafts- bzw. organisationsinternen Aspekten handeln, entziehen sich diese dem Einflussbereich der Interviewten: Befristungsregelungen, Arbeitsschutzbestimmungen und die Besoldungsstruktur in der Wissenschaft werden durch den Gesetzgeber festgelegt, und auch die hohe Arbeitsbelastung in der Wissenschaft scheint eher durch die globale Konkurrenz und die wissenschaftliche Dynamik der Erkenntnisproduktion verursacht als durch das professionelle Handeln der Einzelnen.

Die individuellen Einflussmöglichkeiten auf die Herstellung der Chancengleichheit sehen einige der interviewten Gatekeeper auf die Rekrutierungspraktiken für Postdoc-Stellen und

Professuren und die Ermutigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn begrenzt. Ermutigung ist sicher wichtig, insbesondere in kritischen Karrierephasen (z. B. Auslaufen eines Stipendiums oder eines Arbeitsvertrag ohne direkte Anschlussförderung). Sie reicht allein jedoch nicht aus. Wichtig für die Umsetzung der rekrutierungsbezogenen Überlegungen in aktive Frauenförderung ist zudem, dass die betreffenden Hochschullehrenden über Personalstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs verfügen und an Berufungskommissionen mitwirken. Eine entsprechende Stellenausstattung ist überwiegend an C4-/W3-Professuren gebunden, die mehrheitlich durch Männer besetzt sind, während Frauen anteilig überwiegend C3-/W2-Professuren innehaben, denen weit seltener Nachwuchsstellen zugeordnet sind. Bisherige Forschungen belegen jedoch, dass Wissenschaftlerinnen überwiegend von Frauen gefördert werden, von Personen also, die selbst zumeist knapp(er) an Ressourcen sind.

Andere Befragte hingegen sehen sich selbst nicht als AkteurInnen der aktiven Förderung von Chancengleichheit. Gleichstellung ist ihrer Ansicht nach vor allem abhängig von Veränderungen in den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wie Bereitstellung von flexibler Kinderbetreuung, den individuellen Einstellungen von Männern und Partnern gegenüber der Erwerbstätigkeit von hoch qualifizierten Frauen sowie den Bildungs- und Qualifikationsprozessen von Frauen, bevor sie in die Hochschule eintreten. Demzufolge werden der organisationale Spielraum, aber auch individuelle Möglichkeiten zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft als begrenzt oder gar nicht vorhanden angesehen.

Die skizzierten Forschungsergebnisse zeigen nicht nur weiteren Forschungsbedarf auf, z. B. zu den Einstellungen der Befragten zur Gleichstellung der Geschlechter innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, sondern geben auch Impulse für die gleichstellungspolitische Praxis. Diese könnten bspw. in der Aufklärung über die Möglichkeiten einer auf die Organisation bezogenen Chancengleichheitspolitik und den individuellen Gelegenheiten zur aktiven Mitwirkung an der Gleichstellung liegen.

Susanne Baer ist erste Caroline von Humboldt-Professorin

Ein unvergleichlicher Weg wird gewürdigt

Prof. Dr. Susanne Baer wird die erste Caroline von Humboldt-Professorin. Die Jury würdigte mit ihrer Entscheidung nicht nur ihre wissenschaftlichen Leistungen, sondern auch ihr außerordentliches wissenschaftspolitisches Engagement. Professorin Baer plant das Preisgeld einzusetzen, um das spezifische transdisziplinäre Profil der Gender Studies für die interdisziplinäre kritische Rechtsforschung fruchtbar zu machen.

Susanne Baer ist seit 2002 Professorin für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin – auf einer Professur, die damals extra geschaffen wurde, um Gender-Forschung in verschiedenen Fächern zu verankern. 2009 wurde sie daneben an der University of Michigan (USA) als James W. Cook Global Law-Professorin Teil der dortigen Law School und hat über zehn Jahre hinweg an der Central European University Budapest vergleichendes Verfassungsrecht unterrichtet. Am 2. Februar 2011 ist sie zur Richterin des Bundesverfassungsgerichts ernannt worden. In Deutschland bleibt neben dem Richteramt auch die Professur erhalten. Susanne Baer engagiert sich daher weiter an der Humboldt-Universität, unter anderem als Direktorin des Law and Society Instituts (LSI) sowie – zusammen mit den Kollegen Grimm und Möllers – als Co-Leiterin des Berliner Forschungsverbundes „Recht im Kontext“ sowie in den Gender Studies.

Ihre Arbeit ist vielfach darauf ausgerichtet, Recht auch aus der Perspektive seiner Nachbardisziplinen zu begreifen. Zur Interdisziplinarität gesellt sich die Internationalität – derzeit kooperiert Susanne Baer mit Kolleginnen in den USA zu Fragen von Geschlecht im institutionellen Wandel der Hochschulen. Die Offenheit für andere Fächer war bereits in ihrem Studium an der Freien Universität angelegt, das neben der Rechtswissenschaft auch die Politikwissenschaft zum Gegenstand hatte. Dazu kam ein Master-Studium in den USA, aber auch Ausflüge nach Österreich, in die Schweiz, nach Italien und Kanada, und schließlich die Auseinandersetzung mit feministischen Theorien.

In ihrer preisgekrönten und mit summa cum laude bewerteten Doktorarbeit zum Thema „Würde oder Gleichheit? Zur angemessenen

grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA (1995)“ hat Susanne Baer die Früchte dieses Lern- und Bildungsprozesses geerntet und einen Perspektivenwechsel für das deutsche Antidiskriminierungsrecht gefordert. Eine ihrer zentralen Erkenntnisse besteht darin, Diskriminierung nicht in erster Linie als Angriff auf die Menschenwürde zu begreifen, sondern als Ausdruck einer hierarchischen Beziehung zwischen TäterInnen und Opfer und damit als substantielle Ungleichbehandlung, eben als Hierarchisierung.

Das Thema Recht und Geschlecht hat das wissenschaftliche Werk von Susanne Baer immer wieder inspiriert. Sie wurde zu einer Pionierin auf dem Gebiet der feministischen Rechtswissenschaft, nicht nur durch den beeindruckenden Umfang ihrer einschlägigen Publikationen zum Thema, sondern auch durch ihr Engagement in Forschungsverbänden, politischen Institutionen und in der eigenen Fakultät und Universität. Dazu gehört die langjährige Tätigkeit für das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) ebenso wie die



Foto: privat

Prof. Dr. Reinhard Singer

Der Autor ist Dekan der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität und hat in dieser Funktion Susanne Baer nominiert.

Tel.: (020) 2093 - 3543

reinhard.singer@rewi.hu-berlin.de

Die Caroline von Humboldt-Professur für Professorinnen

Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde im Wintersemester 2012/13 erstmalig die Caroline von Humboldt-Professur ausgeschrieben. Ziel der Auszeichnung ist es, hervorragende Professorinnen an der Humboldt-Universität zu Berlin noch besser sichtbar zu machen und ihre Arbeit zu unterstützen. Darüber hinaus soll die Wahrnehmung der Humboldt-Universität als geschlechtergerechte Einrichtung gefördert werden. Die Caroline von Humboldt-Professur richtet sich an exzellente Professorinnen auf Dauerstellen, die sich durch ihr internationales Renommee, die Relevanz ihrer Forschungsergebnisse über das eigene Fachgebiet hinaus und ihre herausragende Publikationstätigkeit auszeichnen.

Die Professur ist mit einer einjährigen finanziellen Förderung im Umfang von 80.000 € verbunden, die als Unterstützungen für die weitere Karriere flexibel eingesetzt werden kann (Sachmittel, Personal, etc.). Damit ist sie die europaweit am höchsten dotierte Auszeichnung ausschließlich für Wissenschaftlerinnen. In diesem Jahr war die Auszeichnung für eine Wissenschaftlerin der Geistes- und Sozialwissenschaften vorgesehen, im nächsten Jahr wird eine Naturwissenschaftlerin ausgezeichnet.

beratende Funktion bei der Entwicklung „forschungsorientierter Gleichstellungsstandards“ für die DFG oder die Begutachtung von Anträgen für das „Professorinnenprogramm“ des BMBF. Sie ist im Gründungsvorstand der

Fortsetzung auf Seite 11

„Erfolg bedeutet, Dinge mit zu gestalten“

Interview mit Prof. Dr. Susanne Baer

Die Humboldt-Universität zu Berlin ist sehr stolz, dass Sie die erste Caroline von Humboldt-Professorin sind. Welche Pläne haben Sie mit dem Preisgeld?

...und ich bin stolz, diesen Preis zu erhalten! Ich würde mit den zur Verfügung gestellten Mitteln gern dazu beitragen, das enorme Potenzial der Gender-Forschung sichtbar werden zu lassen und einen Impuls für längerfristige Entwicklungen setzen. Daher denke ich an eine Post Doc-Stelle, auf der junge Forschende aus den Berliner Zusammenhängen ein Netz für spannende Forschung weben können – natürlich zu Fragen, die um Normen und Geschlecht im Kontext weiterer Ungleichheiten, eben um Gender, kreisen.

Was bedeutet für Sie Erfolg?

Erfolg bedeutet, Dinge mit gestalten zu können. Dazu gehört sicher auch, Anerkennung zu finden – was nicht unbedingt Zustimmung heißt. Und Erfolg bedeutet, für andere Räume öffnen zu können.

Sie schreiben in dem Aufsatz „Gleichstellung in der Wissenschaft im 21. Jahrhundert“: „wer Gleichstellung fordert, muss diesen Begriff genauer markieren“. Wie könnte genau diese Markierung aussehen?

Gleichstellung ist ein komplexes Konzept, das in verschiedenen Zusammenhängen auch unterschiedlich benutzt und nicht selten auch bagatellisiert wird. Der Rechtsbegriff meint den Auftrag zur Gleichbehandlung und zur Herstellung von Chancengleichheit, die politische Strategie zielt – auch in der Wissenschaft – auf faire Verfahren, manchmal auf Parität, immer auf Gerechtigkeit. Wichtig scheint mir, jeweils zu verdeutlichen, was mit Gleichstellung für wen hinsichtlich welcher Ressourcen und zu welchem Zeitpunkt genau gemeint ist – denn sonst wird das schnell zur Floskel und Rhetorik statt Realität.

Wie Sie in einem Artikel ausführen, haben sich egalitär-symmetrische Gleichheitskonzepte, als untauglich herausgestellt, werden aber in der Wissenschaftspolitik verfolgt. Wie und in welcher Form könnte ihrer Meinung nach das von Ihnen präferierte „asymmetrische Gleichheitskonzept“ in der Wissenschaft produktiv umgesetzt werden?

Die Wissenschaftspolitik hat, so jedenfalls mein Eindruck, vielfach doch dazu gelernt und tut nicht mehr so, als gehe es um eine simple Gleichheit für alle gleichermaßen, also „symmetrisch“ für „die Frauen“ und für „die Männer“. Wir diskutieren doch viel differenzierter, dass in den MINT-Fächern Studentinnen fehlen, in den Geisteswissenschaften

Professorinnen und in pädagogischen Berufen engagierte Männer – dass also die Verhältnisse asymmetrisch sind. Deshalb fordert beispielsweise die DFG mit ihren forschungsorientierten Gleichstellungsstandards auch keine pauschalen Bekenntnisse, sondern setzt auf differenzierte, fächer- und fakultätsspezifische, auf alle Statusgruppen bezogene, ernsthafte Gleichstellungsziele. Produktiv wäre es, wenn das auch in den Universitäten alle wirklich ernst nehmen und umsetzen würden.

In einem ZEIT-Interview betonen Sie die Bedeutung von Grenzen als Stillstand und weisen darauf hin „nicht provozieren zu wollen“. Werden aber Normen nicht gerade mit Provokationen – gemeint als Herausfordern – auf Ihre Sinnhaftigkeit überprüft?

Eine Provokation zielt auf eine bestimmte Antwort. Aber eine Aufforderung, Normen und Normalitätsannahmen zu überprüfen, zielt auf Reflexion, auf kritisches Nachdenken. Nur darum kann es gehen, denn die meisten Fragen sind komplex, finden also keine einfache Antwort, und wir benötigen meist Antworten, denen Menschen zustimmen könnten, die niemand vorab einfach setzen kann. Wer zudem nicht nur Grenzen überwinden will, die andere setzen, sondern auch die eigenen Grenzen als problematisch empfindet, sollte keine Antworten vorgeben, sondern das Gespräch suchen – und das dann auch gern herausfordernd!

Wer sind die Theoretikerinnen und Theoretiker, die Sie am meisten beeinflusst haben?

Das ist für mich schwer zu sagen, denn die Einflüsse auf mein Denken und Handeln gingen oft von Begegnungen und Erfahrungen aus. Ich reagiere eher auf Fragen und Probleme und orientiere mich nicht so gern an Großkonzepten oder scheinbaren Antworten. Wichtig war für mich sicher Catharine MacKinnon, eindrücklich Patricia Williams und Audre Lorde, sehr hilfreich Herta Nagl-Docekal, Nicola Lacey, auch Stefan Gosepath und andere deutsche kritisch Philosophierende. Es gibt so viele, die spannend denken.

Welchen Text sollte jede_r Student_in gelesen haben?

Diesen einen Text gibt es nicht. Ich würde sagen: Verachtet nicht die Klassiker – und konstituiert Klassikerinnen, damit der Kanon vielfältiger wird!

Vielen Dank für das Interview!

*Das Interview führte Veronika Springmann,
Referentin der zentralen Frauenbeauftragten.*

Fortsetzung von Seite 9

deutschen Fachgesellschaft Gender Studies/ Geschlechterstudien und Mitherausgeberin der feministischen Rechtszeitschrift STREIT.

Rechtswissenschaft ist für Susanne Baer immer im besten Sinne kritische Wissenschaft. Ihr Blick ist stets auf die Wechselbeziehung von Recht und Rechtswirklichkeit gerichtet. Daher hat sie sich im Rahmen der Habilitation mit der Konstruktion des Bürgers durch Verwaltungsrecht beschäftigt, der „zwischen Obrigkeit und aktivierendem Staat“ oszilliert. Da die Lebenswirklichkeit durch Rechtsnormen konstituiert wird, richtet sich ihr Fokus nicht nur auf die theoretische Durchdringung, sondern oft auf die nachhaltige Veränderung des bestehenden Rechts, wo dieses den Maximen der Gerechtigkeit nicht (voll) entspricht. Fundament und Maßstab ihres Denkens bilden die nationalen, europäischen und globalen Grund- und Menschenrechte.

Herausragende Zeugnisse dieses inter- und transdisziplinären Wissenschaftsverständnisses sind neben zahlreichen Beiträgen in Zeitschriften und Sammelbänden auch zwei Lehrbücher aus jüngster Zeit: 2010 erschien bereits die zweite Auflage des Text- und Lehrbuches „Comparative Constitutionalism“, das sie gemeinsam mit prominenten internationalen Kollegen schrieb. 2011 erschien zudem das

Lehrbuch Rechtssoziologie zur interdisziplinären Rechtsforschung. Dieses Buch schließt eine große Lücke, weil Susanne Baer als bisher erste Lehrbuch-Autorin jüngere rechtssoziologische Strömungen verarbeitet, u.a. auch die „critical legal studies“, aber auch ökonomische oder kulturwissenschaftliche Perspektiven auf Recht. Dass sie die kritischen Ansätze ihrerseits kritisch würdigt, zeigt, dass sie gegenüber einseitigen Überzeichnungen und voreiligen Parteinahmen Distanz wahren kann und sich um einen konstruktiven Dialog in der „scientific community“ bemüht.

In der universitären Selbstverwaltung hat sie sich unter anderem als Vizepräsidentin für Studium und Lehre, als Sprecherin des Zentrums für Geschlechterstudien und als Studiendekanin der Juristischen Fakultät engagiert. Der Preis für gute Lehre, der ihr 2002 auf Vorschlag der Philosophischen Fakultät III verliehen wurde, unterstreicht, dass Susanne Baer auch im Hörsaal als profilierte Vertreterin der kritischen Rechtswissenschaft großen Erfolg hat. Mit ihrer Rede im Rahmen der Examensfeier im Sommersemester diesen Jahres hat sie vor den Absolventinnen und Absolventen der Juristischen Fakultät nochmals ein beeindruckendes Zeugnis von ihrer Persönlichkeit im Hörsaal und von ihren wissenschaftlichen Leitmotiven und Grundüberzeugungen abgelegt. Ihr Appell, Mut zum Querdenken zu entwickeln und sich bei der Entscheidung offener Rechtsfragen davon leiten zu lassen, welche Lösung den Grund- und Menschenrechten gerecht wird, hat bei den Zuhörenden nachhaltigen Eindruck hinterlassen.

Es bedarf keiner Hervorhebung, dass sie mit dieser Haltung den Anforderungen, die an eine Richterin des Bundesverfassungsgerichts zu stellen sind, in besonders glücklicher Weise entspricht. In mindestens gleichem Maße trifft dies auf ihre Eignung für die Caroline von Humboldt-Profeur zu. Die Universität ehrt damit eine Persönlichkeit, die als engagierte Verfechterin der Gleichberechtigung, als Rechtswissenschaftlerin und als Forschende in den transdisziplinären Gender Studies aus nationaler wie internationaler Sicht große Reputation erworben hat.



Susanne Baer (2010)

Interventionen in der Akademie:
Gleichstellung in der Wissenschaft im
21. Jahrhundert

**in: Ulrike Auga, Claudia Bruns,
Levke Harders & Gabriele Jähner
(Hrsg.)**

Das Geschlecht der Wissenschaften:
Zur Geschichte von Akademikerinnen
im 19. und 20. Jahrhundert
Frankfurt/ M.: Campus



**Feierliche Verleihung der
Caroline von Humboldt-
Professur 2013**

20. Dezember 2012

11 Uhr

Senatssaal der Humboldt-Universität zu Berlin

Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative?

Frauen auf den Spitzenpositionen der Wissenschaft



Foto: privat

Prof. Dr. Anita Engels

Die Autorin ist Professorin für Soziologie an der Universität Hamburg. Sie leitet das Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“ (2007-2012).

Tel.: (040) 42838 - 3832
anita.engels@wiso.uni-hamburg.de

Frauen sind – ähnlich wie in der Politik, in der Wirtschaft und in den Medien – auch auf den Spitzenpositionen der Wissenschaft nach wie vor unterrepräsentiert. Dieses Phänomen ist in Deutschland stärker ausgeprägt als im europäischen Durchschnitt und in vielen vergleichbaren Wissenschaftsnationen. Die Exzellenzinitiative bietet die Möglichkeit (und die finanziellen Mittel) daran etwas zu ändern. Ob und wie diese Möglichkeit genutzt wird, untersucht das Forschungsprojekt „Frauen in der Spitzenforschung“.

Für die Unterrepräsentanz von Frauen auf den Spitzenpositionen der Wissenschaft werden unterschiedliche Argumentationen angeführt. Häufig werden dafür die besonderen wohlfahrtsstaatlichen und steuerrechtlichen Arrangements sowie ein kulturell stark verankelter Müttermythos verantwortlich gemacht. Trotz aller egalitären Partnerschaftsideale sind Frauen nach wie vor wesentlich stärker für die Sorgearbeit für Kinder und Pflegebedürftige verantwortlich und können – so die Begründung weiter – daher gerade auf den zeitlich anspruchsvollen Spitzenpositionen nicht mithalten.

Andere Erklärungsansätze sehen die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen stärker im Wissenschaftssystem selbst verankert, in dem nach wie vor geschlechtsspezifische Diskriminierungen, ungleiche Arbeitsbedingungen und Old-Boys-Netzwerke wirksam werden. Hinzu kommen große Differenzen zwischen wissenschaftlichen Disziplinen, sowohl im Hinblick auf die faktischen Drop-Out-Raten von Frauen als auch im Hinblick auf die jeweiligen Ursachen. Die systematische Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft stellt zunehmend nicht nur ein Gerechtigkeits- sondern auch ein Qualitätsproblem für die Wissenschaft dar. Daher wird in den Hochschulen und anderen Wissenschaftseinrichtungen versucht, Chancengleichheit von Frauen und Männern als ein Qualitäts- oder gar Exzellenzkriterium zu begreifen. Auf dieser Grundlage werden zum Teil umfangreiche Finanzmittel zur Verfügung gestellt, um diese Chancengleichheit im Wissenschaftssystem herzustellen. Den Zusammenhang zwischen Exzellenz und Chancengleichheit untersucht das hier vorgestellte Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“.

Aufbau der Studie

Im vergangenen Juni sind die Ergebnisse der zweiten Förderphase der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder bekannt gegeben worden. Bis 2017 werden nun 45 Graduiertenschulen, 43 Exzellenzcluster und 11 Zukunftskonzepte gefördert, die an 44 Universitäten angesiedelt sind. Bereits in der ersten Förderphase 2005 musste in allen Anträgen dargelegt werden, welche innovativen Maßnahmen ergriffen werden sollen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und den in Deutschland besonders niedrigen Anteil von Frauen an den Spitzenpositionen der Wissenschaft zu erhöhen.

Zu Beginn der nächsten Förderphase ist daher ein Rückblick angebracht: Wie haben sich die Frauenanteile in den Exzellenzeinrichtungen im Verlauf von fünf Jahren entwickelt? Welche Bedingungen bringt die Exzellenzinitiative mit sich, um dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit auch im Bereich der Spitzenforschung näher zu kommen? Und welche Maßnahmen haben die Exzellenzeinrichtungen konkret ergriffen, um das Ziel zu fördern? Das Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“ (FKZ 01FP0917), das mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert wird, umfasst eine fünfjährige Begleitforschung zur Exzellenzinitiative. In mehreren Teiluntersuchungen sind insgesamt 27 Exzellenzcluster und Graduiertenschulen sowie fünf Zukunftskonzepte begleitet worden. Diese haben sich an Fragebogenerhebungen, qualitativen Interviewstudien, Netzwerkanalysen und Einzelfallstudien beteiligt. In zwei Bestandsaufnahmen sind die Einrichtungen gefragt worden, welche Erfahrungen sie mit der Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gemacht haben.

„Gender Equality“ als Exzellenzkriterium

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Wissenschaftsrat hatten zu Beginn der Exzellenzinitiative deutlich gemacht, dass Chancengleichheit nicht nur ein randständiges Ziel der Anträge sein dürfe. Vielmehr müsse die Fähigkeit qualifizierte Frauen im Wissenschaftssystem zu halten, ein wesentliches Exzellenzkriterium zur Begutachtung der

Anträge sein. Mit Verweis auf die Kritik durch internationale Reviewer formulierte der Präsident der DFG dieses Anliegen nachdrücklich in einem Schreiben an die Hochschulleitungen. Um den tatsächlichen Einfluss dieses Bewertungskriteriums im Begutachtungsprozess rankten sich sofort zahlreiche Mythen. In einigen Fällen abgelehnter Anträge wurde sogar gemutmaßt, dass der Misserfolg allein auf eine schlechte Bewertung des Chancengleichheitskonzepts zurückzuführen sei; andere wiederum hielten das Kriterium für unbedeutend.

In einer Befragung der Gutachterinnen und Gutachter der zweiten Förderphase zeigte sich, dass das Kriterium „Strategies to ensure gender equality“ als wichtig für die persönliche Urteilsbildung angesehen wurde. Allerdings nahm es unter den insgesamt elf Beurteilungskriterien den schwächsten Mittelwert an.¹ In den antragstellenden Einrichtungen hatte sich ganz offensichtlich ebenfalls der Eindruck durchgesetzt, dass Anträge, die ausschließlich von männlichen Principal Investigators (PIs) gezeichnet werden, einen Wettbewerbsnachteil erleiden. Während der Frauenanteil unter den PIs zur Zeit der ersten Antragstellung 2006 bei unseren teilnehmenden Clustern und Graduiertenschulen noch bei unter 12 % lag und mehrere Anträge keine Frauen unter den PIs aufführten, ist der Frauenanteil bei den Folgeanträgen 2011 geradezu sprunghaft auf 21 % angestiegen. Anträge mit ausschließlich männlichen PIs finden sich in unserem Sample nun gar nicht mehr. Bedeutet dies, dass die Exzellenzinitiative die geeigneten Mittel gefunden hat, um Geschlechtergerechtigkeit in der Spitzenforschung herbeizuführen?

Beschäftigungsverhältnisse in der Exzellenzinitiative

Der methodisch gesicherte Blick hinter diese quantitativen Veränderungen gibt Anlass zur Skepsis. Ein wichtiger Indikator zur Einschätzung der Chancengleichheit ist z. B. die Art des Beschäftigungsverhältnisses, das den wissenschaftlich arbeitenden Personen zur Verfügung gestellt wird. Eine Online-Erhebung unter den Mitgliedern der bei uns teilnehmenden Exzellenzeinrichtungen (alle Qualifikati-

onsstufen, Rücklauf über 50 %, n = 1819) hat gezeigt, dass bereits bei der Beschäftigung von Doktorandinnen und Doktoranden Ungleichheiten entstehen. Diese können den weiteren Karriereverlauf massiv beeinflussen. So haben 43 % der befragten männlichen Doktoranden eine Vollzeitstelle inne, aber nur 23 % der befragten Doktorandinnen. Wird diese Zahl differenziert nach Fächergruppen betrachtet, zeigt sich, dass Vollzeitstellen in der Phase der Dissertation besonders in den Ingenieurwissenschaften vertreten sind, wo auch der Männeranteil insgesamt höher ist. Dennoch bleibt in allen Wissenschaftsbereichen eine Differenz zu Ungunsten der Frauen bestehen, und zwar auch dann, wenn bereits die Doktorandinnen und Doktoranden mit minderjährigen Kindern im Haushalt ausgeklammert wurden, also kein Teilzeitwunsch aufgrund von Kinderbetreuung vermutet werden kann.

Schwierige Bedingungen für wissenschaftlichen Nachwuchs

Zur Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern auf ersten Führungspositionen haben unsere qualitativen Untersuchungen zudem gezeigt, dass auch in der Exzellenzinitiative mit der für die Wissenschaft typischen exzessiven Arbeitszeitkultur nicht kritisch umgegangen wird. In der Praxis wird diese im Gegenteil sogar noch verschärft durch die zusätzlichen Strukturen, die über die Einrichtungen aufgebaut werden. Gleichzeitig bestehen die althergebrachten organisationalen Strukturen mit ihren spezifischen Anforderungen weiter. Exzellenzeinrichtungen, die im Rahmen ihrer Profilbildung so genannte Nachwuchsgruppen eingerichtet und darin Führungspositionen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geschaffen haben, lassen letztere relativ unvorbereitet die ganze Last einer solchen Aufgabe tragen. Die wenigsten können bereits in dieser frühen Phase auf eine entsprechende Qualifikation z.B. im Projekt- und Personalmanagement zurückgreifen. Diese Stellen sind überwiegend befristet und müssen früh evaluiert werden. Deshalb müssen die Nachwuchsgruppenleiter_innen in kürzester Zeit eine eigene Arbeitsgruppe aufgebaut haben. Diese muss so angeleitet werden, dass zahlreiche wissenschaftlich hochwertige Publikationen entstehen, die ihnen in Evaluations- und Berufungsverfahren zugerechnet werden

Bisherige Veröffentlichungen zum Projekt (Buchpublikation der Ergebnisse geplant)

Anita Engels, Stephanie Zuber, Sandra Beaufäys & Tina Ruschenburg (2012)

Frauenanteile und Beschäftigungspraxis in der Exzellenzinitiative
in: Hochschulmanagement
Heft 3/2012 (im Erscheinen)

Sandra Beaufäys (2012)

Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Sozabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen
in: Sandra Beaufäys, Anita Engels & Heike Kahlert (Hrsg.) Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft
Frankfurt/New York: Campus Verlag

Anita Engels, Tina Ruschenburg & Stephanie Zuber (2012)

Chancengleichheit in der Spitzenforschung: Institutionelle Erneuerung der Forschung in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder
in: Thomas Heinze & Georg Krücken (Hrsg.): Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung
Wiesbaden: VS-Verlag

Tina Ruschenburg, Stephanie Zuber, Anita Engels & Sandra Beaufäys (2011)

Frauenanteile in der Exzellenzinitiative. Zu den methodischen Herausforderungen bei der Ermittlung aussagekräftiger Vergleichswerte
in: die hochschule 2/2011

Zuber, Stephanie (2010)

Women in Cutting-edge Research – Gender Equality and the German Excellence Initiative
in: Birgit Riegraf u. a. (Hrsg.) GenderChange in Academia
Wiesbaden: VS-Verlag

Fortsetzung auf Seite 14

¹ Torger Möller u. a. (2012): Exzellenz begutachtet. Befragung der Gutachter in der Exzellenzinitiative. iFQ-Working Paper No. 11, Berlin.

Fortsetzung von Seite 13

„Unechter tenure track“

Eine Stelle mit tenure track sieht vor, dass eine zunächst befristete Stelle in eine Lebenszeitstelle übergeht. Als „unecht“ wird dieses Vorgehen bezeichnet, wenn beispielsweise eine Ausschreibung lediglich eine Bemühungszusage für ein tenure track-Verfahren im Falle einer positiven Evaluation beinhaltet und keine feste Zusage.

können. Gleichzeitig verlangen die Fachbereiche, dass auch die Lehre nicht vernachlässigt und die akademische Selbstverwaltung mitgetragen wird. Unsere Beobachtungen legen nahe, dass durch diese Art der Profilbildung neue Möglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen werden. Die Bedingungen, die sie dafür in Kauf nehmen müssen, haben sich jedoch eher erschwert. Gleichzeitig sind diese risikoreichen Stellen weiterhin befristet und – wenn überhaupt – mit einem „unechten tenure track“ versehen. Die Zukunftsperspektiven bleiben also weiterhin unsicher. Hinzu kommt, wie unsere Daten zeigen, dass Wissenschaftlerinnen auch in der Exzellenzinitiative nach wie vor nicht auf vergleichbare Unterstützungsarrangements im privaten Bereich zurückgreifen können wie Männer. Sie sind somit weiterhin strukturell benachteiligt.

es auch um die Kernbereiche wissenschaftlicher Praxis und die Struktureigenschaften der Wissenschaft selbst geht, die die Chancengleichheit unter den gegebenen gesellschaftlichen Bedingungen erschweren. Gelingt es den Exzellenzeinrichtungen, den Frauenanteil insbesondere auf den gehobenen Positionen deutlich anzuheben, kann ein interessanter Effekt beobachtet werden: In vielen Interviews wird großer Wert darauf gelegt, dass eine gelungene Erhöhung des Frauenanteils nicht als Konsequenz der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit gewertet werden könne, sondern einzig die wissenschaftliche Qualifikation der Frauen ausschlaggebend war. Der höhere Frauenanteil ergibt sich dann quasi glücklicherweise von selbst.

Es ist leicht zu erkennen, dass Gleichstellungsziele und Exzellenzkriterien immer noch in einem direkten Spannungsverhältnis zueinander wahrgenommen werden, obwohl die Fördereinrichtungen versucht haben, Chancengleichheit als Exzellenzkriterium zu verankern.

Multidimensionale Begleitforschung notwendig

Im Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“ werden die unterschiedlichen Beobachtungsebenen zusammengeführt, die insgesamt zu einer Erklärung der Unterrepräsentanz von Frauen auf wissenschaftlichen Spitzenpositionen beitragen können. Dabei werden wissenschaftliche Strukturen und Praktiken selbst in den Blick genommen und im Hinblick auf genderspezifische Aspekte ausgewertet. Eine Teiluntersuchung fragt z. B. danach, ob Wissenschaftlerinnen anders vernetzt sind als Wissenschaftler, und inwiefern die informellen und formalen Wissenschaftsnetzwerke in den Exzellenzeinrichtungen genderspezifisch strukturiert sind. In einer anderen Teiluntersuchung wird analysiert, welche Karrierefaktoren bei Frauen und Männern unterschiedlich zum Tragen gekommen sind und ob unterschiedliche Erfahrungen mit der wissenschaftlichen Kerntätigkeit des Publizierens nachgewiesen werden können. Im kommenden April wird eine Abschlusskonferenz (siehe Kasten) die Ergebnisse dieser großangelegten Untersuchungen zusammentragen und der interessierten Öffentlichkeit zugänglich machen.

Abschlusskonferenz „Frauen in der Spitzenforschung. Zum Verhältnis von Geschlechterungleichheit und Exzellenz“

18. und 19. April 2013 in Hamburg

Die Konferenz stellt die Ergebnisse der fünfjährigen Studie vor und verbindet dies mit einem internationalen Symposium mit Vorträgen u. a. von Teresa Rees (Cardiff University), Laurel Smith-Doerr (Boston University), Mary Blair-Loy (University of California San Diego) und Johanna Hofbauer (Wirtschaftsuniversität Wien; siehe S. 16-17).

Aktuelle Informationen zur Konferenz auf der Projekthomepage www.wiso.uni-hamburg.de/fis.

Die Förderung von Chancengleichheit in der Exzellenzinitiative

Die Bestandsaufnahmen zu den Konzepten zur Förderung von Chancengleichheit in den Exzellenzeinrichtungen zeigen eine große Bandbreite an Maßnahmen, die die Exzellenzeinrichtungen durchführen oder zumindest bereithalten, um Benachteiligungen aufzufangen. Das ist umso bemerkenswerter, als es eigentlich nicht die Aufgabe von Universitäten oder Forschungseinrichtungen sein kann, staatliche Defizite in der Kinderbetreuung und bei der Pflege alter und kranker Menschen auszugleichen. Dennoch gehen viele Bemühungen der Exzellenzeinrichtungen in diese Richtung. Insgesamt werden die Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen häufig individualisiert oder außerhalb der Wissenschaft vermutet. Aus dem Blick gerät, dass

Im Team geschlechtsunabhängig forschen?

Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams

In den vergangenen Jahren haben die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Max-Planck-Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft und Ressortforschung) verstärkt Maßnahmen entwickelt, um die Chancengleichheit von Frauen im Wissenschaftssystem sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Dennoch besteht nach wie vor ein Geschlechterungleichgewicht in den höheren Qualifikations- und Vergütungsstufen der Einrichtungen deutscher außerhochschulischer Forschung. Welche Rolle spielt bei diesem Ungleichgewicht das Forschungsteam als direkte Forschungsumgebung der Wissenschaftlerinnen?

Teamfähigkeit, gute Kommunikation im Team, Erfahrung im Projektmanagement – dies sind die Anforderungen, die heutzutage auch im Wissenschaftsbereich ein Stellenprofil prägen. Welchen Einfluss die immer stärker „teamförmige“ Forschung auf die Berufsbiographien ausübt und welche Geschlechtereffekte sich dabei zeigen, wurde aber bisher kaum diskutiert. Anhand von mehreren qualitativen und quantitativen Studien untersuchten wir im Rahmen des Projekts „Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams“ an der Universität Potsdam das Wissen von Wissenschaftlerinnen um karriererelevante Faktoren sowie die Vergabe von Chancen und die Zuweisung von Kompetenzen innerhalb von 25 Forschungsteams. Als methodischen Zugang wählten wir eine Daten-triangulation. Wir führten dazu Interviews mit 156 Teammitgliedern in 25 Forschungsteams (20 aus den Mathematik-, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften, 5 aus den sozial- und Geisteswissenschaften). Diese waren eingebettet in Interviews mit Expertinnen und Experten der Geschäftsstellen und Institute ($N \approx 29$) sowie einer Längsschnitt-Onlineerhebung ($N \approx 700$). Durch Workshops und Interventionen wurden zudem Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereplanung gestärkt und Ansatzpunkte für Förderinstrumente von Frauen in naturwissenschaftlichen Forschungsteams entwickelt.

Die Ergebnisse

Unsere Hauptergebnisse des Projekts lassen sich in die individuelle, die Teamebene sowie die Ebene der Institute- und Forschungsge-

sellschaften gliedern. Auf der individuellen Ebene zeigte sich, dass Wissenschaftlerinnen nach wie vor geschlechterstereotypen Kompetenzzuschreibungen unterworfen sind. Das heißt, karriererelevante Kompetenzen, wie Führungsfähigkeit, theoretische sowie technische Kompetenz und zeitliche Verfügbarkeit werden auch in den von uns untersuchten außerhochschulischen Forschungseinrichtungen nach wie vor eher Männern zugeschrieben.

Auf der Ebene der Teams zeigte sich, dass diese geprägt sind durch Konkurrenz. Hinzu kommt, dass sie die Strukturen des kompetitiven Arbeitsumfelds Wissenschaft noch verstärken. Aufgrund knapper Stellen und der großen Bedeutung individueller Sichtbarkeit konkurrieren die WissenschaftlerInnen um aufstiegsrelevante Chancen, wie etwa die Möglichkeit, an Drittmittelanträgen mitzuschreiben oder KoautorIn bei einer Publikation zu sein. Durch die hohe Konkurrenz entsteht ein Klima der partizipativen Unsicherheit, d. h. Informationen werden nicht mehr frei ausgetauscht. Wissenschaftlerinnen stehen dabei unter spezieller Beobachtung und müssen sich besonders um aufstiegsrelevante Chancen bemühen.

Auf der Ebene der Forschungsgesellschaften zeigt sich, dass sich diese in großem Maße um die Förderung von Wissenschaftlerinnen bemühen. Es zeigt sich aber auch, dass die Gesellschaften als Mehrebenensysteme funktionieren: Die Steuerung der Chancengleichheit dringt nicht zur Ebene der Teams durch. Dies ist damit zu erklären, dass das Kriterium Chancengleichheit durch andere Kriterien, z. B. die Steuerung von Exzellenz über die Evaluation des Publikationsoutput und die hohe Bedeutung extremer zeitlicher Verfügbarkeit (Laborarbeit am Wochenende) ausgehebelt wird.

Für Spitzenforschung bedarf es eines Arbeitsumfelds, in dem Frauen und Männer gerne und gut arbeiten und forschen können. Unsere Studie hat gezeigt, dass zum Erreichen dieses Ziels eine Kombination unterschiedlicher Maßnahmen benötigt wird, die von personeller Sensibilisierung bis zur strukturellen Verankerung eines gemeinsamen Vereinbarkeitsleitbildes reichen.



Foto: privat

Dr. Patricia Graf

Die Autorin ist Politikwissenschaftlerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Wirtschafts- und Industriosozologie der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus. Von September 2009 bis September 2012 leitete sie an der Universität Potsdam das BMBF-Projekt „Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams“.

Tel.: (0331) 977 - 3476

patricia.graf@uni-potsdam.de



Kirsti Dautzenberg, Doris Fay & Patricia Graf (2012)

Frauen in den Naturwissenschaften – Ansprüche und Widersprüche
Wiesbaden: VS-Verlag

Annett Hüttges, Patricia Graf, Sylvia Schmid & Doris Fay (2011)

Benachteiligung weiblicher Karrieren in der naturwissenschaftlichen Forschung?

in: Personal Quarterly 63 (4)

Vertane Chancen?

Auswirkungen von Hochschulreformen auf Geschlechtergerechtigkeit in Österreich

Im deutschsprachigen Raum ist die Hochschulpolitik in den vergangenen Jahren durch Hochschulreformprozesse geprägt. Darin liegen Chancen, die traditionellen Karrieremuster und -wege in der Wissenschaft aufzubrechen und neue Möglichkeiten zu eröffnen. Ein Forschungsverbund mit WissenschaftlerInnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz beleuchtet im Projekt „Entrepreneurial Universities and Gender-Change“ unter verschiedenen Blickwinkeln die Auswirkungen von Reformprozessen. Ein Bericht aus Österreich.

Prof. Dr. Johanna Hofbauer

Die Autorin ist Universitätsprofessorin am Institut für Soziologie und Empirische Sozialforschung der Wirtschaftsuniversität Wien. Dort forscht und lehrt sie u.a. zu sozialer Ungleichheit, Intersektionalität und Diversität. 2008 wurde ihr der Käthe Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt verliehen.

johanna.hofbauer@wu.ac.at

Prof. Dr. Birgit Sauer

Die Autorin ist Universitätsprofessorin am Institut für Politikwissenschaft der Universität Wien. Dort ist sie zudem Sprecherin des Initiativkollegs „Gender, Violence and Agency in the Era of Globalization“. Einer ihrer Forschungsschwerpunkte ist die Politik der Geschlechterverhältnisse.

birgit.sauer@univie.ac.at

Die Hochschulgesetzgebungen seit dem Beginn des neuen Jahrtausends hatten in Österreich mehrere Dimensionen. Erstens führten sie zu einer so genannten „Autonomisierung“ der Universitäten, also zur partiellen Herauslösung aus dem Entscheidungsraum des Wissenschaftsministeriums und damit zur Machtsteigerung der Rektorate und Dekanate. Zweitens kam es zur Einführung des New Public Managements (NPM) als Steuerungsinstrument wissenschaftlicher Leistung und Qualität sowie drittens zu einer Neuregelung des Dienst- und Besoldungsrechts. Letzteres bedeutete beispielsweise die Abschaffung von Lebenszeitanstellungen für AssistentInnen, die Etablierung von zeitlich befristeten Prä- und Post-Doc-Stellen sowie schließlich die Eröffnung eines Tenure Tracks als Möglichkeit einer Daueranstellung nach Evaluation. Damit verbunden war ein neues branding als „Forschungsuniversitäten“ sowie die Strategie der Internationalisierung der Hochschulen wie auch der WissenschaftlerInnen. Die Umsetzung dieser neuen Maßnahmen erfolgt an Österreichs Universitäten in unterschiedlicher Weise und Geschwindigkeit.

Das Projekt „GENIA“ (Gender in Academia in Austria) fragt im Rahmen des Dreiländerprojekts „Entrepreneurial Universities and GenderChange“ danach, welche Auswirkungen die Universitätsreformen auf die geschlechterstrukturierenden Arbeits- und Laufbahnbedingungen an österreichischen Universitäten haben. Welche Bedeutung erlangen die neuen Instrumente der Hochschulgovernance für organisationale Karrieresysteme, also für die Entwicklung der universitären Karriere- und Erfolgsbedingungen von Frauen und Männern?

Nach wie vor ist die Situation an österreichischen Universitäten – wenn auch nach Fachkulturen differenziert – von einem großen gender gap auf der Ebene der Professuren gekennzeichnet. Die Unterrepräsentation von Frauen konnte in den vergangenen beiden Dekaden werden verringert. Frauenförderprogramme wie „excellencia“ ermöglichten einen Anstieg des Professorinnenanteils auf knapp 20 %. Doch zeigen bisher vorliegende Einzelstudien, dass sich vor allem nach der Promotion die Karriereschere weiterhin öffnet.

Leistungsmessung als Chance

Die Einführung neuer Steuerungsinstrumente auf Basis formalisierter wissenschaftlicher Leistungsmessung an Universitäten bieten potenziell die Chance zu mehr Transparenz bei der Leistungsbeurteilung und damit die Chance, alte Männer-Netzwerke aufzubrechen und Qualität und Qualifikation jenseits des Geschlechts zur Bedingung für eine wissenschaftliche Karriere zu machen. Zu nennen ist hier vor allem die Implementation gleichstellungsorientierter Kennziffern z. B. in Berufungsverfahren. Gleichstellung wurde indessen zur zentralen universitären Steuerungsaufgabe. Die Maßnahmen werden begleitet von einer soliden gesetzlichen Grundlage für Gleichstellung, beispielsweise im Bundesgleichbehandlungsgesetz, das eine 40 % Mindestquote von Frauen in allen universitären Gremien, also auch in Berufungskommissionen, vorschreibt. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, zeigen österreichische Universitäten jedoch nur eine geringe Bereitschaft bei der Festlegung von konkreten und planbaren gleichstellungspolitischen Zielen. Es kann sogar von einem gleichstellungspolitischen Tauziehen zwischen Ministerium und Universitäten bei den Leistungsvereinbarungen ausgegangen werden, bei dem Gleichstellungspolitik immer wieder Gefahr läuft „den Kürzeren“ zu ziehen.

Die universitären Laufbahnen

Die Einführung von zeitlich befristeten Prä- und Post-doc-Stellen führte ohne Zweifel zu einer Öffnung der universitären Laufbahnen und zur Integration eines größeren Pools von NachwuchswissenschaftlerInnen in die Hochschulen. Die Formalisierung von Laufbahnkriterien in so genannten Qualifizierungsvereinbarungen bietet die Chance einer dauerhaften

Hochschulkarriere nach der Promotion für bislang an Universitäten unterrepräsentierte Gruppen. In diese Richtung zielt auch die Bestimmung, dass Personalentscheidungen des Monitorings durch Arbeitskreise für Gleichbehandlung bedürfen. Alle Stellen müssen öffentlich ausgeschrieben werden und die KandidatInnenauswahl auf Basis öffentlicher Ausschreibungen muss nach nachvollziehbaren Kriterien der Qualitätsprüfung erfolgen.

Gleichzeitig führen neuere Entwicklungen, wie die Internationalisierung der Wissenschaft unter Bedingungen des NPM, zu einer Verschärfung des Wettbewerbs zwischen WissenschaftlerInnen. Erhöhte Mobilitätserwartungen drohen dem Genderbias bei der Nachwuchsrekrutierung oder bei Berufungsentscheidungen neue Nahrung zu geben. Für Wissenschaftlerinnen ist es aufgrund fehlender wohlfahrtsstaatlicher und förderungspolitischer Abstimmungen ungleich schwieriger als für Wissenschaftler, in der Familiengründungsphase einen Auslandsaufenthalt zu realisieren. Durch immer kürzere Projektdauern und parzellierte Arbeitsverträge werden Karrieren zunehmend fragmentiert. In „Erwartung des Unerwartbaren“¹ müssen vor allem NachwuchswissenschaftlerInnen alle (Arbeits-)Bedingungen akzeptieren.

Warum werden die gleichstellungsbezogenen Chancen wenig wirksam?

Wie lässt sich die Persistenz von Gleichstellungsrisiken trotz formalisierter Rekrutierungsverfahren und standardisierter Leistungsindikatoren erklären? Unsere ersten Vermutungen dazu lauten: Die neuen Steuerungsmechanismen beruhen auf einer Kennziffern-Logik, doch „Kopf“zahlen sind kein ausreichender Maßstab für Gleichstellung. Schließlich verhindert dieses objektivierende Messen nicht, dass traditionelle Geschlechter-Wahrnehmungsmuster weiterhin unbemerkt, vielleicht sogar unbeabsichtigt in Personalentscheidungen einfließen. Die neuen Steuerungsmechanismen schaffen vordergründig zwar mehr Transparenz, sie tragen aber auch zur Verschärfung des Wettbewerbs um nachhaltige Laufbahnen bei – eine Situation, die ohne ein stabiles Netzwerk kaum aus- und

durchzuhalten ist. An einem solchen Netzwerk fehlt es aber oftmals gerade jungen Wissenschaftlerinnen. Insgesamt besteht die Gefahr, dass neue Governance-Diskurse geschlechterungleiche Voraussetzungen für die Erbringung anerkannter wissenschaftlicher Leistungen eher verschleiern als sie zum Gegenstand einer geschlechterkritischen und frauenfördernden Debatte zu machen.

Bislang gibt es – mit wenigen Ausnahmen – keine systematischen Forschungen über die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der neuen Hochschulgovernance auf universitäre Karrierewege in Österreich. Dieses Forschungsdefizit möchte das Projekt GENIA beheben. Das Forschungsziel von GENIA ist es, die Kontinuitäten und beharrlichen Strukturen der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, die sich auch durch den „reformierten“ Universitätsbetrieb ziehen und Gleichstellungspolitik vor immer neue Herausforderungen stellen, zu erklären. Das Projekt GENIA stellt daher folgende Fragen, die mit einem Mix an Erhebungsmethoden bearbeitet werden:

- Wie werden die veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen der Hochschulreform an verschiedenen Universitäten implementiert?
- Welche Karrieremodelle entwickeln Universitäten im Rahmen der Implementations des NPM?
- Welche geschlechtsbezogenen Unterscheidungen spielen bei Besetzungs- und Bewerbungsentscheidungen eine Rolle? Welche Career Scripts entstehen im Ergebnis?
- Welche geschlechterdifferenzierenden Auswirkungen haben Leistungsindikatoren bzw. Kriterien der Anerkennung wissenschaftlicher Leistung?
- Welche subjektiven Deutungen veränderter Anforderungen an wissenschaftliches Arbeiten entwickeln Individuen? Mit welchen Bewältigungsstrategien bzw. Widerständen begegnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den neuen Anforderungen?



Entrepreneurial University und GenderChange

Das Projekt

„Entrepreneurial Universities and GenderChange: Arbeit – Organisation – Geschlecht“

In dem Dreiländerprojekt wird an Universitäten in Deutschland, der Schweiz und Österreich zu den Schwerpunkten „Wissenschaftskarrieren und Geschlecht“, „Exzellenz und/oder Chancengleichheit der Geschlechter“ und „Gender Studies“ geforscht.

genderchange-academia.eu/

Literatur zum Weiterlesen:

Louise Ackers (2008)

Internationalisation, Mobility and Metrics: A New Form of Indirect Discrimination?

in: Minerva, 46, 4, pp. 410-435

Ulrike Felt, Lisa Sigl und Veronika Wöhrer (2008)

Über das Leben in und mit der akademischen Forschung: Eine vergleichende Analyse der Soziologie und der Lebenswissenschaften“. Comprehensive National Report, Austrian Team of „Project KNOWING: Knowledge, Institutions and Gender: An East West Perspective“

Wien

Universitätsbericht (2011)

Hrsg. vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Wien

¹ Felt, Sigl & Wöhrer 2008, S. 49.

Die Gleichsetzung von Frau und Familie Über das Spannungsverhältnis von Frauenförderung und Familienpolitik

Christina Rahn

Die Soziologin und Pädagogin arbeitet in der Kommission der BuKoF mit. Sie ist Koordinatorin des Familien-Services im Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Tel.: (069) 798 - 28688
rahn@em.uni-frankfurt.de
www.familiengerecht.uni-frankfurt.de

Bettina Schweizer

Die Autorin ist Sprecherin der BuKoF-Kommission und Diplompädagogin. Sie arbeitet als Referentin für Chancengleichheit und Antidiskriminierung an der Universität Bremen und leitet dort das Projekt „audit familiengerechte hochschule“.

Tel.: (0421) 218 - 60182
chancenz3@uni-bremen.de
www.uni-bremen.de/chancengleichheit

Gegenwärtig erfährt die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit in der Gesellschaft eine hohe Beachtung. Familie und Geschlechterrollen sind in unserer Gesellschaft stark miteinander verzahnt. Grund genug, sich kritisch dem Spannungsverhältnis von Frauenförderung und Familienpolitik im Rahmen der Hochschulen zu nähern.

In den Hochschulen zeigt sich das Vereinbarkeitsthema unter spezifischen Facetten. Einige grundlegende Beispiele in aller Kürze: Durch die Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgesellschaft ist die Förderung von Frauen in der Wissenschaft zu einem politischen und finanziellen Wettbewerbsvorteil geworden. Das „audit familiengerechte hochschule“ fördert seit einigen Jahren die Selbstverpflichtung der Hochschulen, familienfreundliche Maßnahmen umzusetzen. Zahlreiche Universitäten und Hochschulen (137 von 359 Hochschulen in Deutschland) sind mittlerweile durch das Audit zertifiziert. Andere Instrumente entstanden, um Maßnahmen im Bereich Diversity oder Gleichstellungsarbeit sichtbar zu machen (z. B. der Total Equality Award und die Charta der Vielfalt).

Die Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) setzt sich mit dem Verhältnis beider Bereiche kritisch auseinander. Dabei werden die spezifischen Bedingungen an Hochschulen in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext gestellt. Die breite gesellschaftliche Debatte eröffnet eine Enttabuisierung des Themas. Das bürgerliche Konzept von Familie, das Männern und Frauen unterschiedliche Existenzweisen, Aufgaben und Identitäten zuweist, wird aufgebrochen und in Frage gestellt. Über alternative Praxen und Aufgabenverteilungen wird nachgedacht. Die bürgerliche Vorstellung, dass Frauen für die unbezahlte Fürsorgetätigkeit zuständig sind, während die männliche Erwerbsarbeit entlohnt wird, lehnen beide Geschlechter zunehmend ab.

Dennoch wird das Thema in den Hochschulen oftmals federführend von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bearbeitet. Die Gleichsetzung zwischen Familie und Frauen

ist unübersehbar. Maßnahmen zur Familienförderung werden als Maßnahmen zur Frauenförderung ausgewiesen. Familienfreundliche Instrumente wie das „audit familiengerechte hochschule“ greifen hier aus Perspektive der Kommission zu kurz. Best practice-Beispiele folgen einer neoliberalen Regierungslogik und setzen auf Flexibilisierung und Individualisierung. Die Förderung von flexiblen und selbstgewählten Arbeitszeitmodellen werden häufig als Lösung vorgeschlagen; doch werden die Nachhaltigkeit und die möglichen Nachteile für Frauen wie der Zusammenhang von Teilzeitarbeit und Altersarmut wenig thematisiert.

Visionen und Forderungen

Die Kommission setzt sich mit den genannten Kritikpunkten auseinander und fordert folgende Änderungen:

1. Familienförderung ist ein Aspekt von Frauenpolitik

Die BuKoF-Kommission verfolgt die Interessen von Frauen im Studium und in der Wissenschaft. Diskriminierungen im Studium, Ungleichheiten in der Entlohnung, die Diskrepanz in der Anzahl von männlichen und weiblichen Professuren und Führungspositionen sowie in der Verwaltung, Prekarisierung von Erwerbsbiographien sind hierbei wichtige Themen. Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind eine, sicher auch zentrale Maßnahme zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Dennoch sind solche Maßnahmen nur EIN Aspekt, um das hegemoniale Geschlechterverhältnis in Deutschland zu verändern.

2. Ein neues Verständnis von Care

Mit der Industrialisierung kam es zu einer Trennung einer geschlechtlichen Zuschreibung und einer Hierarchisierung zwischen der öffentlichen = männlichen und der privaten = weiblichen Sphäre. „Daran änderte sich auch nichts als Frauen auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassten. Die asymmetrische Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit im Geschlechterverhältnis tritt als Kristallisationspunkt sozialer Ungleichheitslagen zwischen den Genus-Gruppen zutage.“¹ Als Care- oder

1 Regina Becker-Schmidt 2011: Politisch-Psychologische Anmerkungen zu asymmetrischen Tauschverhältnissen aus feministischer Sicht, S. 11.

BUKOF

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) arbeitet bundesweit zu diversen Themen, beispielsweise in der Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen“.

www.bukof.de

Sorgearbeit gelten sämtliche Tätigkeiten, die die Sorge für bedürftige Menschen umfassen. „Sorgen und Versorgen sind Tätigkeiten, die der Sicherung der menschlichen Grundbedürfnisse dienen und einen nicht geringen Anteil sozialer Beziehungen ausmachen – im privaten wie auch im beruflich-dienstleistungsbezogenen Rahmen.“² Sie finden im privaten und im Bereich der Erwerbsarbeit statt. Gemeinsam ist diesen Tätigkeiten, dass sie entweder gar nicht oder sehr schlecht entlohnt werden. Die BuKoF-Kommission versteht Care als Oberbegriff. Er umfasst alle sorgenden Tätigkeiten einer Gesellschaft und findet an verschiedenen gesellschaftlichen Orten statt: Ehrenamt, Sport, Selbstsorge oder eben in der Familie.

3. Wissenschaft als Beruf

Wissenschaft wird um ihrer selbst willen betrieben und nicht um persönliche Bedürfnisse zu stillen. Nach diesem Verständnis gibt es nichts neben der wissenschaftlichen Tätigkeit, kein Raum für andere Interessen oder Bedürfnisse. Dieser Berufsethos beherrscht immer noch den wissenschaftlichen Alltag und stellt besonders Frauen vor große Probleme, die neben ihrer wissenschaftlichen Arbeit Zeit für Care-Tätigkeiten leben wollen oder qua gesellschaftlicher Rollenzuschreibung (etwa als Frau, Mutter oder Tochter) dazu verpflichtet werden. Hochschulen, die gender- und familiengerecht sein wollen, müssen hier einen Kulturwandel forcieren, der eine gelebte Gleichzeitigkeit verschiedener Lebensbereiche ermöglicht. Konkret bedeutet dies nicht einfach eine neoliberale Flexibilisierung von Arbeitszeiten, sondern eine Anpassung an lebensphasenspezifische Bedürfnisse. Hiermit geht eine Kritik am Konzept der Work-Life-Balance einher. Dieses versteht die beiden Lebensbereiche als mathematische Rechnung (ich nehme auf der einen Seite etwas weg, dann wird es auf der anderen Seite mehr). Der Kommission geht es aber darum, Arbeit und Care entsprechend den Lebensphasen unterschiedlich leben und umsetzen zu können.

4. Reduzierung von befristeten Arbeitsverhältnissen

Befristete Arbeitsverhältnisse sind seit einigen Jahren an den Hochschulen gängige Pra-

xis. Besonders in der Wissenschaft, jedoch zunehmend auch in der Verwaltung werden Stellen zeitlich befristet und das mit immer kürzeren Laufzeiten! Für eine gender- und familiengerechte Hochschule ist diese Praxis sehr kritikwürdig. Familienplanung benötigt eine zeitliche und finanzielle Sicherheit. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hat in ihrem Templiner Manifest bereits einige gute Ideen und Maßnahmen entwickelt. Neben Stellen zur Qualifikation und Professuren benötigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausreichend Stellen, auf denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit unbefristeten Verträgen Wissenschaft als Beruf ausüben können.

Ausblick

Die zu Beginn genannten Instrumente zur Frauen- und Familienförderung haben in den letzten Jahren einen Kulturwandel der Hochschulen in Gang gesetzt. Familienfreundliche Maßnahmen sind keine Seltenheit mehr. Dennoch ist dies leider nur die eine Seite der Medaille. Die Gefahr besteht, dass durch den steigenden Wettbewerbsdruck zwischen den Hochschulen und die für alle knapper werdenden finanziellen Ressourcen Familienfreundlichkeit mehrheitlich zur Rekrutierung der „besten Köpfe“ genutzt wird.

Wider besseren Wissens aus vielen Studien und Expertisen (z. B. 7. Familienbericht) wird die Vereinbarkeitsproblematik in der allgemeinen hochschulpolitischen Öffentlichkeit nicht im Kontext von Geschlechterungleichheit analysiert und diskutiert. In der Folge werden notwendige strukturelle Änderungen nicht vorgenommen. Trotz vollmundiger Bekenntnisse zu Gleichstellung und Diversity gilt die unausgesprochene Vorgabe, sich an bestehenden Normen und Wettbewerbsvorgaben zu orientieren. Die BuKoF-Kommission sieht es zukünftig als ihre zentrale Aufgabe, diese Ambivalenzen in den Hochschulen laut zu benennen. Schließlich belegen Programme wie das Professorinnenprogramm oder die Gleichstellungsstandards der DFG eindrücklich, dass sich – wenn auch langsam und sehr zögerlich – die Einwürfe und Vorschläge der BuKoF in Ministerien und wissenschaftlichen Organisationen durchsetzen.



Templiner Manifest

Weitere Informationen zum Templiner Manifest finden Sie hier:

www.gew.de/

[Templiner_Manifest.html](http://www.gew.de/Templiner_Manifest.html)

Susann Worschech über Care

Das Gunda Werner Institut der Heinrich-Böll-Stiftung stellt eine umfassende Auseinandersetzung mit dem Konzept „Care“ von Susann Worschech zur Verfügung unter:

www.gwi-boell.de/web/wirtschaften-care-arbeit-oekonomie-konzepte-worschech-3178.html

² Susann Worschech, siehe Seitenspalte rechts.

Guck mal, was ich sage

Die Caroline von Humboldt-Preisträgerin

Dr. Cornelia Ebert über Gestenforschung in Deutschland

Dass es neben der Lautsprache auch eine Körper„sprache“ gibt, ist bekannt. Dass wir aber mit dem Körper nicht nur Emotionen, sondern auch harte Fakten übermitteln können, ist weitaus weniger geläufig. Wie die Informationen aus der Lautsprache mit denen des Körpers kombiniert werden und wie sich das Ganze formal modellieren lässt, ist Thema eines neuen Forschungsprojekts.

Gestenforschung

Intensive Gestenforschung wird in Deutschland zur Zeit u.a. an der Universität Bielefeld, hier vor allem im Bereich Mensch-Maschine-Interaktion und durch den Aufbau eines sehr detaillierten Gesten-Korpus, an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder sowie am Berlin Gesture Center betrieben.

Wir kommunizieren nicht nur mittels Sprache. Auch über Gestik können wir Information vermitteln. Aber wie verbinden sich Sprachsignal und Inhalt der Geste? Und läuft es wirklich auf dasselbe raus, ob wir sprechen oder gesticulieren?

Bleiben wir zunächst auf der Lautebene. Schon hier haben wir unzählige Möglichkeiten, wenn wir einen Gedanken versprachlichen möchten. In der Regel entscheiden wir spontan, innerhalb weniger Millisekunden und völlig unbewusst darüber, wie genau wir uns äußern. Aber was genau bestimmt eigentlich, was wir sagen und wie wir es sagen? Ob wir sagen „Das Baby hat den Karottenbrei mit dem Löffel gegessen“ oder „Den Karottenbrei hat das Baby mit dem Löffel gegessen“ oder ob wir dabei „Karottenbrei“ oder „Löffel“ besonders betonen? Also etwa: „Das Baby hat den KaROTtenbrei mit dem Löffel gegessen“ oder aber „Das Baby hat den Karottenbrei mit dem LÖFFel gegessen“. Bedeutet doch alles irgendwie dasselbe. Macht es also wirklich einen Unterschied, wie wir etwas sagen? Oder ist es vielleicht rein zufällig, welche Wortstellung wir wählen oder was wir betonen?

All diese Fragen sind sprachwissenschaftlich recht gut untersucht. Und ja, die Wortstellung und Betonung machen durchaus einen Unterschied. Und zwar auch, wenn – wie in obigem Fall – der Informationsgehalt so ziemlich der gleiche bleibt. Dem Zufall bleibt es also nicht überlassen, was wann geäußert und wie betont wird. Die Komponenten, die dies steuern, sind ebenfalls gut erforscht und verstanden. Sie lassen sich auch formal sehr genau beschreiben.

Obwohl also „Das Baby hat den Karottenbrei mit dem LÖFFel gegessen“ und „Das Baby hat den KaROTtenbrei mit dem Löffel gegessen“ denselben Inhalt übermitteln, sind sie doch in unterschiedlichen Situationen oder Kontexten äußerbar. Steht etwa die Frage im Raum, ob das Baby den Brei mit den Fingern gegessen hat, so ist als Antwort jener Satz mit Betonung auf „KaROTtenbrei“ sicherlich unangemessen. Die Informationsstruktur zweier Sätze kann sich also durchaus unterscheiden, auch wenn der Informationsgehalt gleich bleibt.

Neben den vielen Möglichkeiten, einen Gedanken sprachlich zu realisieren, kommunizieren wir aber auch noch außersprachlich – und zwar u.a. mittels sprachbegleitender Gesten: Sprache und Gestik teilen sich die Aufgabe, eine Idee zu vermitteln. So wäre beispielsweise in obigem Satz eine sprachbegleitende Geste denkbar, die dem Gegenüber anzeigt, wie genau der Brei von dem Baby mit dem Löffel gegessen wurde, ob mit der linken oder rechten Hand, eher hektisch oder bedächtig, etc. Natürlich wäre die Information auch wieder versprachlichbar. Und es stellt sich die Frage, welcher Prozess die Aufteilung auf die Kanäle, den sprachlichen und den gestischen, eigentlich steuert und was dafür verantwortlich ist, dass wir manche Information sprachlich darbieten und andere gestisch.

Vergleichen wir folgende Äußerungen:

1. „Meine Nachbarin hat ein Schwimmbecken im Garten.“ (geäußert zusammen mit einer „rund“-Geste beim Aussprechen des Worts „Schwimmbecken“; siehe Abb.)
2. „Meine Nachbarin hat ein rundes Schwimmbecken im Garten.“

Der Informationsgehalt beider Äußerungen scheint der gleiche zu sein. In beiden Fällen wissen wir im Anschluss an die Äußerung der Sprecherin, dass sich im Garten der Nachbarin ein rundes Schwimmbecken befindet. Nun also die weitaus weniger gut untersuchte Frage: Ist es völlig beliebig, was gestisch und was sprachlich realisiert wird? Auch hier lautet die Antwort: Nein, sicher nicht. Was aber genau die Aufteilung der Information steuert, ist bislang weitgehend ungeklärt und stellt ein erklärtes Kernziel meines Forschungsprojekts dar. So ist beispielsweise unklar, inwieweit Geste und



Foto: Cornelia Ebert.
Eine „rund“-Geste



Foto: Bernd Prusowski
Dr. Cornelia Ebert bei der Preisverleihung im November.

Dr. Cornelia Ebert

Dr. Cornelia Ebert arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Linguistik/Germanistik an der Universität Stuttgart. Bis Februar 2013 ist sie mit ihrer Tochter Famke (9 Monate) in Elternzeit. Nach dem Studium der Computerlinguistik an der Universität Potsdam arbeitete sie im Sonderforschungsbereich 632 „Informationsstruktur“ in einem Kooperationsprojekt der Universität Potsdam und der Humboldt-Universität zu Berlin. Sie promovierte in Potsdam mit einer Arbeit zur Schnittstelle zwischen formaler Semantik und Informationsstruktur. Anschließend war sie am Institut für Kognitionswissenschaft an der Universität Osnabrück tätig, bevor sie zunächst mit ihrem Sohn Silas (3 Jahre) in Elternzeit ging und dann an die Universität Stuttgart wechselte. Im Rahmen eines von der European Science Foundation geförderten Projekts zur experimentellen Untersuchung semantischer Phänomene kooperiert sie mit Wissenschaftlerinnen der Universität Tübingen und der Universität Illinois at Urbana-Champaign. Das für den Caroline von Humboldt-Preis vorgeschlagene Projekt ist gleichzeitig ihr Habilitationsprojekt. Es behandelt die Interaktion von Sprache und sprachbegleitenden Gesten, die hier insbesondere im Hinblick auf deren informationsstrukturellen und formal-semantischen Beitrag untersucht werden.

Kontakt: cornelia.ebert@ling.uni-stuttgart.de

Sprache interagieren können. Aus der Gestenforschung und insbesondere durch die bahnbrechenden Arbeiten von David McNeill und Adam Kendon in den 80er und 90er Jahren wissen wir, dass Geste und Sprache zeitlich aligniert sind. So korrespondiert beispielsweise die „rund“-Geste oben zeitlich mit der Äußerung des Worts „Schwimmbecken“. Auch fällt der Kern einer Geste, der sogenannte „stroke“, in der Regel mit dem Hauptakzent eines Satzes (also mit „KaROTTenbrei“ oder „LÖffel“ oben) zusammen. Trotzdem können Geste und Sprache offensichtlich nicht frei interagieren: „Ich habe noch nie ein rundes Schwimmbecken gesehen“ heißt sicherlich etwas deutlich anderes als „Ich habe noch nie ein Schwimmbecken gesehen“, geäußert mit „rund“-Geste beim Wort „Schwimmbecken“. Sprachwissenschaftlich formuliert, zeigt dies, dass die Negation „nie“ anscheinend keinen Zugriff auf die Bedeutung der „rund“-Geste hat, wohl aber natürlich auf die Bedeutung des Worts „rund“.

Dies sagt uns einiges über die Natur der Gestenbedeutung, aber auch über ihr Zusammenspiel mit der Sprache. Gestisches Material scheint niemals zum Kern einer Aussage beizutragen und kann daher auch nicht das

Ziel einer Negation wie im obigen Fall sein. Es kann nicht die wichtige, neue Information liefern, sondern schmuggelt eher nebenbei Information zur Hauptaussage dazu. Andererseits kann Gestik durchaus dazu beitragen, das Gegenüber für besonders wichtige Informationen zu sensibilisieren und somit den „Fokus“ der Äußerung zu markieren. In einer an der Universität Osnabrück durchgeführten Studie zeigen wir, dass die Gestik damit ähnliche Aufgaben übernimmt wie die Betonung auf der rein lautlichen Ebene.

Durch die Aufteilung von Information auf Sprache und Gestik wird also eine bestimmte Informationsstrukturierung vorgenommen. Der Gestenkanal übernimmt ähnlich strukturierende Aufgaben wie bestimmte Aspekte von Sprache. Es liegt also nahe, die gut bekannten und bewährten Methoden aus dem Gebiet der Informationsstruktur auch auf die Gestenforschung auszuweiten. Eine solche Untersuchung sprachbegleitender Gesten wird uns nicht nur weitere Ergebnisse zur Gestenforschung liefern, sondern insbesondere auch einiges Neue über Sprache verraten und so auch die formalen Modelle in der Sprachwissenschaft beeinflussen.

Publikation

Cornelia Ebert, Stefan Evert & Katharina Wilmes (2011)

Focus Marking via Gestures
in: Proceedings of Sinn und
Bedeutung 15

Saarbrücken: Universität des
Saarlandes

Verantwortung der Wissenschaft

Die Caroline von Humboldt-Preisträgerin

Dr. Claudia Brunner über ihr Forschungsvorhaben

Claudia Brunners aktuelles Forschungsvorhaben ist an der Schnittstelle von Wissenssoziologischer Diskurs- und Dispositivforschung, Politischer Theorie sowie Friedens-, Konflikt- und Gewaltforschung verortet. Es verfolgt einen dezidiert transdisziplinären Ansatz, dessen Ergebnisse an unterschiedliche Forschungsfelder angeschlossen sind. In diesem Beitrag skizzierte sie die Grundlagen ihres Forschungsprojektes, das durch das Preisgeld des Caroline von Humboldt-Preises verwirklicht werden soll.

Eine wirklich wissenschaftliche Sozialwissenschaft müsse genau jene gesellschaftlichen Konstruktionen der Forschungsgegenstände selbst zum Gegenstand machen, die der Soziologie [und anderen Disziplinen, C.B.] von staatlichen Stellen nahegelegt werden, so Pierre Bourdieu in seinem Buch „Vom Gebrauch der Wissenschaft“. Gerade diese Analysekategorien gehen unhinterfragt in die Arbeit der großen staatlichen Forschungseinrichtungen ein. In diesem Sinne lege ich meine Forschung an.



Claudia Brunner (2011)

Wissensobjekt Selbstmordattentat. Epistemische Gewalt und okzidentalistische Selbstvergewisserung in der Terrorismusforschung
Wiesbaden: VS Verlag

Der Gegenstand des post- bzw. dekolonial und feministisch fundierten Erkenntnisinteresses ist der zwar vielfach benutzte, aber noch nicht systematisch theoretisierte Begriff der epistemischen Gewalt. Auf unterschiedliche Weisen haben Michel Foucault, Gayatri C. Spivak und weitere TheoretikerInnen mit dieser Begrifflichkeit Funktionen und Rollen von Wissen(schaft) in bzw. für Macht-, Dominanz- und Herrschaftsverhältnissen benannt. Dort setzt mein Vorhaben an, indem ich auf diesen schillernden Begriff fokussiere und epistemische Gewalt in ein Verhältnis zu bekannteren Konzepten wie das symbolischer (Pierre Bourdieu) oder struktureller (Johan Galtung) Gewalt setze.

Die Entwicklung weiter Gewaltbegriffe ist untrennbar mit den Kämpfen sozialer Bewegungen und kritischer Wissenschaften vergangener Jahrzehnte verflochten. Im euro- und androzentrisch dominierten Feld der Friedens-, Konflikt- und Gewaltforschung – die über ihre bisweilen enge Verbindung zu Politikberatung auch in globale Gewaltpolitiken Eingang findet – dominiert heute wieder ein enger Gewaltbegriff. Je enger und vermeintlich konkreter jedoch unser Verständnis von Gewalt ist, so eine der Thesen des Projekts, umso anfälliger ist es auch für die Komplizenschaft mit epistemischer Gewalt, die in Form von autoritativ erscheinenden Begriffsdefinitionen, Theoretisierungen und Method(ologi)en als stille Norm wirksam wird. Wenn Gewalt im dominanten ExpertInnenwissen lediglich als Störung verstanden wird, die gegebenenfalls wiederum mit Gewalt in Ordnung zu bringen ist, wird die Gewaltförmigkeit jener Ordnung selbst unsichtbar (gemacht). Dies geschieht ganz zentral auch durch wissenschaftliche Wissensproduktion.

Damit folge ich der Annahme eines Zusammenhangs zwischen unterschiedlichen Erscheinungsformen und Legitimationsweisen von Gewalt (also den konkreten Gegenständen von Forschungen unterschiedlicher Provenienz) einerseits, und Systemen asymmetrisch gewachsener und organisierter wissenschaftlicher Wissensproduktion (also der Expertise, die über jene Gegenstände bereitgestellt und genutzt wird) andererseits. In Anlehnung an Fernando Coronil verfolgt meine Forschung das Ziel einer wissenschaftstheoretisch fundierten und gesellschaftspolitisch begründeten „Politik der Epistemologie“, die den Raum für das Erkennen und Benennen von Zusammenhängen zwischen unterschiedlichen Formen von Gewalt in ihrem historischen, (geo)politischen, sozialen und ökonomischen Kontext öffnet. Damit leistet sie einen Beitrag zu kritischer Grundlagenforschung in den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften.

Epistemische Gewalt

Der Begriff ‚epistemische Gewalt‘ öffnet den Blick für die Rollen, Funktionen und Verantwortungen, die Wissen(schaft) im komplexen Gefüge global asymmetrisch organisierter Gewalt-Verhältnisse in Vergangenheit und Gegenwart einnimmt.

Gewalt und Macht

In vielen Sprachen wird zwischen *violencia/violence* (Gewalt) und *potestas/power/pouvoir* (Macht) unterschieden. Nicht so im deutschen Begriff der Gewalt: In ihm fällt nach Peter Imbusch die Dimension der Ordnungszerstörung (*violencia*) mit jener der Ordnungsbegründung (*potestas*) zusammen. Diese Ambiguität sorgt vielfach für Unschärfen, bildet jedoch zugleich einen produktiven Ausgangspunkt für eine weitere Theoretisierung von epistemischer Gewalt, die für beide Ebenen bedeutsam ist.



Gabriele Dietze, Claudia Brunner & Edith Wenzel (Hrsg., 2009)

Kritik des Okzidentalismus. Transdisziplinäre Beiträge zu (Neo-)Orientalismus und Geschlecht
Bielefeld: Transcript



Foto: Bernd Prusowski
Dr. Claudia Brunner bei der Preisverleihung.

Dr. Claudia Brunner

Claudia Brunner studierte von 1997 bis 2003 Politikwissenschaft, Zeitgeschichte und Gender Studies an der Universität Wien sowie an der Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Von 2005 bis 2008 war sie Stipendiatin im Graduiertenkolleg Geschlecht als Wissenskategorie am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) der Humboldt-Universität, wo sie im Jahr 2009 auch als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig war. Auf Vorschlag von Prof. Dr. Lann Hornscheidt war es auch das ZtG, das Dr. Claudia Brunner für den Caroline von Humboldt-Preis 2012 nominierte. In ihrer wissenschaftlichen Arbeit beschäftigt sich Brunner vor allem

mit De-/Legitimationsweisen unterschiedlicher Formen von Gewalt. Für ihre an der Humboldt-Universität erarbeitete Dissertation mit dem Titel „Sinnformel Selbstmordattentat“ wurde sie 2011 mit dem Christiane Rajewsky-Preis der Arbeitsgemeinschaft für Friedens- und Konfliktforschung ausgezeichnet. In diesem interdisziplinären Fachgebiet ist sie seit 2010 auch am Zentrum für Friedensforschung und Friedenspädagogik der Alpen-Adria-Universität in Klagenfurt tätig.

Ihre aktuellen Arbeitsschwerpunkte in Forschung und Lehre entfalten sich entlang von Fragen nach Zusammenhängen zwischen politischer und epistemischer Gewalt, Positionen Feministischer Friedens- und Konfliktforschung sowie zuletzt auch Menschenrechts-Bildung im tertiären Bildungssektor. Die Perspektiven auf diese thematischen Felder gründen in Feministischer und Postkolonialer Theorie sowie in Wissenssoziologischer Diskurs- und Dispositivforschung.

Claudia Brunners erfolgreichem akademischem Werdegang ging ein gesellschaftspolitisch engagierter Weg voraus. Claudia Brunner war vor und während ihres Studiums viele Jahre in der außerschulischen Jugendarbeit und in der Erwachsenenbildung tätig. Dort sind auch die Wurzeln ihrer Begeisterung für Didaktik und Lehre sowie für teamorientiertes Arbeiten zu finden. Für beides stellen feministische Denk- und Handlungsräume innerhalb der Hochschulen unverzichtbare strukturelle Voraussetzungen und Ressourcen dar, die es in Forschung und Lehre zu nutzen, zu fördern und weiter zu entwickeln gelte, so Brunner.

Kontakt: claudia.brunner@uni-klu.ac.at



Zentrum für Friedensforschung und Friedenspädagogik

Das Zentrum für Friedensforschung und Friedenspädagogik an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (Österreich) wurde 2005 an der kulturwissenschaftlichen Fakultät gegründet. Es ist bislang die einzige Friedensinstitution an einer staatlichen österreichischen Universität und nimmt aufgrund ihrer inhaltlichen Zielsetzungen eine besondere Position in der universitären Landschaft ein. Das Zentrum ist in einer historisch konfliktgeladenen Region angesiedelt: zweisprachiges Kärnten, Alpen-Adria-Region. Ein besonderes Profil gewinnt das Zentrum durch die Verbindung von sozial- und kulturwissenschaftlicher Friedensforschung mit Friedenspädagogik.

www.uni-klu.ac.at/frieden

Vielleicht lässt sich das Ziel – eine differenzierte Betrachtungsweise und Theoretisierung von epistemischer Gewalt im Sinne einer wissenssoziologischen Wissenschaftskritik – auch mit einer literarischen Sprache beschreiben. Christa Wolfs Cassandra fragte nach den Zusammenhängen zwischen Worten und Taten, zwischen scheinbar nicht zusammengehörenden Ebenen unterschiedlicher Formen von Gewalt: „Wann Krieg beginnt, das kann man wissen, aber wann beginnt der Vorkrieg? Falls es da Regeln gäbe, müsste man sie weitersagen.

In Ton, in Stein eingraben, überliefern. [...] Da stünde, unter anderen Sätzen: Lasst Euch nicht von den Eigenen täuschen!“ (Christa Wolf, Cassandra) In diesem Sinne hinterfrage ich die dominanten Narrative jener Wissenschaften, die ihr eigenes Forschungsfeld mit ganz bestimmten Verständnissen von Gewalt konstituieren – und dabei potenziell selbst epistemische Gewalt re/produzieren.

Blickwechsel

Geschlechterforschung an der Humboldt-Universität



Unter dem Motto „Blickwechsel“ schreibt die Geschäftsführerin des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Dr. Gabriele Jähner, nun regelmäßig über die Geschlechterforschung an der Humboldt-Universität.



Foto: Die Hoffotografen

Dr. Gabriele Jähner

Die Germanistin ist seit 2003 Geschäftsführerin des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin. Zuvor führte sie bereits von 1991 bis 2003 die Vorgängerinnen-Institution Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF). Darüber hinaus war sie Mitinitiatorin des Masterstudiengangs Geschlechterstudien/ Gender Studies, dem ersten Gender Studies-Hauptfachstudiengang in Deutschland. Ein selbsterklärtes Ziel ist, die Etablierung der Geschlechterforschung voranzutreiben.

gabi.jaehner@gender.hu-berlin.de

Aufgrund der großen Resonanz (191 Teilnehmer_innen aus 12 Ländern) ist die Veröffentlichung der Tagungsergebnisse geplant.

Es ist ein zentrales Anliegen des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG), den inter- und transdisziplinären Dialog von Wissenschaftler_innen verschiedener Fächer an der Humboldt-Universität zu Berlin und weit darüber hinaus zu befördern. Ein sehr gelungenes Beispiel für die Synergieeffekte der Inter- und Transdisziplinarität, welche die Struktur des ZtG möglich macht, war die internationale Tagung „Kollektivität nach der Subjektkritik – Collectivity Beyond Identity“ am letzten Juniwochenende des Jahres 2012.

Kollektivität nach der Subjektkritik: Eine Internationale Tagung

Die Konzeption der Veranstaltung ergab sich auf Initiative der wissenschaftlichen Mitarbeiterin und Doktorandin am Institut für Philosophie Eva von Redecker und ihrer Kollegin Sophia Ermert aus den Rechtswissenschaften. In einer gemeinsamen Arbeitsgruppe mit den beiden Juniorprofessorinnen Ina Kerner (Politikwissenschaften) und Mari Mikkola (Philosophie) sowie der Doktorandin des Graduiertenkollegs „Geschlecht als Wissenskategorie“ Kirstin Mertlitsch wurden erfolgreich Drittmittel von der Deutschen Forschungsgemeinschaft eingeworben und an der inhaltlichen Ausrichtung der Tagung gefeilt. Die organisatorische Planung und Realisierung der Konferenz wurde durch die Geschäftsstelle des ZtG ermöglicht.

Inhaltlicher Ausgangspunkt der internationalen Konferenz war die Überlegung, dass Formen von Kollektivität alle Lebensbereiche und gesellschaftlichen Zusammenhänge prägen. Sie sind Grundlage von Politik und ergeben sich in Arbeitsverhältnissen. Gerade, wenn man feministischer Theoriebildung folgend nicht von einem souveränen, isolierten Subjekt ausgehen will, wird Kollektivität zum begrifflichen Dreh- und Angelpunkt. Die subjektkritische Theorie machte darauf aufmerksam, dass Kollektive, besonders wenn sie auf Identitätskategorien basieren, Ausschlüsse und Gewalt (re)produzieren können.

Problematisiert wurde z. B. das Ausblenden von Machtverhältnissen und Unterschieden innerhalb homogener gedachter Gruppen wie bspw. aller Frauen in der sogenannten zweiten Frauenbewegung. Die Lage von jungen inlän-

dischen Akademikerinnen unterscheidet sich aber meist deutlich von jenen älterer, bildungsferner Migrantinnen. Auch die politischen Interessen von Angehörigen beider Gruppen müssen keineswegs übereinstimmen. Diese unterschiedlichen Interessen können zu einem Dilemma führen, das sich auch im Recht spiegelt. Oft erlangt dort das Kollektive seinen Status auf Kosten des Einzelnen, weil über Gruppenrechte zwangsläufig Einheit gestiftet wird. Die Berufung auf „Frauenrechte“ oder „gay rights“ birgt zudem die Gefahr, durch die juristische Verfestigung selbst wiederum zur Festschreibung von Stereotypen oder Viktimisierungen beizutragen.

Seit vielen Jahren wird daher in der Geschlechterforschung versucht, Machtverhältnisse sehr viel komplexer nachzuvollziehen und Differenzen zu berücksichtigen. Wie aber lässt sich nun Gemeinschaft denken, wie kann Kollektivität vorgestellt werden, wenn die scheinbar zentrale Kategorie zur Vergemeinschaftung, die Kategorie der ‚Identität‘, zum kritischen Projekt geworden ist? Wie lassen sich Zusammenhänge, Zusammenarbeit, Zusammenleben analysieren und theoretisieren? Was bleibt an Ver-Bindendem, wenn das Trennende nicht romantisierend übergangen wird? Stellen diese Differenzen die Grenzen von Kollektivität dar, oder lässt sich gerade bei Berücksichtigung dieser Unterschiede ein revidiertes Verständnis von Kollektivität entwickeln?

Für die Diskussion dieser und vieler weiterer Fragen gelang es, zahlreiche Wissenschaftler_innen zu begeistern, die auf den Call for Papers antworteten und zum Teil nach Berlin eingeladen werden konnten. Außerdem wurden international renommierte Wissenschaftlerinnen wie Linda Alcoff (New York), Susanne Baer (Berlin), Adriana Cavarero (Verona), Sabine Hark (Berlin) und Linda Zerilli (Chicago) für Vorträge gewonnen. In insgesamt zehn Panels wurden alternative Perspektiven und Theoretisierungen von Subjektivierung und Vergemeinschaftung aus philosophischen, rechts-, politik- und sozialwissenschaftlichen, aber auch historischen, religions- und kulturwissenschaftlichen Perspektiven und aus der Erfahrung politischer Praxis diskutiert.

Vorwärts mit System

Das Caroline von Humboldt-Programm als neues Gleichstellungskonzept

Die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen wird an der Humboldt-Universität zu Berlin nicht erst seit gestern aktiv vorangetrieben (siehe Seitenspalte). Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde die Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung systematisch überarbeitet und zusammengeführt. Das Ergebnis ist das Caroline von Humboldt-Programm (CvH-Programm).

Das neue Gleichstellungskonzept

Entwickelt in enger Zusammenarbeit zwischen der Frauenbeauftragten und dem Präsidium beinhaltet das neue Konzept eine wirkungsvolle Gleichstellungsstrategie für die gesamte Universität. Es soll die Chancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gerecht verteilen. Außerdem werden die Kompetenzen von Frauen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung umfassend gestärkt. Verknüpft werden hier strukturelle Reformprozesse und nachhaltige Entwicklungen auf dem Gebiet der Gleichstellung mit einem zielgerichteten individuellen Empowerment und einer Professionalisierung aller weiblichen Universitätsangehörigen – mit einem gewissen Fokus auf Wissenschaftlerinnen.

Das strategische Gesamtkonzept beinhaltet drei Elemente, die wesentlich für die erfolgreiche und nachhaltige Implementierung sind.

1. Das Dach: Das CvH-Programm bündelt und vernetzt sämtliche gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Universität. Diese werden kontinuierlich evaluiert, ggf. modifiziert und erweitert.

2. Die Steuerung: Das Programm wird im Rahmen eines umfassenden Qualitätssicherungsprozesses in enger Abstimmung mit dem Präsidium und in Kooperation mit den Fakultäten, Instituten sowie den Forschungsprojekten und den Gremien an der Humboldt-Universität durch die Lenkungsgruppe Gleichstellung gesteuert. Sie ist unmittelbar dem Präsidenten unterstellt und besteht aus leitenden Mitarbeiter_innen der Universität, der zentralen Frauenbeauftragten sowie der Vorsitzenden der Kommission für Frauenförderung (KFF). Neben der Lenkungsgruppe fungiert die KFF als Ideengeberin und Kontrollgremium für den gleichstellungspolitischen Qualitätssicherungsprozess.

3. Der Service: Im Rahmen des Zukunftskonzepts wird das CvH-Programm unter einem

gemeinsamen organisatorisch-administrativen Dach umgesetzt und verwaltet. Dieses Servicecenter ist bei der zentralen Frauenbeauftragten angesiedelt.

Ziele des Caroline von Humboldt-Programms

Das Programm zielt zum einen auf die Integration des Themas Gleichstellung in die strukturelle Gesamtentwicklung der Humboldt-Universität durch eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und Steuerung. Ein finanzielles Anreizsystem, ein forschungsori-



humboldt chancengleich.
fokus frau.



entiertes Gleichstellungsconsulting, Zielvereinbarungen oder Gleichstellungskonzepte stellen hierbei neben anderem die materiellen Instrumente zur Umsetzung des ersten Zieles dar. Mit weiteren Maßnahmen soll das zweite Ziel erreicht werden: Wissenschaftlerinnen noch effektiver als bisher auf ihrem Karriereweg in ihren Stärken zu stärken. Ferner sollen sie, so das dritte Ziel, enger an die Humboldt-Universität gebunden, vor allem aber gezielt von außen rekrutiert werden, insbesondere in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dies gilt speziell für die Führungspositionen, d. h. vor allem auch für die Professuren. Frauen besetzen nicht nur seltener als ihre männlichen Kollegen Spitzenpositionen in der Wissenschaft, sondern sie sind auf diesen Positionen auch häufig weniger sichtbar für die Öffentlichkeit als Männer. Deswegen dient ein weiterer Zweig des Programms der verstärkten Visibilisierung exzellenter Wissenschaftlerinnen und ihrer Leistungen (Ziel vier). Care Work ist schließlich in der gesellschaftlichen Praxis noch immer primär Aufgabe von Frauen. Vor diesem Hintergrund zielt das Programm fünftens auch auf die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.

Um diese Ziele zu erreichen, werden verschiedene bewährte und innovative Instrumente an der Humboldt-Universität eingesetzt.

Der Text wurde von Dr. Ursula Fuhrich-Grubert, der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin verfasst.

frauenbeauftragte@hu-berlin.de

Der Weg zum Caroline von Humboldt-Programm

Seit Anfang der 1990er Jahre wurden zahlreiche Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit an der Humboldt-Universität zu Berlin implementiert: Frauenbeauftragte, Frauenförderrichtlinien, Frauenförderpläne usw. Im Jahr 2008 wurden die bestehenden Maßnahmen in einem Gleichstellungskonzept gebündelt, überprüft und ergänzt. Dieses wurde systematisch und zielgerichtet in den Berichten zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft weiterentwickelt. Durch die erneute Bewerbung der Humboldt-Universität im Rahmen der Exzellenzinitiative erhielt die Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung eine umfassende Neustrukturierung und wurde zu einem Dach für alle Gleichstellungsmaßnahmen, die im Zukunftskonzept der Humboldt-Universität erfolgreich beantragt wurden, zusammengeführt: das Caroline von Humboldt-Programm.

Fortsetzung auf Seite 26

Fortsetzung von Seite 25

Die Instrumente des CvH-Programms werden sukzessive in den nächsten Ausgaben von „humboldt chancengleich“ vorgestellt. Gemeinsam sollen sie dazu beitragen, das übergeordnete Ziel zu erreichen, an der Humboldt-Universität eine Kultur der Geschlechtergerechtigkeit zu etablieren.

Teil 1: Bindung und Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen

Vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen

sind eine Erfindung der Humboldt-Universität. Bereits 2002 hatte sie unter dem Namen „Harnack-Programm“ ein eigenes Programm zur vorgezogenen Berufung von Frauen auf Professuren entwickelt. Auch wenn nur zwei der Harnack-Professuren an der Humboldt-Universität realisiert wurden, führte das Harnack-Programm dazu, dass die Universität auf den Ansatz der vorgezogenen Nachfolgeberufungen mental besser als manche andere Hochschule vorbereitet war. Infolgedessen fanden bisher sämtliche Programme für vorgezogene Nachfolgeberufungen eine hohe Akzeptanz an der Humboldt-Universität.

Gleichstellungsfonds

Anträge an den Gleichstellungsfonds werden zweimal im Jahr angenommen. Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der Frauenbeauftragten: frauenbeauftragte.hu-berlin.de

Das Caroline von Humboldt-Programm beinhaltet eine Vielzahl von Instrumenten zur Bindung und Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen: Vorgezogene Nachfolgeberufungen, W2-Professuren auf Zeit, Gastprofessuren, das W1-Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Stellen für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, verschiedene Formen von Stipendien sowie Aktivitäten, um Schülerinnen für bestimmte MINT-Fächer zu gewinnen.

Unter einer *vorgezogenen Nachfolgeberufung* ist folgendes zu verstehen: Eine Professur, die noch besetzt ist, wird bereits vor Ende der Amtszeit der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers ausgeschrieben und parallel mit einer Wissenschaftlerin besetzt, die nach Ende der Amtszeit die Professur allein vertritt. Seit 2007 wurden 18 Anträge auf finanzielle Förderung entsprechender Professuren gestellt, drei konnten nicht realisiert werden, fünf befinden sich noch im Verfahren. Da das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder 2013 erneut aufgelegt werden soll, hat die Humboldt-Universität die Chance, weitere drei vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen einzuwerben. Vorgezogene Nachfolgeberufungen sind das nachhaltigste Instrument sowohl zur Veränderung der universitären Strukturen im Sinne von Chancengleichheit wie zur individuellen Förderung einer Wissenschaftlerin.

W2-Professuren auf Zeit bieten hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, fünf Jahre eine Professur an der Humboldt-Universität zu besetzen. Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (BCP) finanziert W2-Professuren auf Zeit für Wissenschaftlerinnen inklusive Ausstattungsanteil bis 2015 voll aus.

Anschließend muss die Universität die Professuren bis zum Ende der fünfjährigen Laufzeit weiterfinanzieren. Für die Programmlaufzeit 2012 bis 2015 wurden drei Anträge genehmigt. Die Bedeutung der W2-Professur auf Zeit ist als Instrument zur Professionalisierung und individuellen Karriereförderung von Frauen sehr wertvoll. Das Potential dieser Maßnahme liegt aber auch in ihrer strukturverändernden Wirkung. Problematisch ist allerdings, dass diesem Instrument die Nachhaltigkeit vor allem in individueller Hinsicht fehlt.

Das *W1-Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* wurde Ende der 1990er Jahre in den Haushalt der Humboldt-Universität als C1/C2-Programm eingestellt. Gegenwärtig werden insgesamt neun mit Wissenschaftlerinnen besetzte Juniorprofessuren aus dem Programm finanziert. Ferner wird das Programm zur Zwischenfinanzierung von Wissenschaftlerinnen nach dem Auslaufen ihrer Verträge benutzt. Mittel aus dem Programm dienen aber auch als Kofinanzierung, beispielsweise von Empowerment-Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen

Die Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist eines der wichtigsten Ziele des 2010 eingerichteten *Gleichstellungsfonds* (GF) der Humboldt-Universität. Unter dem Titel „Befristete personelle Maßnahmen“ besteht im Rahmen der Förderlinie für neuberufene Professorinnen die Möglichkeit, zusätzlich zur Basisausstattung der Professur, eine halbe Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin (WiMi) zu beantragen. Ziel dieser WiMi-Stellen ist es, die neuberufene Professorin zu unterstützen, um bspw. einen Drittmittelantrag vorzubereiten. Außerdem sollen diese Stellen Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in ihrer Karriere fördern und exzellente junge Wissenschaftlerinnen für die Humboldt-Universität gewinnen.

Gastprofessuren für Wissenschaftlerinnen sind ein Förderinstrument, das an der Universität als individuelle Maßnahme der Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur dient. Zugleich aber entfaltet das Instrument auch strukturelle Wirkung, denn diese Gastprofessuren werden vor allem in Bereichen

Die derzeitigen Ausschreibungen für alle genannten Stipendien laufen noch bis zum **31. Januar 2013**.

vergeben, in denen der Anteil von Frauen auf Professuren besonders gering ist – wie z. B. in den MINT-Fächern – ,nicht zuletzt, um „role models“ für die teilweise nur wenigen Studentinnen zu etablieren. Als Maßnahme beim Berliner Chancengleichheitsprogramm von der Universität beantragt, werden regelmäßig pro Semester zwei bis drei solcher Professuren von der KFF vergeben. Die Einrichtungen können sich um diese Professuren bewerben, müssen allerdings ein Drittel der Kosten selbst aufbringen. Darüber hinaus finden diese Gastprofessuren auch zur Implementierung der Frauen- und Geschlechterforschung in den Fakultäten und Instituten der Humboldt-Universität Anwendung. Hierzu gibt es für diese Einrichtungen auch die Möglichkeit, entsprechende Mittel aus dem Gleichstellungsfonds (GF) – dann ohne Gegenfinanzierung – zu beantragen.

Da Frauen vor allem in der PostDoc-Phase die Wissenschaft verlassen, werden Habilitandinnen im Rahmen des GF ganz gezielt unterstützt. Seit 2010 gibt es daher für Postdoktorandinnen, die kurz vor dem Ende ihrer Habilitation stehen, die Möglichkeit, ein sechsmonatiges *Abschlussstipendium* beim GF zu beantragen.

Obwohl der Anteil von Doktorandinnen an der Humboldt-Universität im Durchschnitt bei über 40 % liegt, gilt dies keineswegs für alle Fächer. Insbesondere im MINT-Bereich sind promovierende Frauen noch immer häufig stark unterrepräsentiert. Um hier Abhilfe zu schaffen und die jungen Wissenschaftlerinnen zugleich in ihrer Karriere zu fördern, eröffnet der Gleichstellungsfonds ausgezeichneten Doktorandinnen seit April 2010 die Möglichkeit, ein *Promotionsabschluss-Stipendium* zu beantragen. Darüber hinaus wurden im Rahmen des Zukunftskonzepts weitere Stipendienmittel für Promovendinnen eingeworben.

Es hat sich gezeigt, dass Promovendinnen nach einem Forschungsaufenthalt an einer ausländischen Hochschule aufgrund ihrer in der Regel positiven Erfahrungen und der dadurch ermöglichten internationalen wissenschaftlichen Vernetzung häufiger eine wissenschaftliche Karriere anstreben als internationale nicht erfahrene Promovendinnen. Daher hat sich die Humboldt-Universität ent-

schlossen, den Forschungsaufenthalt hervorragender Promotionsstudentinnen an einer ausländischen Universität durch ein *International Research Scholarship* einen Auslandsaufenthalt von sechs bis neun Monaten zu fördern.

Schließlich können auch herausragende Absolventinnen der Humboldt-Universität, die eine Promotion vorbereiten (z. B. Bewerbung um ein Promotionsstipendium) eine *Übergangsfiananzierung* benötigen, zukünftig ebenfalls eine Förderung durch ein sechsmonatiges Kurzzeitstipendium erhalten.

Um den Anteil von ausgezeichneten Promovendinnen, vor allem aus dem internationalen Kontext, in den strukturierten Promotionsprogrammen der Universität zu erhöhen, wurden im Rahmen des Zukunftskonzeptes erfolgreich Mittel für den *Women's Travel Award* beantragt. Dabei handelt es sich um die Möglichkeit für potentielle Promovendinnen, einen einwöchigen Einblick in ein strukturiertes Programm zu gewinnen. Hierzu gehört auch ein umfassendes Besuchsprogramm. Die Frauen erhalten die Reisekosten erstattet sowie die Mittel für sechs Tage Unterkunft und Verpflegung in Berlin zur Verfügung gestellt.

Seit 2007 wird unter der Dachmarke Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA) kontinuierlich daran gearbeitet, den Campus Adlershof im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln. Dazu gehören auch umfangreiche Aktivitäten im Bereich der *Schülerinnen-Arbeit in Informatik und Physik* – hier auch in Kooperation mit dem Projekt Club Lise. Ziel ist es, Schülerinnen zu animieren, ein MINT-Studium aufzunehmen. In Informatik und Physik werden Schülerinnen-AGs angeboten (Java-Programmierungskurs, Digitale Fotografie u. a.). Ferner besteht eine enge Kooperation mit den Schulen des Umfelds. Zu den weiteren Aktivitäten gehören z. B. eine Ideen-Werkstatt zu Studienwahl, Studium und Beruf (Mehr Frauen in die Informatik), „Roberta-Kurse“ (vgl. S. 32), Projektwochen und Wochenkurse in den Sommerferien. Ferner wird von FiNCA auch regelmäßig der Girl's Day in Adlershof ausgerichtet.

In der nächsten „**humboldt chancengleich**“:
Teil 2 – Empowerment- und Mentoring-Programme



International

Gender Equity at the University of Toronto



Foto: privat

Angela Hildyard

The author is Vice President at the University of Toronto and responsible for Human Resources and Equity.

vp.hr@utoronto.ca

www.utoronto.ca



130 years about women at the University of Toronto

Discussion about the role of women at the University of Toronto has been taking place for at least 130 years. An 1880 issue of the University's student run newspaper included a debate on whether women students should be admitted. It was not until March 1884 that provincial legislation permitted female students to attend classes. The first three women began classes on October 6, 1884. Within one week they were joined by three others, and by the end of that first year there were nine. In 2011 some 10,000 women graduated – representing close to 60 % of all graduating students. The first female faculty member was appointed in 1906 and today we have women at every level of the institution – though we have yet to appoint a female President!

The discussion about the role of women at the University of Toronto has a long history (see box on the left) – and it is not over yet.

The University of Toronto created a Status of Women Office in 1984 to “address inequities experienced by women at the University and to promote policy development in areas of particular relevance to women”. This Office has worked proactively over the past 30 years in support of women students, staff and faculty. The University has also chosen to support, very explicitly, the values of equity and diversity, and we relate these to our unwavering commitment to excellence. The University of Toronto Statement on Equity, Diversity and Excellence from 2005 states: “we believe that excellence flourishes in an environment that embraces the broadest range of people, that helps them to achieve their full potential, that facilitates the free expression of their diverse perspectives through respectful discourse, and in which high standards are maintained for students and staff alike. An equitable and inclusive working and learning environment creates the conditions for our diverse staff and student body to maximize their creativity and their contributions, thereby supporting excellence in all dimensions of the institution.”

As part of the University's commitment to Equity and Diversity, we prepare an annual report on the employment status of women, visible minorities, persons with disabilities, Aboriginal persons and sexual minorities. Every employee is provided with a voluntary survey and asked to self-identify at the time of hire. Employees are able to update and change their responses at any point in their employment. The data is updated every 5-10 years through a university wide census. We gather data on hiring, exits, the level of the position, promotions, and access to professional development opportunities. We look at trends over time – and for faculty, we are able to assess the data by broad disciplines.

With respect to faculty, Table A shows the percentages for each designated group for tenured and tenure stream professoriate positions. You will note that we have very few Aboriginal faculty members and very few faculty members who self-identify as having a disability. Accord-

dingly we engage in significant outreach to Aboriginal communities and we actively work on ensuring that our policies with respect to the accommodation of disabilities are proactive and supportive.

Table A also indicates that the representation of women differs quite significantly across the broad disciplines. While these data are not unusual for a research intensive institution, we have developed a number of initiatives to support young women in the Physical Sciences, including: mentoring programs for young women graduate students as a way to encourage them to contemplate careers within academe; providing supports to young women faculty members who are raising families at the same time as they are going through the tenure process, including the right to request an extension to the tenure “clock” for family related reasons.

One disturbing trend that we noted in 2009-10 and that we anticipate may also have occurred this year is that the male candidate pool for academic positions has increased at a greater rate than the female candidate pool (See table B). Our data indicate that not only are there more male applicants, but that more men are shortlisted. Since this is impacting our ability to increase the numbers of female faculty hires we are working closely with the Chairs of Search Committees to ensure that the women candidates are given as much opportunity as possible to demonstrate their potential.

In terms of promotion from Assistant to Associate Professor, the data indicate no differences in terms of rate of promotion between men and women. For promotion to Full Professor, however, our data indicate that while proportionally women are promoted at the same rate as men,

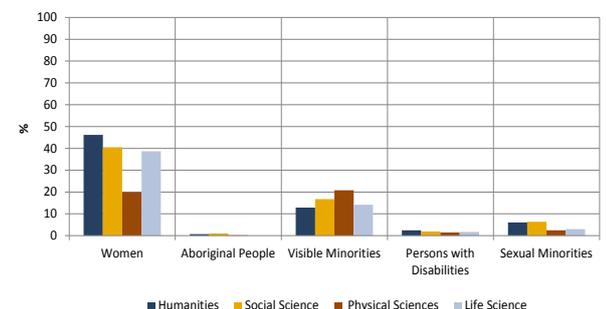


Table A: Representation of designated groups among full-time faculty

it can take slightly longer for women. Since we suspect that to some extent this may be due to the fact that women are less likely than their male colleagues to put themselves forward for promotion, we ask Departmental Chairs to play a more proactive role in the process of applying for promotion. Rounding out this brief discussion of Faculty let me comment on Executive and Senior Administrative positions. With respect to President, Vice President and Vice-Provost positions, one third of the incumbents are women; at the Decanal level over 40 % of the positions are held by women – including Engineering, Medicine and Law which are traditionally led by male colleagues. Women are extensively involved in every institutional decision and collectively we ensure our voices are heard!

In terms of non-academic staff, over 60 % of our work force are women and they are appropriately represented at every level of the organization, and in each of the key career streams (Chief Administrative Officer, Student Life, Human Resources, Information & Technology) particularly at the most senior levels. Women staff members are taking full advantage of career and leadership development opportunities, mentoring programs, and as a result are being promoted at a faster rate than their male counterparts.

While numbers and proportions are, of course, important, they do not necessarily speak to the culture of the organization. Much of my work focuses on creating an environment that is supportive of women at every level of the organization. To that end we focus on minimizing the barriers associated with the multiple roles of our faculty and staff members – for example, compassionate care leave, generous parental leave provisions (by North American standards at least!), support for elder care and child care. We actively support spousal and partner hires; we provide immigration support; housing loans; tuition relief for employees' children, and so on. Our Employee Assistance Program works with faculty and staff as well as their families. We invite the 12/13 year old children of our employees onto campus once a year for *Take our Daughters and Sons to Work Day* so that they get a better sense of what their parents and guardians do. We run summer camps du-

ring the elementary and secondary school vacations (not only does this assist faculty and staff with child care but also provides excellent work opportunities for our undergraduate and graduate students).

One advantage of the University of Toronto is that we are a very large organization so we are able to facilitate and create networking opportunities for women academic administrators across our three campuses. Providing informal support and advice to colleagues through networking is exceptionally helpful. It is for this reason that I am the current President of an organization called SWAAC (Senior Academic Administrators of Canada). It provides networking opportunities for women administrators, as well as women aspiring to be academic administrators, from across Canada. It is a model that Universities in Germany might want to explore.

This past year when I presented the Employment Equity report to our Governing Body, I was asked if the University still needs a Status of Women Office given that women are now well represented at every level of the organization. I replied that although white women, primarily from middle class backgrounds, are well represented in senior and leadership roles, we do not see many visible minority women, women with disabilities, Aboriginal women or women who self-identify as sexual minorities in these positions. The current mandate of the Status of Women Office is to initiate research on the intersectionality of gender with race, faith, Aboriginal status, disability, sexual orientation to determine if there are systemic barriers that are impacting the opportunity for ALL women to fulfill their potential at our institution. If we identify such barriers we will implement procedures to eliminate them.

The University of Toronto is recognized as one of the Top 100 Canadian Employers; a Top Family Friendly institution and a Top Diversity Employer. The overwhelming majority of our employees – both men and women – express significant pride in being part of the University and my goal within HR & Equity is to ensure it stays that way!

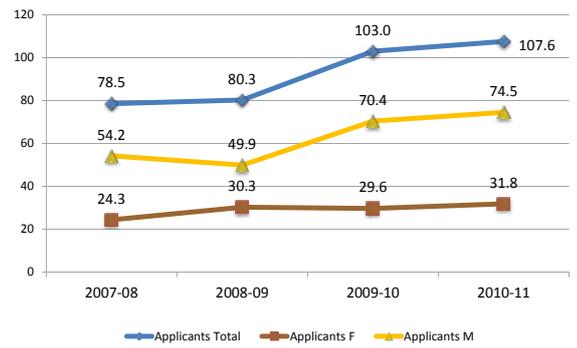


Table B: Applicant pool (mean per search)

Employment Equity Annual Report

The most recent report is based on a snap shot of data from September 2011 and a brief summary of the highlights is as follows. The full report can be found at www.hrandedquity.utoronto.ca

Status of Women Office

<http://status-women.utoronto.ca>

SWAAC – Senior Academic Administrators of Canada

www.swaac.ca

Mentoring: Ein Begriff in vielen Gewändern

Zur Qualität von Mentoring-Programmen



Foto: Universitätsklinikum Aachen

Dr. phil. Henrike Wolf

Die Autorin ist Programm-Managerin von drei Mentoring-Programmen an der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen. Seit Juni 2011 ist sie Stellvertretende Vorstandsvorsitzende des Forums Mentoring e.V.

Tel.: (0241) 8085500
hewolf@ukaachen.de

Mentoring ist ein Begriff, der in der Hochschullandschaft unterschiedlichste Formen annimmt. Daher sind Qualitätsstandards unerlässlich. Das Forum Mentoring e. V. als Bundesverband für Mentoring in der Wissenschaft ist eine Plattform, die Maßstäbe für ein qualitativ hochwertiges und geschlechtergerechtes Mentoring setzt.

Der Begriff „Mentoring“ boomt in der Hochschullandschaft. Er wird mittlerweile geradezu inflationär gebraucht: von „Mentoring-Programmen“ zur Berufsorientierung und Karriereförderung bis zu „Mentoring-Systemen“ als Studienbegleitung für Studierende. Mentoring findet sowohl in Dyaden, Gruppen oder web-basiert statt. Die Bandbreite der verschiedenen Anwendungsgebiete verdeutlicht, dass insbesondere im Hochschulkontext der Mentoring-Begriff nicht klar umrissen ist. Vielmehr sind verschiedene Konzepte mit unterschiedlichen Zieldimensionen sowie Struktur- und Organisationsformen gemeint, die darüber hinaus auch Gender- und Diversity-Aspekte in unterschiedlicher Gewichtung mit einbeziehen. Denn während Mentoring-Programme überwiegend für den weiblichen Nachwuchs konzipiert sind, lassen die meisten Mentoring-Systeme das Prinzip der Chancengleichheit außer Acht.

Die erwähnten formalisierten Mentoring-Programme etablierten sich Ende der 90er Jahre an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Rahmen der Gleichstellungsarbeit. Sie verfolgten das Ziel, der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Fachgruppen und in der weiteren wissenschaftlichen Laufbahn entgegenzuwirken. Sie stellen als kreativer Ansatz zur Erprobung neuer Lern- und Lehrformen einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung und Erhöhung des wissenschaftlichen Nachwuchses dar.

Gemeinsam ist den meisten Mentoring-Programmen in der Wissenschaft, dass die Mentoring-Beziehung – die in verschiedenen Formen wie One-to-One, Peer oder Gruppen-Mentoring ablaufen kann – durch die Module „Trainings zu Schlüsselkompetenzen“ und „Vernetzungsangebote“ ergänzt wird. Der Gestaltungsspielraum ist hierbei groß. Unterschiede sind insbesondere auf struktureller

Ebene – bei der Implementierung und finanziell-personellen Ausstattung der Programme festzustellen. Während ein Großteil bei den Gleichstellungsstellen angesiedelt ist, findet in den letzten Jahren zunehmend die strukturelle Anbindung an Personalabteilungen, Stabsstellen oder einzelne Fakultäten statt. Damit einhergehend werden die Programme aus ganz unterschiedlichen „Töpfen“ finanziert. Die Spannweite reicht vom Europäischen Sozialfond über Gleichstellungsmittel der Deutschen Forschungsgemeinschaft bis hin zu Haushaltsmitteln der Abteilungen und Institute. Diese finanzielle Situation der Programme hat nicht selten Konsequenzen für die Arbeitsplatzsituation der ProgrammkoordinatorInnen zur Folge. Nur die allerwenigsten verfügen über ein entfristetes Arbeitsverhältnis – trotz jahrelanger, qualitativ erfolgreicher Tätigkeit. Dies hat auch eine Fluktuation zur Folge, welche die Kontinuität von Programmen und deren Erfolge beeinträchtigen kann. Auch auf inhaltlicher Ebene weisen Mentoring-Programme Unterschiede auf, sei es hinsichtlich der Betreuung der Mentees und MentorenInnen, der Wahl von externen TrainerInnen oder bei der Evaluation der einzelnen Durchgänge.

Qualitätsstandards sind notwendig

Vor diesem Hintergrund sowie im Hinblick auf die kontinuierlich steigende Anzahl von Mentoring-Programmen und -Systemen hat die Qualitätssicherung und -entwicklung dieses Personalentwicklungs- und Nachwuchsförderinstruments zunehmend an Bedeutung gewonnen. Qualitätsstandards sind unumgänglich. Die von der AG „Qualitätsmanagement im Mentoring“ des Forum Mentoring e. V. entwickelten Qualitätskriterien bilden eine zentrale Basis für die künftige Entwicklung und Gestaltung von Mentoring-Programmen. Entstanden ist dabei nicht nur ein kritisches Instrument zur Überprüfung der Güte von unterschiedlichsten Maßnahmen, sondern gleichermaßen ein differenziertes, anwendungsbezogenes Raster zur Konzeption von neuen Mentoring-Programmen. Letztendlich stellen die Qualitätsstandards einen praxisorientierten Handlungsleitfaden für erfolgreiches Mentoring dar. Damit setzt das Forum Mentoring e. V. unter dem Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit Maßstäbe für ein qualitativ hochwertiges Mentoring in der Wissenschaft.



Forum Mentoring e. V.

Der Bundesverband für Mentoring in der Wissenschaft ist eine bundesweite Plattform für Wissenstransfer, Austausch und Vernetzung rund um Mentoring in der Wissenschaft. Der Bundesverband vertritt die Belange der Mitglieder und unterstützt die Entwicklung von Mentoring-Angeboten im Bereich der geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung. Der Verband zielt auf die Initiierung, konzeptionelle Weiterentwicklung, Institutionalisierung und Qualitätssicherung von Mentoring-Maßnahmen unter Aspekten der Chancengleichheit in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und der akademischen Personalentwicklung.
www.forum-mentoring.de

Veranstaltet

Die Caroline von Humboldt-Preisverleihung 2012

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. Damit wird zugleich eine Tradition begründet, große Leistungen von Wissenschaftlerinnen anzuerkennen. Seit 2010 von der Humboldt-Universität zu Berlin an Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase vergeben, erhielten 2012 ausnahmsweise nicht nur eine, sondern zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen – diesmal aus den Geisteswissenschaften – den mit 15.000 € dotierten Preis. Die besonderen Leistungen der beiden Nominierten Dr. Claudia Brunner und Dr. Cornelia Ebert sollten gleichermaßen gewürdigt werden.

Als „faszinierend, innovativ und wissenschaftspolitisch außerordentlich relevant“ – so beurteilte die Jury das theoretisch anspruchsvolle Projekt der Politikwissenschaftlerin Claudia Brunner „Epistemische Gewalt. Theoretisierung eines Begriffs“ (vgl. S. 22-23). Die Linguistin Cornelia Ebert begeisterte die Jury gleichermaßen durch ihre breite Publikationstätigkeit wie durch ihr vielversprechendes Projekt zur Gestenforschung (vgl. S. 21-22). Beide Wissenschaftlerinnen werden als „scientist in residence“ zwei Monate an der Humboldt-Universität zu Berlin verbringen.

Die Verleihung der Preise an die beiden exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen fand im Rahmen einer festlichen Veranstaltung im Senatsaal des Hauptgebäudes der Humboldt-Universität statt. Musikalisch begleitet wurde der Festakt durch das Duo Promnitz und Haumann. Nach einer Begrüßung durch den Vizepräsidenten für Forschung Prof. Dr. Peter Frensch, in der er auf die Genese und die Ziele des Preises einging, und einem Grußwort von Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann (Bundesministerium für Bildung und Forschung) hielt Prof. Dr. Jutta Nowosadtko (Bundeswehruniversität Hamburg) den



Foto: Bernd Prusowski
Prof. Dr. Jutta Nowosadtko über die Bedeutung des Begriffs „Karriere“.

Festvortrag. In ihren Ausführungen zum Thema „Frauen und Karriere“ beschäftigte sich Nowosadtko u. a. mit der Begriffsgeschichte des Terminus „Karriere“. In Zedlers „Universal-Lexicon“, dem wohl bedeutendsten Universallexikon des 18. Jahrhunderts, finden sich unter dem Eintrag „Carriere“, so Nowosadtko, gleich mehrere Bedeutungen des Wortes: erstens als „Lauff des Pferdes selbst“ und zweitens als „das Erdreich, darauf daß Pferd läuft“. Auch Gallensteine und Steingruben wurden als „Carriere“ bezeichnet. Risiko und Hindernis waren somit in den Begriff Karriere von Beginn an eingeschrieben. Vor allem für Frauen in der Wissenschaft sind sie bekanntlich bis heute Teil des oft „steinigen“ Karriereweges.

In ihren jeweiligen Laudationes würdigten anschließend Prof. Dr. Mary Fulbrook (University College London) und Prof. Dr. Michael Kämper-van den Boogaart (Vizepräsident für Studium und Internationales) die Leistungen der beiden Preisträgerinnen. Sowohl Cornelia Ebert als auch Claudia Brunner betonten in ihren Dankesreden die Bedeutung formaler und informeller Netzwerken, die helfen, das Risiko einer wissenschaftlichen Karriere zu bewältigen.

Am 20. Dezember 2012 steht noch eine weitere Veranstaltung aus dem Caroline von Humboldt-Programm (vgl. S. 25-27) an: Die Humboldt-Universität wird in diesem Jahr zum ersten Mal die im Rahmen der Exzellenzinitiative eingerichtete Caroline von Humboldt-Professur vergeben. Erste Caroline von Humboldt-Professorin 2013 wird Prof. Dr. Susanne Baer (vgl. S. 9-11).



Foto: Bernd Prusowski
Christina Hadulla-Kuhlmann ist im BMBF zuständig für Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung.

Dieser Veranstaltungsbericht wurde vom Team der zentralen Frauenbeauftragten verfasst.

frauenbeauftragte@hu-berlin.de



Foto: Bernd Prusowski
Prof. Dr. Mary Fulbrook ist Mitglied der Auswahljury und Laudatorin für Dr. Claudia Brunner.

Die Jury

Die diesjährige Jury setzte sich aus international renommierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zusammen. Den Vorsitz hatte Prof. Dr. Peter Frensch, Vizepräsident für Forschung der Humboldt-Universität zu Berlin inne. Weitere Mitglieder der Jury waren Prof. Dr. Mary Fulbrook (University College London), Prof. Dr. Barbara Hahn (Vanderbilt University, Nashville), Prof. Dr. Michael Kämper-van den Boogaart (Humboldt-Universität zu Berlin) und Prof. Dr. Shalini Randeria (Graduate Institute of International and Development Studies, Genf).

Früh begeistern!

Roboter Kurse für Schülerinnen in Adlershof

Dr. Márta Gutsche

Die Autorin ist Projektleiterin beim Projekt Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA). Das Projekt fördert Nachwuchswissenschaftlerinnen der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten der Humboldt-Universität und unterstützt Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils.

Tel.: (030) 2093 - 5468

gutsche@informatik.hu-berlin.de

www.adlershof.hu-berlin.de/einrichtungen/finca/

Glückwunsch!

Dr. Márta Gutsche ist seit dem 12. November 2012 eine von zehn „MINT-BotschafterInnen des Jahres 2012“. Die Initiative „MINT-Zukunft schaffen“ unter der Schirmherrschaft von Dr. Angela Merkel verlieh den BotschafterInnenpreis dieses Jahr zum dritten Mal und zeichnet damit besonderes MINT-Engagement aus.

www.mintzukunftschaffen.de

Das Roberta®-RegioZentrum an der Humboldt-Universität beim Projekt Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA) entstand in Kooperation mit dem Fraunhofer Institut für Intelligente Analyse- und Informationssysteme (IAIS). Das vom IAIS entwickelte Roberta®-Konzept begeistert zahlreiche Kinder und Jugendliche mit Roboterkursen – allein an der Humboldt-Universität jährlich mehr als 250 KursteilnehmerInnen.

Wesentliche Bestandteile der Kurse sind die gendergerechten Schulungsmaterialien und die zertifizierten Roberta®-Teacher. Berührungspunkte mit Technik und Naturwissenschaft sollen mit Roberta gar nicht erst aufkommen. Die unterschiedlichen, durch Studierende geleiteten Kurse vermitteln Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) spannend und praxisnah. Dabei sprechen sie insbesondere Mädchen an.

In einem Roberta-Kurs können Schülerinnen ihren selbstkonstruierten Robotern beispielsweise das Tanzen beibringen. Auch beim Zimmeraufräumen können die kleinen Roboter helfen! Diese Kurse werden auch am Girls' Day veranstaltet. FiNCA bietet in Zusammenarbeit mit Offensiv 91 e. V. in den Ferien zahlreiche Roboter Kurse für Kinder und deren Familienmitgliedern an, um sie für die MINT-Fächer zu begeistern. Darüber hinaus können zusätzlich noch Roberta-Kurse an den Projekttagen der Schulen des Stadtbezirks Schöne-weide durchgeführt werden. Dieses Angebot hat beispielsweise eine Gruppe der Gebrüder-Montgolfier-Schule genutzt.

Impressionen von einem Roberta-Roboterkurs

„Eine sinnvolle Verknüpfung zwischen unserem Gymnasium und der Humboldt-Universität zu Berlin im naturwissenschaftlichen Bereich schaffen“ – das war die Grundidee, die Ende 2011 zu einer ersten Kontaktaufnahme mit Dr. Márta Gutsche von FiNCA geführt hat, betont Sascha Vorwerk, Lehrer für Informatik an der Gebrüder-Montgolfier-Schule. Nach intensiven Gesprächen wurde daraufhin das erste gemeinsame Projekt „Lego Mindstorms für Schülerinnen“ für Februar 2012 vereinbart. Insgesamt sollten 12 Schülerinnen der nahe dem Campus Adlershof gelegenen Schule an vier Tagen die Gelegenheit erhal-

ten, eigenständig mit Unterstützung einer speziell geschulten Studentin lauffähige Programme für Lego-Roboter zu entwickeln. Vorkenntnisse waren dabei nicht notwendig. Vom Aufbau der Roboter über das Programmieren der kleinen Gefährten auf speziell angelegten Teststrecken war alles mit dabei. Selbstverständlich lief nicht immer alles fehlerfrei, aber die kleineren sowie größeren Fehler konnten behoben werden und führten zu verschiedenen kreativen Lösungen für gegebene Problemstellungen. Darüber hinaus erhielten die Schülerinnen einen tieferen Einblick in den Facettenreichtum der Informatik: Neben der Funktionsweise und Live-Demonstration von Drohnen war die Gruppe insbesondere von den spielenden Fußball-Robotern sehr begeistert.

Der Informatiklehrer Sascha Vorwerk, ein ehemaliger Student der Informatik am Campus Adlershof, sieht dieses Projekt als Auftakt für eine weiterführende Zusammenarbeit mit der Humboldt-Universität: „Mit diesem Projekt ließ sich das breite Betätigungsfeld der Informatik sehr schön aufzeigen und eine wichtige Verknüpfung zwischen Schule und Studium herstellen. Gerade bei Schülerinnen können dadurch existierende Vorbehalte abgebaut und gleichzeitig Interesse geschaffen werden. Auch aufgrund des recht hohen Anteils an Informatik-Schülerinnen an meiner Schule streben wir den weiteren Ausbau der Zusammenarbeit mit der Humboldt-Universität an.“

In der Zwischenzeit hat sich die Gebrüder-Montgolfier-Schule erfolgreich für ein Roboter-Projekt im Rahmen des Berliner eEducation-Masterplanes beworben und möchte die erhaltenen Fördermittel zur weiteren Stärkung der Aktivitäten im Bereich der Informatik einsetzen.



Fotos: Márta Gutsche



Initiiert

Neuigkeiten aus dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Graduate Program Mitte: Eine Idee gewinnt Konturen

Im Laufe des Jahres 2012 entwickelte sich im Büro der zentralen Frauenbeauftragten die Idee, ein Pendant zu dem bestehenden Graduate Program Adlershof (GPA; vgl. hc Juni 2011) für den Standort Mitte zu konzipieren. Aus der anfänglichen Idee ist nun ein Antrag beim Europäischen Sozialfonds (ESF) erwachsen, der auch schon die ersten Hürden genommen hat.

Als ein Qualifizierungsprogramm für Akademikerinnen am Ende ihrer Promotion richtet sich das Graduate Program Mitte (GPM) an Promovendinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften am Standort Mitte, die nicht in strukturierten Programmen promovieren. Ausdrücklich sollen auch Promovendinnen mit migrantischem Hintergrund angesprochen

werden. Mit dem GPM werden die Akademikerinnen am Ende ihrer Promotionsphase auf den Arbeitsmarkt vorbereitet. Hier werden neben den Tätigkeitsfeldern in der Wissenschaft die unterschiedlichsten Branchen sowie der Bereich der Unternehmensgründungen in den Blick genommen. Das GPM bettet sich optimal in die Gleichstellungspolitik der Humboldt-Universität zu Berlin ein und ergänzt hervorragend die Angebote, die im Rahmen des Caroline von Humboldt-Programms (vgl. S. 25-27) der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen dienen. Nun bleibt abzuwarten, ob der Antrag bewilligt wird und das GPM rechtzeitig zum 1. Januar 2013 starten kann.

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert

Zentrale Frauenbeauftragte

Amrei Sander

Stellvertretende zentrale

Frauenbeauftragte

Franziska Zahn

Stellvertretende zentrale

Frauenbeauftragte

frauenbeauftragte@hu-berlin.de

Die fächerübergreifende Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung

Infolge der Novelle des Berliner Hochschulgesetzes vom 26. Juli 2011 musste an allen Berliner Hochschulen eine fächerübergreifende Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung (ZSP) erlassen werden. Dementsprechend hatte der Akademische Senat der Humboldt-Universität zu Berlin am 8. Mai 2012 eine solche Satzung nach zweiter Lesung beschlossen. An der Ausarbeitung

waren die zentrale Frauenbeauftragte und im Besonderen deren Stellvertreterinnen beteiligt. Im Ergebnis wurden im Rahmen besagter Satzung verschiedene Regelungen festgelegt, die aus gleichstellungs- wie familienpolitischer Perspektive sehr zu begrüßen sind. Noch ist die Satzung allerdings nicht rechtsgültig.

Berichtigung

Im Heft vom Juni 2012 haben wir auf Seite 28 bereits über die ZSP berichtet. Dabei wurde der Eindruck vermittelt, dass die ZSP bereits in Kraft getreten ist. Dies möchten wir hiermit berichtigen und entschuldigen uns für die Fehlinformation.

Die Verfassung der Humboldt-Universität zu Berlin

In den vergangenen Monaten hat die Verfassungskommission des Akademischen Senates die Verfassung der Humboldt-Universität überarbeitet. Notwendig wurde dies unter anderem aufgrund der Novelle des Berliner Hochschulgesetzes. In beratender Funktion war die zentrale Frauenbeauftragte an diesem Prozess beteiligt. Umfassend unterstützt wurde sie dabei von ihren beiden Stellvertreterinnen. Zentrales Anliegen war es, die Themen Chancengleichheit der Geschlechter und Familiengerechtigkeit in der Verfassung adäquat zu integrieren. Konkret ging es um die Beseitigung bestehender Nachteile von Frauen. Eingesetzt haben wir uns z. B. für die Integration

von Normen, welche die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien, Kommissionen und Führungspositionen gewährleisten, sowie für die Stärkung der Rechte der Frauenbeauftragten. Auch die Verankerung des Schutzes vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, vor Mobbing sowie Stalking war uns wichtig. Der Entwurf ist zwischenzeitlich vom Konzil verabschiedet worden, muss aber noch das Kuratorium passieren und von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft genehmigt werden. Im nächsten Heft von „humboldt chancengleich“ werden wir ausführlich über alle Neuerungen zum Thema Gleichstellung in der Verfassung berichten.



Vorgestellt

Dezentrale Frauenbeauftragte stellen sich vor



Foto: privat

Dr. Birgit zur Nieden

Tel.: (030) 2093 - 1624

birgit.zur.nieden@sowi.hu-berlin.de

Dr. Birgit zur Nieden ist seit Mai 2012 dezentrale Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät III. Sie lehrt und forscht im Lehrbereich Diversity and Social Conflict am Institut für Sozialwissenschaften.

Seit 2010 arbeite ich am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität. In unserem Lehrbereich Diversity and Social Conflict beschäftigen wir uns insbesondere mit den Themen „Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse in der Migrationsgesellschaft“. Wir fragen nach Diskriminierung aufgrund sozialer und ethnischer Herkunft sowie Geschlecht, analysieren die Verhältnisse und Politiken, in denen diese entsteht und reproduziert wird. Weiter sind Ansätze zu deren Bekämpfung zentraler Gegenstand unseres Fachgebiets.

Ich sehe es als Herausforderung, mich als Frauenbeauftragte neben der soziologischen Beschäftigung mit diesen Themen auch praktisch für mehr Gleichstellung an meinem Ar-

beitsbereich, der Universität und insbesondere der Philosophischen Fakultät III, einzusetzen. Obwohl die Fragen der Geschlechtergerechtigkeit in den Sozial- und Kulturwissenschaften an der Humboldt-Universität seit langem umfassend behandelt werden, gibt es auch hier noch viel Handlungsbedarf in der Umsetzung. Ich möchte die Frauen am Institut für Sozialwissenschaften und in der Fakultät dabei unterstützen, sich aktiv einzubringen und gleichberechtigt in allen Gremien sowie in allen Statusgruppen insbesondere bei den Professuren vertreten zu sein. Ein besonderes Anliegen ist es mir, die Verknüpfung von Geschlechterverhältnissen, Sexismus und Homophobie mit anderen Machtverhältnissen wie Rassismus und sozialer Ausgrenzung in der Gleichstellungsarbeit mit zu berücksichtigen.



Foto: privat

Evi Poblentz

Tel.: (030) 2093 - 7830

poblentz@physik.hu-berlin.de

Evi Poblentz ist seit Juni 2012 erneut dezentrale Frauenbeauftragte des Instituts für Physik. Sie arbeitet in der Arbeitsgruppe Physik von Makromolekülen.

Von 2000 bis 2008 habe ich mich bereits sehr leidenschaftlich als Frauenbeauftragte des Instituts für Physik engagiert. Dabei habe ich mich allerdings oft als Donna Quichotta empfunden, die gegen Windmühlen kämpft. Was nützen Gesetze und Frauenförderrichtlinien, wenn sie nicht eingehalten werden? Warum wurden so lange Vorschläge zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie belächelt und ewig hinausgezögert?

Meine zeitweiligen Amtskolleginnen Dr. Fariba Hatami, Tanja Tajmel und ich haben nie aufgegeben und immer wieder nach Wegen und Verbündeten gesucht, so dass unser Institut auf einigen Gebieten damals sogar ziemlich vorbildlich war (Elternzimmer, Institutskolloquium und Institutsratssitzungen zu familienfreundlichen Zeiten). Die fehlende Anerkennung für unser Engagement, in manchen Situationen sogar persönliche Verletzungen haben uns dann dazu bewogen, nicht mehr für das Amt der Frauenbeauftragten zur Ver-

fügung zu stehen. Gleichstellung sollte endlich als Leitungsaufgabe verstanden und nicht mehr nur von Frauenbeauftragten thematisiert und umgesetzt werden.

Mit unserer Verweigerung des Amtes haben wir aber nicht unser Engagement in der Sache beendet. Sowohl Fariba Hatami als auch ich haben uns im Institutsrat weiterhin sehr für Chancengleichheit stark gemacht. Die Frauenförderkommission (FFK) des Instituts wurde aktiviert und durch Frauen aus allen Statusgruppen erweitert. 2009 hat der Institutsrat eine Zielvereinbarung zur Gleichstellung verabschiedet, die die FFK erarbeitet hat. Mit der seit 2009 amtierenden zentralen Frauenbeauftragten Ursula Fuhrich-Grubert hatten wir stets Kontakt, so dass wir die spürbaren Veränderungen und Aktivitäten an der Humboldt-Universität mit großem Interesse verfolgen konnten. Vieles ist zentral initiiert und erreicht worden. Nun kommt es darauf an, dies auch zu verstetigen. Dazu will ich nun wieder meinen Beitrag leisten.

Es ist wieder viel passiert

Aktuelle Nachrichten aus dem Familienbüro

Diesesmal berichten wir über drei Entwicklungen: die Re-Auditierung der Humboldt-Universität, die Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung und über unsere Umfrageergebnisse zur Familienfreundlichkeit an der Humboldt-Universität.

Flexibilisierung der Arbeitszeit – ein wichtiger Beitrag zur Work-Life-Balance

Nicht immer sind die Bedürfnisse der Hochschule und die Gestaltungswünsche der Beschäftigten leicht in Einklang zu bringen, wenn es um die Flexibilisierung der Arbeitszeit geht.

Um Beschäftigten die Wahrnehmung ihrer familiären Aufgaben zu erleichtern, heißt es in § 10 der Dienstvereinbarung „Gleitende Arbeitszeit“ der Humboldt-Universität: „Vorgesetzte können mit Beschäftigten aus familienbedingten Umständen gesonderte Arbeitsregelungen treffen. Vorgesetzte haben mit den Beschäftigten die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.“ Darüber hinaus wurde im Rahmen der „Grundsätze der Humboldt-Universität zu Berlin zur Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule“ eine weitere Möglichkeit zur Arbeitszeitflexibilisierung etabliert: „Vorgesetzte sind angehalten, im Einzelfall flexibel Lösungen zu finden: So soll Beschäftigten, die kranke Angehörige zuhause betreuen müssen, die Möglichkeit zur Heimarbeit gegeben werden, wenn dem dienstliche Bedürfnisse nicht entgegen stehen. Sofern nötig und möglich, soll den Betroffenen dafür ein Notebook zur Verfügung gestellt werden.“

Wenn im Zuge der Aushandlungen dieser Sonderregelungen Schwierigkeiten zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten auftauchen, steht das Familienbüro gern beratend und unterstützend zur Verfügung.

Neben diesen universitätsinternen Regelungen greifen für alle Beschäftigten die gesetzlichen Vorgaben wie z. B. das Pflegezeitgesetz, das weitere Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung bietet. So haben sie das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege

zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Weiter sind Beschäftigte von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Die Pflegezeit beträgt längstens sechs Monate. Für beide Modelle gilt kein Anspruch auf Lohnfortzahlung während der Freistellung. Seit 01. Januar 2012 können Beschäftigte mit Zustimmung des Arbeitgebers außerdem ihre wöchentliche Arbeitszeit für maximal zwei Jahre reduzieren, wenn sie Angehörige pflegen (Familienpflegezeitgesetz).

Verlängerung des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“

Im Dezember 2012 läuft das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ aus. Die Universität ist bestrebt, weitere Verbesserungen für die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie auf den Weg zu bringen und mit der Re-Auditierung das renommierte Zertifikat ein weiteres Mal zu erhalten.

Zur Vorbereitung der Re-Auditierung wurden eine Online-Umfrage zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie (siehe S. 36) und Feedbackgespräche mit VertreterInnen der einzelnen Status- und Beschäftigungsgruppen durchgeführt. Weiter fanden ein Strategie- und ein Auditierungsworkshop mit VertreterInnen aus der Hochschulleitung, des Personalrats, der Personalabteilung, dem wissenschaftlichem Bereich und der Studierendenschaft sowie mit der zentralen Frauenbeauftragten statt.

Im weiteren Verlauf der Re-Auditierung wird im November eine neue Zielvereinbarung mit Zielen und Maßnahmen zur Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie zwischen der Humboldt-Universität und der „beruf und familie gGmbH“ erarbeitet. Diese Zielvereinbarung bildet dann die Grundlage für die weitere Ausgestaltung der familienfreundlichen Universität in den kommenden drei Jahren.

Das Team des Familienbüros

Dr. Birgit Rößler leitet das Familienbüro. Unterstützt wird sie von Jenny Schmiedel als Mitarbeiterin sowie von Melanie Bogisch und Michael Ulbrich als studentische Beschäftigte.

Tel.: (030) 2093 - 2191

familienservice@hu-berlin.de

www.hu-berlin.de/familienbuero

Aktuelle Sprechzeiten

Montag und Dienstag

13:00 – 16:00 Uhr

Mittwoch und Donnerstag

9:00 – 12:00 Uhr

jeden zweiten Montag im Monat

Sprechstunde in Adlershof

im Johann von Neumann Haus

Raum 2.227

„Work-Life-Balance“

Unter dem Schlagwort „Work-Life-Balance“ werden Themen der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit (work) und Leben (life) behandelt. Mit „Leben“ ist hier das private und familiäre Leben gemeint. Das Ausbalancieren der unterschiedlichen Lebenssphären wird häufig als individuelles Problem wahrgenommen. Da es sich aber zudem um ein Problem der Strukturen der Erwerbsarbeitswelt handelt, sehen sich inzwischen insbesondere die ArbeitgeberInnen in der Pflicht, Angebote und Strukturen zu schaffen, die ihren MitarbeiterInnen ein gesundes und ausgeglichenes Leben ermöglichen sollen.



Nachgefragt

Eine Umfrage zur Familienfreundlichkeit unter Studierenden und Beschäftigten

Die Auswertung wurde von
Melanie Bogisch und Jenny Schmiedel
aus dem Team des Familienbüros
vorbereitet.

familienervice@hu-berlin.de

Seit 2009 ist die Humboldt-Universität zu Berlin Trägerin des Zertifikats „Familiengerechte Hochschule“ (vgl. S. 35). Das Zertifikat war mit dem Abschluss einer Zielvereinbarung verbunden, deren Umsetzung in den letzten drei Jahren zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit beitragen sollte. Um herauszufinden, inwieweit dies gelungen ist, führte das Familienbüro in Kooperation mit der Empirischen Sozialforschung des Instituts für Sozialwissenschaften eine Befragung der Studierenden und Beschäftigten durch.

Ergebnisse der Befragung der Beschäftigten

Knapp 1.000 Beschäftigte der Humboldt-Universität nahmen an der Umfrage teil. Der Anteil der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen unter den Teilnehmenden betrug ca. 46 %, der Anteil der ProfessorenInnen 9 %.

Einen wichtigen Aspekt im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt die Arbeitszeitflexibilisierung (vgl. S. 35) dar. Mit den vorhandenen Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist die Mehrheit der Befragten durchaus zufrieden und empfindet sie als hilfreich. Allerdings würden beinahe alle wissenschaftlichen Angestellten darüber hinaus Freisemester für die Wahrnehmung familiärer Aufgaben begrüßen – egal in welcher Position sie sich befinden und egal ob sie bereits familiäre Aufgaben haben oder nicht. Allerdings ist über 70 % dieser Personen nicht bekannt, ob dies in ihrem Bereich überhaupt möglich ist.

Viele Angestellte wünschen sich mehr Möglichkeiten zur Telearbeit. Oft wird in diesem Zusammenhang die Gleitzeitregelung bzw. die Kernarbeitszeit als zu wenig flexibel problematisiert. Über 80 % der befragten Beschäftigten nutzen die Gleitzeit zur Erledigung familiärer Aufgaben. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Wünsche, aus familiären Gründen in Teilzeit zu arbeiten, unterschiedlich berücksichtigt werden. Anträge des nicht wissenschaftlichen Personals werden in der Regel genehmigt. Anträge des unbefristeten wissenschaftlichen Personals hingegen wurden bei 50 % der Befragten aus dienstlichen Gründen verwehrt.

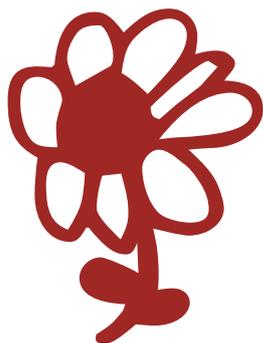
Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist darüber hinaus wichtig, wie sich das Arbeitsumfeld auf etwaige Anforderungen infolge von Familienarbeit einlässt. Der überwiegende Teil

der Befragten stößt auf positive Resonanz bei ihren Vorgesetzten und KollegInnen. Bei 10 % ist dies jedoch nicht der Fall. Unter den Beschäftigten haben 37,4 % manchmal Konflikte mit der Familie aufgrund der Arbeitsbelastung, 10,4 % geraten öfter und 3,5 % sehr oft in solche Konfliktsituationen. Mehr als Dreiviertel aller Befragten geben an, dass ihre Belange bei den Vorgesetzten Berücksichtigung finden. Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit unbefristeter Anstellung sind hier allerdings geteilter Meinung: Während 30 % zufrieden sind, erfahren 15,7 % keine und 24,3 % nur teilweise Rücksichtnahme durch die Vorgesetzten.

Im Hinblick auf Arbeitsorganisation wurden im Rahmen der Umfrage zahlreiche Maßnahmen vorgeschlagen. Dazu gehören bessere Vertretungsregelungen für Angestellte mit Beratungszeiten, mehr Personal – oft wird hier der Hinweis gegeben, dass studentische Hilfskräfte nicht alle Aufgaben ausgleichen können –, Ausweitung der Telearbeit, eine „reale 40h-Woche“ und eine bessere Versorgung mit Kita-Plätzen. Gefordert wird häufig, die Überschneidung von Semesterzeiten und Schulferien zu vermeiden bzw. zu überbrücken.

Voraussetzung für die Familienfreundlichkeit ist zudem eine gut funktionierende Informations- und Kommunikationsstrategie. Nur ein Viertel der Beschäftigten fühlt sich gut informiert, die übrigen nur teilweise oder gar nicht. Ungefähr 56 % der Befragten kennen nicht die richtigen Stellen, an die sie sich bei Problemen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wenden können. Etwa 55 % der Vorgesetzten fühlen sich gut informiert und geben nach eigener Aussage das Wissen über familienfreundliche Maßnahmen an ihre MitarbeiterInnen weiter. Die aktive Unterstützung durch die Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit bescheinigen 65 % der Beschäftigten. 67 % halten regelmäßige MitarbeiterInnengespräche für wünschenswert oder sehr wünschenswert.

Abschließend ist aus Sicht der MitarbeiterInnen festzuhalten, dass in einem Ranking von Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit mit sieben zu vergebenen Plätzen, verständnisvolle Vorgesetzte an erster Stelle stehen. Es folgten die Wünsche problem-



los befristet Teilzeit arbeiten zu können und die Möglichkeit der Telearbeit. Ein Kinderbetreuungsplatz in Hochschulnähe liegt hier im Mittelfeld, gefolgt von der Unterstützung durch die Humboldt-Universität bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder in Randzeiten und die Unterstützung beim Wiedereinstieg. Nicht ganz so wichtig erscheint die verbesserte Ausstattung mit Räumlichkeiten für Beschäftigte mit Kindern.

Ergebnisse der Befragung der Studierenden

Insgesamt nahmen über 500 Studierende an der Studie teil, darunter zwei Drittel Frauen. Bei 40 % der Befragten leben Kinder unter 18 Jahren im Haushalt.

Bei den Studierenden stellen die Studienorganisation und deren Flexibilisierung einen entscheidenden Aspekt dar. Über die Hälfte der Befragten beurteilen die Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung des Studiums an der Humboldt-Universität als positiv. 30,5 % der Studierenden finden die Möglichkeiten ausreichend, 45 % teilweise ausreichend und 24,2 % unzureichend. Von den Studierenden haben 15,7 % bisher einmalig ein Urlaubssemester genutzt, um sich familiären Aufgaben zu widmen. 10 % nahmen bereits zwei und mehr Urlaubssemester in Anspruch. Aus den Ergebnissen lässt sich außerdem ableiten, dass die Anzahl der Urlaubssemester mit der Anzahl der Kinder im Haushalt steigt.

Die Frage „Wie oft stehen Sie unter belastendem Leistungsdruck?“ beantworteten 27,9 % mit „sehr oft“. Die Mehrheit von 39,5 % kreuzte „oft“ an und 27,4 % „manchmal“. Der Rest entschied sich für „selten“ und „nie“. Ein Unterschied zwischen Studierenden mit und ohne familiären Aufgaben wird dabei nicht deutlich. Diplomstudierende und Studierende auf Staatsexamen geben an, vermehrt unter Druck zu stehen, was sich auf das Auslaufen der Studiengänge und dem damit verbundenem Bestreben, das Studium abzuschließen, zurückführen lässt.

Auf die Frage, ob die studentischen Beschäftigten von ihren Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Studium, Familie und Arbeit unterstützt werden, fällt das Ergebnis überwiegend positiv aus. Die Hälfte antwortete mit „ja, voll

und ganz“, etwa 40 % mit „eher ja“ und 13 % mit „teils, teils“. Von 42 studentisch Beschäftigten nahmen nur 28,6 % eine Freistellungsphase (Eltern- oder Pflegezeit) in Anspruch.

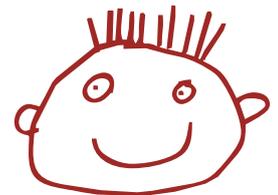
Die Umfrage hat ergeben, dass Qualität und Quantität der Informationen zu den Angeboten zur Vereinbarkeit von Studium und Familie nicht ausreichend sind. Von den Studierenden mit familiären Aufgaben weiß immer noch jede dritte Person wenig bis kaum Bescheid. Auch die Mehrheit der „Nicht-Betroffenen“, also der Studierenden ohne familiäre Aufgaben ist unzureichend über die Angebote informiert. Nur 13,1 % der befragten Studierenden mit familiären Aufgaben gaben an, dass Ihre DozentInnen gut über die entsprechenden Maßnahmen informiert sind. Doch über die Hälfte der Studierenden ist gegenteiliger Meinung. Von den Befragten mit familiären Aufgaben fühlen sich etwa 20 % durch die Lehrenden aktiv unterstützt.

Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

86 % der Beschäftigten der Humboldt-Universität schätzen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als überwiegend zufriedenstellend ein. Die Studierenden bewerteten die Vereinbarkeit von Studium und Familie hingegen recht unterschiedlich. Während 21 % zufrieden und sehr zufrieden mit den Möglichkeiten sind, waren 46 % eher zufrieden und ein Drittel unzufrieden.

Fazit

Die Umfrageergebnisse bieten die Möglichkeit, besondere Handlungsfelder zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit an der Humboldt-Universität zu identifizieren. Ein sehr wichtiger Aspekt ist hier fraglos die Kommunikation rund um das Thema. Eine zielgruppenorientierte Information wird stärker in den Fokus gerückt werden. So müssen v. a. die Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung sowie die Lehrenden über die vorhandenen Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeit und Studium und deren Anwendung informiert werden. Des Weiteren ist zu prüfen, welche Rahmenbedingungen erweitert bzw. neu geschaffen werden können, um die Familienfreundlichkeit der Humboldt-Universität zu verstärken.



Mehr Ergebnisse!

Eine ausführliche Beschreibung und Darstellung der Umfrageergebnisse finden Sie unter

www.hu-berlin.de/familienbuero

Gemeinsam wissenschaftlich erfolgreich

Das Dual Career Netzwerk Berlin



Foto: Regine Peter

Dr. Christine Kurmeyer

Die Autorin ist Leiterin des Dual Career Netzwerks Berlin. Zum DCNB-Team gehören außerdem Melania Anastasiadou und Judith Bölscher.

Tel.: (030) 838 73 923
info@dualcareer-berlin.de

www.dualcareer-berlin.de

Das Dual Career Netzwerk Berlin (DCNB) unterstützt seit Anfang 2011 Doppelkarrierepaare aus der Wissenschaft bei ihrem beruflichen Neustart in der Hauptstadt. Eine Besonderheit des DCNB liegt darin, dass es als eine gemeinsame Initiative aller Berliner Hochschulen ins Leben gerufen wurde. Mit den Hochschulen als Mitgliedern strebt das Netzwerk gezielt Kooperationen mit anderen Forschungseinrichtungen, Behörden und Verwaltungen, Wirtschaftsunternehmen und Betrieben, Brandenburger Hochschulen, Institutionen und Unternehmen an.

Der Aspekt der Gleichstellungsförderung durch das DCNB beruht auf verschiedenen Säulen. Hochqualifizierte Frauen als Partnerinnen von neuberufenen ProfessorInnen zum Beispiel werden in der Fortsetzung der eigenen Karrieren unterstützt. Indem ihnen in Berlin ebenfalls berufliche Perspektiven aufgezeigt und Wege geebnet werden, kann das Land langfristig eine Steigerung des Anteils weiblicher Fach- und Führungskräfte verzeichnen. Nicht zuletzt kann durch die Beschäftigung beider PartnerInnen vermieden werden, dass in der Mehrzahl immer noch de facto die Frauen als „Alleinerziehende“ die Familienarbeit übernehmen, während der Partner oder die Partnerin in Berlin ihrer Karriere nachgehen.

Seit der Gründung hat das DCNB schon mehr als 70 Paare persönlich beraten und kann bereits auf über 20 erfolgreiche Stellenvermittlungen sowie Begleitungen bei der beruflichen Neu-Orientierung verweisen. Die KandidatInnen sind dabei auch immer dazu aufgefordert, sich aktiv am Bewerbungsprozess zu beteiligen, um sich im Wettbewerb zu behaupten und aufgrund der eigenen Qualifikation eine Stelle zu erhalten.

Um in der Einzel-Beratung erfolgreich vermitteln zu können, ist die Pflege des Netzwerks, z. B. über gemeinsame Veranstaltungen oder Präsentationen des DCNBs in anderen Institutionen und eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit in Form der stets aktuellen Internet-Präsenz oder des Informationsmaterials, sowohl in deutscher als auch englischer Sprache unabdingbar. Grundsätzlich trifft die Tätigkeit des Dual Career Netzwerks Berlin bei den betroffenen Doppelkarrierepaaren auf große Zustimmung und nicht erst dann, wenn eine Vermittlung erfolgreich stattgefunden hat. Allein schon die Tatsache, eine kompetente zentrale Anlaufstelle bei der Übersiedlung nach Berlin vorzufinden, entlastet viele der „NeuBerlinerInnen“.

Aktuell arbeitet das DCNB unter anderem aktiv daran, eine adäquate Position im Wissenschaftsbereich für den Partner einer an die Humboldt-Universität berufenen Professorin zu finden. Deren Entscheidung, den Ruf an die Humboldt-Universität anzunehmen und sich auch langfristig für den Wissenschaftsstandort Berlin zu entscheiden, hängt nicht unwesentlich davon ab, ob auch ihr Partner zukünftig seiner wissenschaftlichen Profession hier vor Ort nachgehen kann. Mit Hilfe des Netzwerks werden potentielle ArbeitgeberInnen identifiziert, angeschrieben und auf die Qualifikationen des Partners aufmerksam gemacht. Dies erhöht die Sichtbarkeit des Wissenschaftlers. Seine Chancen, zu Gesprächen eingeladen zu werden, steigen dadurch signifikant.

Bereits erfolgreich verlief die Vermittlung einer Forschungsk Kooperation für den Partner einer Nachwuchswissenschaftlerin in der Postdoc-Phase an der Humboldt-Universität. Die Familie wird sich nun dauerhaft mit der kleinen Tochter in Berlin niederlassen. Um zusammenleben zu können, wäre die Alternative sonst gewesen, sich wieder in Großbritannien nach einer Stelle für die Wissenschaftlerin umzusehen, wo der Partner bereits eine unbefristete Anstellung hat.

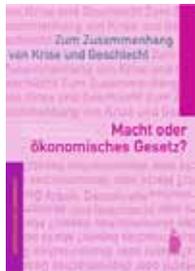
Zu guter Letzt

Tipps und Termine

Buchempfehlung

Macht oder ökonomisches Gesetz? Zum Zusammenhang von Krise und Geschlecht

Gegen die Dominanz von Männern an den Schalthebeln der Macht regt sich nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Gleichberechtigung immer mehr Kritik, sondern auch im Hinblick auf den Umgang mit dieser Macht. Dieser Sammelband inspiert die aktuelle Verfasstheit von Arbeit,



Ökonomie und Sozialstaat unter besonderer Beachtung ihrer geschlechterpolitischen Implikationen und fragt nach den sich daraus ergebenden Potenzialen für neue Orientierungen der Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialpolitik. Zur Frage „Hat die Krise ein Ge-

schlecht“ wird bspw. die gegenwärtige Krisenpolitik aus (geschlechter-) demokratischer Sicht beleuchtet, die Finanzökonomie zur Geschlechterforschung in Beziehung gesetzt. Der „Zweitrundeneffekt“ – meint die Krise, die auf die Krise folgt – wird von diversen genderbezogenen Seiten etwa an den Beispielen Griechenland und Spanien betrachtet. Doch das Sammelband gibt auch Ausblicke und Möglichkeiten zum „Alternativ denken“. Es schreiben u. a. Brigitte Young, Friederike Habermann, Diana Auth, Irene Dölling, Silke van Dyk und Andreas Heilmann.

Ingrid Kurz-Scherf & Alexandra Scheele (Hrsg.) (2012)
Macht oder ökonomisches Gesetz? Zum Zusammenhang von Krise und Geschlecht
 Verlag Westfälisches Dampfboot
 ISBN 78-3-89691-903-8

Veranstaltungstipp

Biotechno-Ethik: Kartographierungen (zukünftiger) Körperlandschaften 17. & 18. Januar 2013 Humboldt-Universität zu Berlin

Das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) der Humboldt-Universität zu Berlin veranstaltet in Kooperation mit dem Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) der Technischen Universität Berlin ein wissenschaftliches Kolloquium zu Biotechno-Ethik. Im Fokus stehen Körperlandschaften eines biotechnologischen Zeitalters. Dieses scheint eine Manipulation vermeintlich fundamentaler (körperlicher) Grenzen nicht nur zuzulassen, sondern auch voranzutreiben – sei es in Form von Anti-Aging-, Transplantations-, Neuro- oder Robotik-Technologien. Technologische Entwicklungen stellen bestimmte Gewissheiten darüber, was ein menschlicher Körper

kann und ist, zur Disposition. Wie sind diese Prozesse zu bewerten? Das Kolloquium bringt disziplinär unterschiedliche Perspektiven der queer_feministischen Wissenschafts- und Technikforschung zusammen. Einerseits werden Veränderungen menschlicher Identität, Erfahrungen von Körperlichkeit, Krankheit sowie Alterungsprozessen kartographiert. Andererseits – und eng damit verbunden – wird es ebenso darum gehen, eine ethische Argumentationsbasis gegenüber biotechnologischen Körperlandschaften zu entwickeln.

Weitere Informationen und das genaue Programm finden Sie unter www.gender.hu-berlin.de/events/biotechnoethics/

Dr. Gabriele Jähnert
 Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien
 Tel.: (030) 2093 - 46251
zentrum@gender.hu-berlin.de

Vorgemerkt

20. Dezember 2012 Verleihung der Caroline von Humboldt-Professur 2013

Am 20. Dezember 2012 wird im feierlichen Rahmen die erste Caroline von Humboldt-Professur an Prof. Dr. Susanne Baer (vgl. S. 9-11) verliehen. Diese Namensprofessur prämiert und fördert exzellente Professorinnen der Humboldt-Universität zu Berlin und ist mit 80.000 € dotiert.

Büro der zentralen Frauenbeauftragten
 Tel.: (030) 2093 - 2840
frauenbeauftragte@hu-berlin.de

08. März 2013 Frauenvollversammlung der Humboldt-Universität

Jedes Jahr findet am Internationalen Frauentag die Frauenvollversammlung der Humboldt-Universität zu Berlin statt. Frauen aller Statusgruppen der Universität sind herzlich eingeladen den Frauentag bei unserer Veranstaltung zum Thema „Frauen und Gesundheit“ zu feiern.

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

humboldt
chancengleich

Die nächste Ausgabe erscheint im Juni 2013.



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

frauenbeauftragte.hu-berlin.de

