

# Wissenschaftlerinnen-Rundbrief

## Freie Universität Berlin

### Nr. 1/2007

Der Margherita-von-Brentano-Preis 2006 geht an Seyran Ateş  
*Elke Brüns*.....S. 1

TopSharing – Ein Karrieremodell der Spitzenklasse  
*Susanne Broel, Christine Krüger- Freese*.....S. 2

„Wo bleiben die Frauen?“  
Frauen in Führungspositionen internationaler Organisationen und Unternehmen  
*Patrick von Braun-Siggel*.....S. 3

Was gibt's Neues vom Kinderwunsch?  
*Elisabeth Beck-Gernsheim*.....S. 5

Bundestag kippt 12-Jahres-Regel  
*Sabrina Kusch*.....S. 10

Stalking  
*Tablat Mahmood*.....S. 10

Der Girls' Day 2007 steht vor der Tür  
*Cécile Hendriks-Tardy*.....S. 12

Festveranstaltung zur Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises.....S. 18

---

### Tipps & Treffen & Termine

Ausschreibungen von W1- und W2-Stellen.....S. 13

Anmeldung Girls' Day.....S. 12

Der Europäische Forschungsrat.....S. 15

EU-Forschungsförderung.....S. 15

und vieles mehr

---

Herausgeberin: Zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber  
Redaktion: Elke Brüns  
Layout: Sabrina Kusch

Freie Universität Berlin  
Rudeloffweg 25/27  
14195 Berlin  
Tel: 030 838-54259  
frauenbeauftragte@fu-berlin.de  
www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte  
Januar 2007

ISBN 3-929968-17-7



## Der Margherita-von-Brentano-Preis 2006 geht an Seyran Ateş

*Elke Brüns, Mitarbeiterin im Büro der Frauenbeauftragten*

Die aktuelle Migrationsdebatte bewegt sich im Spannungsfeld von Integrationsforderungen einerseits und dem Wunsch nach interkultureller Toleranz andererseits. Die Berliner Rechtsanwältin Seyran Ateş, die sich seit über 20 Jahren beruflich und öffentlich für die Rechte von Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund einsetzt, hat dieses Spannungsfeld auch am eigenen Leib erfahren.

Seyran Ateş, 1963 in Istanbul geboren, kam sie als Sechsjährige nach Berlin-Wedding. In ihrem Elternhaus erfuhr sie eine islamische Erziehung, während sie in der Schule neue Freiheiten erlebte. Diese Diskrepanz wurde schließlich so belastend, dass sie mit 17 Jahren heimlich das Elternhaus verließ. Das Jurastudium an der Freien Universität Berlin finanzierte sie sich vor allem durch die Mitarbeit im Kreuzberger Frauenladen TIO (*Treff- und Informationsort für Frauen aus der Türkei*), an den sich vorrangig türkische und kurdische Migrantinnen wandten, die häuslicher Gewalt ausgesetzt waren. 1984 wurde Seyran Ateş dort selbst Opfer eines Attentats durch ein Mitglied der rechtsextremen, türkisch-nationalistischen Organisation „Grauen Wölfe“. Ateş überlebte mit lebensgefährlichen Verletzungen, eine andere Frau starb. Es dauerte sechs Jahre, bis sie genesen war und ihr Studium an der Freien Universität fortsetzen konnte. Hier absolvierte sie 1997 das Zweite Staatsexamen.

Im gleichen Jahr eröffnete Ateş eine Kanzlei in Berlin. Auf Familien- und Strafrecht spezialisiert, vertritt sie vorrangig Frauen aus muslimischen Ländern. Auch öffentlich bezieht sie unbequeme Positionen in der Integrationsdebatte. So kämpft sie gegen die Haltung, die Unterdrückung von Frauen als vermeintlichen Teil einer anderen Kultur hinzunehmen. Sie tritt vehement für das Recht auf Selbstbestimmung und körperliche Unversehrtheit von Frauen ein und gehört zu den Verfechterinnen des Gewaltschutzgesetzes. Als Rechtsanwältin

fordert sie einen angemessenen juristischen Umgang mit Missständen und Gewalt. So kämpft sie etwa für die Schaffung eines eigenständigen Straftatbestandes als Verbrechenstatbestand bei Zwangsverheiratungen. Auch häusliche Gewalt und Ehrenmorde bedürfen aus ihrer Sicht einer Rechtssprechung, die sich nicht zum Nachteil der Opfer auf kulturelle Eigenheiten beruft und damit Menschenrechtsverletzungen billigt. In diesem Kontext kooperiert sie auch mit dem *Lesben- und Schwulenverband in Deutschland* (LSDV).

Seit 1983 hat Seyran Ateş verschiedene Frauenprojekte mitgegründet und in Organisationen mitgearbeitet, die sich für Frauenrechte einsetzen. Sie ist Vorstandsmitglied bei *Wildwasser e.V.* in Berlin, einer Vereinigung gegen den sexuellen Missbrauch von Mädchen. Ebenfalls als Vorstandsmitglied ist sie im *Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland* (BDB) aktiv. Als Expertin für Menschenrechtsfragen und Migrationspolitik vertritt Ateş ihre Positionen darüber hinaus engagiert in der Öffentlichkeit.

Im Sommer 2006 wurden die Bedrohungen und Attacken auf ihre Person und ihre Klientinnen allerdings so massiv, dass sie Seyran Ateş bewogen, die Zulassung als Rechtsanwältin zurückzuziehen und ihre Kanzlei aufzulösen. Dieser Schritt löste eine bundesweite Debatte aus und zeitigte eine Vielzahl von Solidaritätsbekundungen und Unterstützungsangeboten. Ob Seyran Ateş ihr Mandat wieder aufnehmen wird, ist derzeit noch offen.

Die Arbeit und das Engagement von Seyran Ateş stehen im Kontext aktueller gesellschaftspolitischer Debatten und reichen damit weit über ihre Tätigkeit als Rechtsanwältin hinaus. Mit dem Margherita-von-Brentano-Preis würdigt die Freie Universität Berlin das leidenschaftliche und mutige Eintreten von Seyran Ateş für Frauenrechte im interkulturellen Kontext.

Das Programm der Festveranstaltung finden Sie am Ende des Wissenschaftlerinnen Rundbriefs.

## TopSharing – Ein Karrieremodell der Spitzenklasse

Susanne Broel, Christine Krüger-Freese

Abteilungsleiterinnen in der Investitionsbank Berlin AG und im TopSharing beschäftigt

### Biographisches zu Karriereplanung und „work-life-balance“

Unsere Lebenswege sind ähnlich verlaufen. Nach der Ausbildung zur Bankkauffrau haben wir neben der Berufstätigkeit studiert, geheiratet und auch Kinder bekommen. Mit diesem neuen Lebensabschnitt stellte sich für uns die Frage nach den Möglichkeiten des beruflichen Weiterkommens und gleichzeitiger ausgewogener „work-life-balance“.

Die Investitionsbank Berlin gab uns die Möglichkeit, unser Potential in einer neu geschaffenen Position mit jeweils einem Anteil von 60% (je 23 Stunden) Arbeitszeit zu entfalten. Unser Verantwortungsbereich liegt in der Bearbeitung und Betreuung von Immobiliengroßkunden mit einem Gesamtvolumen von rd. 4 Mrd. EUR und derzeit 9 MitarbeiterInnen. Seit nunmehr zwei Jahren praktizieren wir erfolgreich das TopSharing und konnten in unserer Bank als Mentorinnen für ein weiteres TopSharing-Modell zur Verfügung stehen, das ebenfalls auf Abteilungsleitererebene seit 01.01.2006 besteht.

### Was ist TopSharing? Welche Probleme ergeben sich?

Jobsharing wird den meisten als Teilzeitangebot auf der Mitarbeiterstufe bekannt sein. Ursprünglich wurde diese Rechtskonstruktion der Teilzeitarbeit in den USA entwickelt. Es beinhaltet die Arbeitsplatzteilung von zwei (oder auch mehr) Arbeitnehmern auf einem vollen Arbeitsplatz. Der Vorteil dieses Teilzeitmodells liegt auf Seiten der Arbeitnehmer in der relativ flexiblen Arbeitszeitgestaltung und für den Arbeitgeber in der Möglichkeit einer flexiblen Vertretungsregelung. Aufgrund des in Deutschland vorhandenen Arbeitsrechtes gestaltet sich diese Form der Arbeitsteilung allerdings sehr schwierig. De facto handelt es sich um zwei (oder mehr) Teilzeitbeschäftigte, welche verschiedene Arbeitszeiten haben. Eine untrennbare Verantwortung für den Arbeitsbereich von den jeweiligen Arbeitnehmern ist rechtlich nur schwer durchsetzbar. Generell erfolgen einzelvertragliche Regelungen; eine Teilung des Arbeitsplatzes erfolgt dann von den Mitarbeitern in der Regel je nach Absprache mit dem Arbeitgeber. Seltener dagegen trifft man Jobsharing in der Führungsfunktion an. Zwei Personen teilen sich hier die Führungsverantwortung. Das Modell zeichnet sich dadurch aus,

dass sich zwei Führungsverantwortliche nicht nur die inhaltliche Arbeit teilen, sondern außerdem einen definierten Anteil an gemeinsamer Verantwortung tragen und Entscheidungen gemeinsam treffen bzw. verantworten. Für beide Partner bleibt hierbei noch Platz für Entwicklungsprozesse und Freiräume für die eigene Kreativität. Der Begriff TopSharing wurde hauptsächlich in der Schweiz geprägt, wo es bereits Pilotprojekte gibt,<sup>1</sup> welche mit ermutigenden Resultaten erprobt wurden. Aber auch bei diesem Modell ist es wichtig, ein geeignetes Team zu finden, da die Aufgabe absolutes Vertrauen in den jeweiligen Partner erfordert.

Für das Gelingen von TopSharing sind folgende Punkte wichtig:

- Aufgabenbereiche und Kompetenzen sind klar zugeordnet
- Die Arbeitszeiten überschneiden sich zu mindestens teilweise
- Vertrauen und eine offene Kommunikation sind da – bei den Partnern ebenso wie gegenüber den Kunden, Mitarbeitern und nächst höheren Vorgesetzten
- Die beiden Führungskräfte konkurrieren nicht miteinander
- Der Wille zur Flexibilität und Vertretungswilligkeit ist bei den Tandempartnern vorhanden

### Wie funktioniert TopSharing bei uns in der Praxis?

An einem Tag in der Woche sind wir als Team am Arbeitsplatz, die jeweils anderen vier Tage ist immer eine von uns vor Ort. Intern haben wir einige Aufgabenbereiche aufgeteilt, den Großteil des täglichen Arbeitsaufkommens erledigen wir aber immer zeitnah an unseren Arbeitstagen. Die Mitarbeiter haben uns beide als direkte Ansprechpartnerinnen. Für mögliche Probleme sind wir über Diensthandy auch außerhalb unserer Arbeitszeiten für die Partnerin erreichbar. Hinsichtlich der Führungsverantwortung überlassen wir es den Mitarbeitern, mit welcher von uns Mitarbeitergespräche (z.B. Zielvorgaben und

<sup>1</sup> Dazu ein Lesetipp: Julia K. Kuark: Das Modell TopSharing. Gemeinsam an die Spitze (Broschüre). 2003. Fr. 8.-. Bezugsadresse: Julia K. Kuark. Projektleiterin JKK Consulting. Poststrasse 5. 5600 Lenzburg.

Beurteilungen) geführt werden. Aufgrund der Doppelbesetzung sind wir in der Lage, gezielter auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen und auch der Kunden einzugehen, da auch im Berufsleben das persönliche Miteinander von entscheidender Bedeutung ist.

Der Abstimmungsaufwand ist natürlich im Gegensatz zu einer Einzelperson wesentlich höher, da das TopSharing ein erhebliches Maß an Disziplin für die Partner erfordert. Keine wichtige Information darf vergessen werden, jede Mail wird in Kopie weitergeleitet und über Telefonate bzw. Gespräche werden Notizen verfasst. Dadurch sind wir in der Lage jederzeit sofort in die laufenden Arbeitsvorgänge einzusteigen und Entscheidungen zeitnah treffen zu können.

Die Vorteile liegen für uns klar auf der Hand: Neben der Möglichkeit, unsere Arbeitszeit flexibel zu gestalten (z.B. Tausch von Arbeitstagen bei Bedarf), sind wir in der Lage, bei dringenden Aufgaben auch jederzeit zu zweit die Arbeit zu übernehmen. Gleichzeitig können wir durch die direkte Absprache mit der Partnerin auch unsere Sichtweise überdenken und sind offen für neue Perspektiven. Für die MitarbeiterInnen und Vorgesetzten steht auch während der Urlaubszeit immer an mindestens drei Tagen in der Woche eine Ansprechpartnerin zur Verfügung. Wichtige Entscheidungen können somit ohne Zeitverzögerungen immer sofort getroffen werden.

Ergänzend sei erwähnt, dass TopSharing auf dem absoluten Vertrauen der Partner basiert und auch die Arbeitseinstellung identisch sein sollte. Da wir die gesamte Verantwortung für die Abteilung teilen, fühlen wir uns ebenso bei Fehlschlägen oder Problemen zu 100% gemeinschaftlich verantwortlich.

Der Vorteil für den Arbeitgeber liegt ebenfalls klar auf der Hand: Sollte eine Partnerin ausfallen (z.B. wegen Krankheit), besteht jederzeit die Möglichkeit, dass das Arbeitsaufkommen ohne lange Einarbeitung von der anderen Partnerin erledigt werden kann. Dieses überwiegt – gerade in unserer Position – die für den Arbeitgeber anfallenden erhöhten Kosten. Weiterhin stehen wir unserem Arbeitgeber aufgrund der geschaffenen Möglichkeit mit wesentlich höherem Engagement zur Verfügung. So ist es für uns keine Frage, zusätzliche Arbeiten zu übernehmen, wenn „Not am Mann“ ist.

Insgesamt betrachtet haben wir mit dieser Konstellation für uns einen guten Weg gefunden, um Karriere und Familie miteinander zu vereinbaren. Ebenfalls ist so für uns ein „glatter Übergang“ für mögliche weitere Karriereschritte – auch jeweils einzeln – vorgezeichnet, da wir unsere Karriereplanung nicht ausgesetzt haben und uns bereits in einer Führungsposition bewähren. Hierdurch ergeben sich bessere Chancen für das eigene berufliche Weiterkommen.

---

## **„Wo bleiben die Frauen?“**

*Patrick v. Braun-Siggel, Ass.jur., M.E.S. (Berlin)*

Am 18. September 2006 fand in den Räumlichkeiten der Robert Bosch Stiftung in Berlin eine Veranstaltung zum Thema „Wo bleiben die Frauen? Frauen in Führungspositionen internationaler Organisationen und Unternehmen“ statt. Eingeladen hatte der in einem Netzwerk verbundene Alumniverein des Stiftungskollegs für internationale Aufgaben e.V. Hierbei handelt es sich um ein innovatives Nachwuchsförderungsprogramm der Robert Bosch Stiftung, das diese gemeinsam mit der Studienstiftung des deutschen Volkes und in Kooperation mit dem Auswärtigen Amt durchführt. Ziel des Programms ist es, jungen deutschen Graduierten einen Berufseinstieg bei internationalen Organisationen zu ermöglichen. Jedes Jahr veranstaltet das Netzwerk mit Unterstützung der Robert Bosch Stiftung ein Kolloquium zu aktuellen außen- und personalpolitischen Fragen.

Dieses Jahr widmete sich das Netzwerk der Frage, warum weiterhin eine Diskrepanz zwischen Männern und Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen in internationalen Organisationen und Unternehmen besteht. Unabhängig, welche Fachrichtung man betrachtet: Seit Jahren steigt die Zahl der Hochschulabsolventinnen auf dem Arbeitsmarkt. Frauen stellen in vielen Fächern mehr als die Hälfte der Studierenden und schließen ihre Studien oftmals besser ab als ihre männlichen Kollegen. Die Frage ist folglich, woraus die offenkundige Unterrepräsentation von Frauen in den Führungspositionen internationaler Organisationen und international agierender Unternehmen resultiert.

Durch den Abend führte Frau Ulrike Allroggen, die seit 2006 als Referentin für Geschlechterdemokratie und Internationale Frauen- und Geschlechterpolitik für die Heinrich-Böll-Stiftung

tätig ist. Als Referentinnen und Referenten des Kolloquiums erschienen Frau Prof. Dr. Gertraude Krell, seit 1990 Professorin an der FU Berlin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik, Herr Prof. Dr. Michael Domsch, Vorsitzender des Instituts für Personalwesen und Internationales Management und seit 2004 Leiter des Management Development Center in Hamburg, Frau Annette Severy, seit 2004 Leiterin des Arbeitsstabes Gender Mainstreaming im Auswärtigen Amt, und Frau Karin Kohl, seit 2005 Personalreferentin bei der Siemens AG.

Einen offenen Einblick in die Personalpolitik eines global agierenden Unternehmens bot Frau Kohl in ihrem Eingangsstatement. Sie berichtete, dass man im Arbeitsalltag noch weit von einer echten Vernetzung mit Gender- und Diversity-Abteilungen entfernt sei. Frau Kohl betonte, dass Frauen bei der Beförderung in leitende Positionen nicht vernachlässigt würden. Komme es im Auswahlverfahren jedoch zu der Frage, ob man bereit wäre, die vorgegebenen „Spielregeln“ der Führungspositionen mit allen Konsequenzen zu befolgen – etwa Verzicht auf Freizeit und Urlaub –, würden viele Frauen einen Rückzieher machen.

Treffender kann man wohl das Geschlechterproblem auf Führungsebenen nicht skizzieren. Welcher akademisch hervorragend ausgebildete und qualifizierte junge Mann kann sich – auch nach jahrzehntelanger intensiver Förderung von Gleichberechtigung – vorstellen, seinen karriereentscheidenden Lebensabschnitt den Anforderungen des Familienlebens anzupassen und dadurch seine Karriere zu beschneiden? Und wie hoch ist umgekehrt der Anteil an Frauen, die einen Karriereweg erwägen, der genügend Zeit für die Familie lässt? Damit stehen sie aber den Unternehmen oder internationalen Organisationen nicht als Führungskraft zur Verfügung. So besteht insbesondere in Akademikerehen oft ein stillschweigendes Abkommen, wer von beiden die Karriere tatsächlich verfolgt. Die Frau – oftmals gleich oder sogar besser ausgebildet – hat ihre Kompetenzen in vielen Fällen, wenn auch „schleichend“, zurückzustecken. In diesem Zusammenhang wurde ebenso kontrovers diskutiert, warum Ehen, in denen beide Partner eine arbeitsintensive Führungsposition einnehmen oder anstreben, überdurchschnittlich oft scheitern: Das Familienleben ist eben auch Arbeitsteilung. Sind beide Ehepartner nicht gewillt, Kompromisse einzugehen, ist ein „normales“ Familienleben fast unmöglich.

Ein Mittel zur Bewältigung dieses Problems stellt das Diversity-Management dar, welches geschlechtliche Unterschiede und Bedürfnisse akzeptiert und die Arbeitsumstände diesen anzupassen sucht. Sinn und Zweck einer ernstzunehmenden Diversity-Politik kann und muss es deshalb zunächst sein, beiden Partnern die größtmögliche Freiheit für ein funktionierendes Leben außerhalb der Arbeit zu bieten („Work-Life-Balance“). Zugleich gilt es, eingeschränkte Handlungsfreiheit in Führungspositionen, wo sie Familie und Freizeit betreffen, sachlich zu diskutieren und Lösungswege zu entwickeln. Herr Prof. Dr. Domsch zeigte den Hauptgrund der fehlenden Diversity- und Gender-Politik auf dem Arbeitsmarkt für Führungskräfte auf: Es fehlen die wirtschaftlichen Anreize. Und wenn sie existieren, seien sie den Unternehmen weitestgehend unbekannt. Als Beispiel für wirtschaftliche Anreize führte er die durchschnittlich höhere Verweildauer von Frauen in ihren Unternehmen an – ein Argument, das die Diskussion eines wesentlichen Zirkelschluss nicht erspart, denn Frauen sind oftmals im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen mit einer geringeren Bezahlung einverstanden.

Die bei dieser Veranstaltung insbesondere von Frau Prof. Dr. Gertraud Krell geforderte Stärkung von Frauennetzwerken und Mainstreaming kann also nicht der einzige Lösungsweg sein. Einhergehen muss dies mit einer ernsthaften Auseinandersetzung über das vorherrschende Rollenverständnis in unserer Gesellschaft. Zudem stellt sich die Frage, welche Konsequenzen die Aufnahme einer Führungsposition für die eigene Lebensgestaltung mit sich bringt. Wesentlich für eine Veränderung des Verständnisses von Rollenverteilung und der Aufteilung von Verantwortung in Familie und Beruf ist, dass ein größeres Problembewusstsein bei den angehenden Führungskräften gefördert wird. Nur auf diesem Wege kann ein Mechanismus wie Gender Mainstreaming oder Diversity langfristig in Unternehmen und Organisationen den gesellschaftlichen Stellenwert erlangen, den es benötigt, um tatsächlich effizient wirksam zu werden. Veranstaltungen wie diese, in denen auch unangenehme Wahrheiten sachlich diskutiert werden, stellen in diesem Prozess einen konstruktiven und unverzichtbaren Beitrag dar.

Weitere Informationen zu dieser und anderen Veranstaltungen des Netzwerks des Stiftungskolleg für internationale Aufgaben sind unter <http://www.stiftungskolleg.org> zu finden.

## Was gibt's Neues vom Kinderwunsch?

Elisabeth Beck-Gernsheim

### 1. Deutschland – das Schwundland?

Das Thema „Geburtenrückgang“ wird zurzeit in Deutschland heftig und kontrovers diskutiert. Zur Einstimmung ein Blick auf die aktuelle Debatte:

- Im Frühjahr 2006 erscheint „Minimum“, das neue Buch von *Frank Schirrmacher*, dem Mit-Herausgeber der Frankfurter Allgemeinen Zeitung. Darin wird ein Idealbild der Familie gezeichnet, die – so *Schirrmacher* – Altruismus produziert und das Überleben ermöglicht; und als Kontrastbild dazu erscheint das heutige Deutschland, das den Nachwuchs auf ein Minimum reduziert, damit die sozialen Grundmauern der Gesellschaft gefährdet.
- Der SPIEGEL macht sogleich eine Titel-Geschichte daraus: „Jeder für sich. Wie der Kindermangel eine Gesellschaft von Egoisten schafft“. Gleichzeitig erscheint eine Publikation des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung, ihr Titel „Die demographische Lage der Nation“. Demnach ist Deutschland bei den Geburtenzahlen Spitzenreiter im negativen Sinne, nämlich „weltweit auf dem letzten Platz“.
- In der Folge entsteht eine emotional aufgeladene Mediendebatte. Von der FAZ bis zur Süddeutschen Zeitung, vom SPIEGEL bis zur ZEIT bis zur WELT: Auf vielen Seiten wird darüber geschrieben, warum immer weniger Kinder geboren werden und welche Folgen das hat für die Gesellschaft.
- In diesem Zusammenhang werden bemerkenswerte neue Wortschöpfungen kreiert. Die deutsche Gesellschaft, so heißt es nun, ist „kindvergessen“ (Bischof *Huber*), sie leidet an „Nachwuchsschwäche“ (*Franz Xaver Kaufmann*), und deshalb wird Deutschland zum „Schwundland“ (*Christian Schwägerl*).
- In diesem Zusammenhang ist viel auch von zunehmendem Hedonismus die Rede. Da wird geschrieben über die „Genussgeneration“, über den „Weg in die Ich-Gesellschaft“ und über das „gutverdienende, kinderlose Pärchen, das alles anschafft, was gerade angesagt ist“.
- In vielen Beiträgen rücken speziell auch die Frauen ins Blickfeld: Sind sie es, die sich dem Kinderhaben verweigern? Wo liegen die Barrieren, was sind die Beweggründe? Das führt teils hinein in politische Forderungen und Maßnahmenvorschläge, um gesellschaftlich produzierte Hindernisse abzubauen; teils aber auch in ein alt-neues Geschlechterbild, das am Horizont

wie ein mythischer Hoffnungsschimmer erscheint: Frauen als diejenigen, die qua Natur „die Gabe der Selbstlosigkeit und Aufopferungsfähigkeit“ besitzen – und die, so darf man hoffen, sich auf diese Gabe wieder besinnen.[...]

#### *Der Geburtenrückgang im historischen und internationalen Vergleich*

[...] Soviel ist zweifellos richtig: Die Geburtenzahlen in Deutschland sind sehr niedrig. Jedoch hat der Geburtenrückgang hat nicht erst gestern begonnen, sondern schon vor Jahrzehnten. Genauer: Einen ersten Geburtenrückgang gab es in Deutschland schon um 1900. Der sogenannte zweite Geburtenrückgang setzte dann 1965 ein. Nachdem im Nachkriegsdeutschland der 50er und 60er Jahre ein Babyboom verzeichnet wurde, begannen 1965 die Geburtenzahlen wieder zu fallen, sind dann weiter gesunken und haben sich danach auf niedrigem Niveau eingependelt. Für 2005 meldet die Frankfurter Allgemeine Zeitung nun einen symbolträchtigen neuen Tiefpunkt: „Niedrigste Geburtenzahl in Deutschland seit 1946“, nämlich weniger als 676.000 Kinder geboren, und das bedeutet: „Im Vergleich zum Jahr 1964, als in der Bundesrepublik und in der DDR mit insgesamt 1,357 Millionen Kindern ein Geburtenrekord erreicht wurde, hat sich die Zahl der Babys sogar halbiert“.

Jedoch: Zum Zeitpunkt dieser Meldung liegen noch gar keine gesicherten Daten vor, erst vorläufige Schätzungen. Und nach anderen Schätzungen, die das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung vorlegt, liegen die Geburtenzahlen etwas höher: Die symbolträchtige „Halbierung“ der Geburtenzahlen wird demnach nicht erreicht. Das nimmt den Sensationsmeldungen der Presse ein wenig von ihrem Reiz. Hinzukommt, die absoluten Zahlen sind nur ein grober Hinweis. Um die längerfristige demographische Entwicklung einschätzen zu können, wird in der Bevölkerungswissenschaft üblicherweise die durchschnittliche Kinderzahl pro Frau als Messwert genommen. Und danach hat sich, wie das Bundesinstitut für Bevölkerungswissenschaft soeben nüchtern festgestellt hat, „die Kinderzahl je Frau ... in den letzten Jahren nicht wesentlich verändert“. Und dann zum internationalen Vergleich. Der Geburtenrückgang trifft nicht Deutschland allein, sondern im Gegenteil: er ist kennzeichnend für fast alle hochindustrialisierten Länder. [...]

So gesehen ist die aktuelle Dramatisierung des Geburtenrückgangs wesentlich ein Medienereignis, offensichtlich entstanden aus der Konkurrenz um Aufmerksamkeit, Schlagzeilen, Verkaufszahlen; nicht zuletzt auch eine inszenierte Werbekampagne, um eine neue Publikation prominent zu platzieren. Dabei klingen manche der Aussagen und Argumente seltsam vertraut, man kann sie beim Blick auf die Geschichte wiedererkennen: Als um die Mitte der 60er Jahre die Geburtenzahlen in den meisten Ländern Mitteleuropas zu sinken begannen, da schien dies zunächst eine kurzfristige Ausnahme zu sein, ein momentaner Ausrutscher nach unten. Doch dann wurde allmählich deutlich, daß der Geburtenrückgang länger anhielt, ja sich noch weiter verstärkte. In der Folge wurde die Geburtenentwicklung zu einem Thema, das Politik, Medien, Öffentlichkeit bewegte und lebhaftere Kontroversen auslöste – schon damals. Auch von den „fehlenden Wiegen“ und vom „Aussterben der Deutschen“ war schon damals die Rede. Und schon damals geriet das Geschlechterverhältnis ins Blickfeld – oder, wie es in jenen Zeiten noch hieß: die sich verändernde Rolle der Frau und die „Frauenemanzipation“. [...] Diese Situation will ich im Folgenden zum Anlass nehmen für eine historische Zwischenbilanz, vor allem mit Blick auf Frauen und Geschlechterverhältnisse. [...] Ich will zwei Entwicklungen herausgreifen, die in den letzten Jahrzehnten eingesetzt haben und die – so meine These - an strategisch wichtigen Punkten in das Verhältnis von „Frauenleben und Kinderwunsch“ eingreifen: Dabei geht es erstens um neue Angebote der Medizintechnologie, von der Pille zu Fortpflanzungsmedizin und Pränataldiagnostik. Zweitens geht es um die Verhältnis von Beruf und Familie, auf der einen Seite Initiativen zur besseren Vereinbarkeit dieser Bereiche, auf der anderen Seite die neuen Gebote von Flexibilisierung und Deregulierung.

## **2. Neue Angebote der Medizintechnologie: von der Pille zu Fortpflanzungsmedizin und Pränataldiagnostik**

Mit der Pille, deren Verbreitung in der zweiten Hälfte der 60er Jahre begann, dabei je nach Land in langsameren oder schnelleren Tempo sich durchsetzte, begann eine neue Epoche für Frauen. [...] Wahlfreiheit hieß die neue Verheißung: Frauen konnten selber entscheiden, wann sie ein Kind wollten und wie viele sie wollten. Sie konnten abwarten, bis der Kinderwunsch hineinpasste in die sonstigen Vorgaben in ihrem Leben. Und sie konnten sich gegebenenfalls auch dagegen entscheiden.

Damit stellt sich die Frage: Wie ist, wenn wir zurückblicken, die tatsächliche Entwicklung verlaufen? Ist die Verheißung der Wahlfreiheit in Erfüllung gegangen?

### *Zeitliches Aufschieben*

Zunächst einmal hatte die Pille zur Folge, dass viele Frauen abzuwarten begannen. Sie schoben den Kinderwunsch im Lebenslauf weiter hinaus. Sie versuchten, den „richtigen Zeitpunkt“ zu finden, wo die Bedingungen stimmten: die Partnerbeziehung, der Ausbildungsabschluss, der Berufseinstieg, die Wohnung, das Einkommen. Als die Voraussetzungen einigermaßen günstig erschienen – oder als der Kinderwunsch stärker wurde -, da setzten sie die Pille ab und wurden Mutter.

Für manche Frauen ist allerdings nie der richtige Zeitpunkt gekommen. Es gab immer ein Teilchen im Puzzle, das gerade nicht stimmte. [...] Obwohl sie „eigentlich“ Kinder gewollt hatten, ergab es sich nicht. Je besser sie planen wollten, je mehr sie möglichst „optimale“ Voraussetzungen schaffen wollten – desto mehr wuchs die Wahrscheinlichkeit, dass sie das Kinderhaben am Ende verpassten.

### *Von der Möglichkeit zur Pflicht der Verhütung?*

Betrachtet man die Entscheidungssituation genauer, die mit der Pille entstand, so kann man durchaus auch fragen: Wie frei ist die Entscheidung fürs Aufschieben wirklich? Die Geschichte der Technik hat nämlich vielfach gezeigt, daß eine neue Technik nicht neutral ist, sondern ein ganzes Programm sozialen Wandels in sich birgt. Und so auch hier: Unter dem Eindruck der neuen Möglichkeiten der Geburtenkontrolle verändern sich allmählich auch die Einstellungen, Normen, Erwartungen auf diesem Gebiet. Dabei kommen in der zweiten Hälfte der 60er Jahre zwei Entwicklungen zusammen, die sich wechselseitig verstärken. Zum einen setzt ein tiefgreifender Wandel der weiblichen Normalbiographie ein, die Teilhabe an Bildung und Beruf wird auch für Frauen allmählich selbstverständlich. Zum anderen und gleichzeitig wird mit der Pille ein Mittel verfügbar, das der Frau eine effektive Kontrolle ihrer Fruchtbarkeit erlaubt. Im Zusammentreffen beider Entwicklungen bahnt sich eine Veränderung der gesellschaftlich vorherrschenden Moral an: Aus der Möglichkeit der bewussten Geburtenkontrolle wird allmählich die Erwartung der bewussten Geburtenkontrolle. [...]

Und diese Pflicht trifft nun vor allem die Frauen. Sie sind es, die mit dem Störfall Mutterschaft verantwortungsbewusst umgehen sollen, damit ihre Chancen im Bildungssystem und in der Berufswelt



nicht eingeschränkt werden. Sie sollen Mutterschaft so unauffällig und so effizient wie möglich organisieren – dafür, so die Verheißung, dürfen sie dann auch an den Segnungen der Moderne teilhaben. Wie oft diese Verheißung in Erfüllung geht, ist eine andere Frage. Aber offensichtlich ist, dass hier ein neues Leitbild seinen Aufstieg erlebt. Im seinem Zentrum steht die junge Frau, aufgeklärt, aktiv und dynamisch, die ihren Lebensentwurf langfristig plant und rational umsetzt; die sich, das ist dabei ein wichtiger Punkt, nicht leichtfertig den Zufällen der Biologie unterwirft, sondern konsequent die Möglichkeiten der Geburtenkontrolle benutzt. [...]

In diesem Leitbild enthalten ist jedoch eine neue Gefahr, nämlich die der Planungsfalle. Nach der neuen Devise sollen die Frauen den möglichst optimalen Zeitpunkt für die Geburt eines Kindes sorgfältig abwägen und entsprechend bestimmen. Aber dem steht als hartes Faktum entgegen, daß es diesen mythischen optimalen Zeitpunkt – fast niemals gibt. Die moderne Arbeitswelt fordert, da in schnellem Wandel begriffen, ununterbrochenen Einsatz; wer da unterbricht, pausiert, die Arbeitszeit reduziert, muss immer mit erheblichen Einbußen rechnen. Statt dieses Problem als ein gesellschaftliches sichtbar zu machen und entsprechend nach gesellschaftlichen Lösungen zu suchen, wird das Problem nun leicht als privates definiert: Da wird die Verhütungstechnologie dazu benutzt, jene Frauen für irrational zu erklären, die sich „falsch“ entscheiden oder sich weigern, „vernünftig“ zu planen. Sie werden für „Fehlplanungen“ persönlich verantwortlich gemacht: selber schuld, heißt es dann.

#### *Die Pille als Einstieg in die Fortpflanzungstechnologie*

Dabei erweist sich das zeitliche Aufschieben, das das neue Lebensprogramm verlangt, für nicht wenige Frauen als problematisch. Nachdem sie sich endlich zum Kinderhaben entschließen und die Pille absetzen, passiert – nichts. Sie müssen feststellen, dass die Pille zwar das Verhüten leicht macht und in diesem Sinn zur genauen Lebensplanung beitragen kann. Aber die andere Seite der Medaille ist – und das hatten in den ersten Jahren der Pilleneuphorie nur wenige vorher bedacht –, dass mit dem zeitlichen Aufschieben die biologischen Voraussetzungen für eine Schwangerschaft unsicherer werden. Die Fruchtbarkeit, so die nüchternen Fakten, nimmt ab mit steigendem Alter der Frau. So wächst in den weiteren Jahren – und nicht zuletzt als Folge bzw. Nebenfolge der Pille – die Zahl der Frauen, die ungewollt kinderlos blieben.

Wie wir wissen, sind für Frauen in dieser Situation neue Auswege entstanden, oder genauer zumindest: die Verheißung von Auswegen. Seit den 70er, 80er Jahren sind in schneller Folge immer mehr Angebote der Reproduktionsmedizin entwickelt und technisch perfektioniert worden, von der hormonellen Stimulation bis zur In-vitro-Befruchtung bis zur Eizellen-Spende. Allerdings können auch diese Behandlungsverfahren keine einfache Lösung anbieten, sondern haben wiederum eine Kehrseite. Das beginnt mit den finanziellen Kosten (je nach Land und Regelung muss der Patient bzw. die Patientin einen größeren oder geringeren Teil der Behandlung selber bezahlen). Hinzukommen Risiken im psychischen und sozialen Bereich, von der Sexualität nach Kalender und Zeitplan bis zur emotionalen Anspannung, dem ständigen Wechsel zwischen Hoffen und Bangen. Hinzukommen erst recht die physischen Belastungen durch weitgehende Eingriffe in den Körper der Frau, zum Beispiel die Gefahren der hormonellen Überstimulierung. Wenn es gut geht, kommt am Ende das Kind, das heiß ersehnte. Wenn nicht – weil die Erfolgswahrscheinlichkeit vieler Behandlungsverfahren recht gering ist –, bleibt am Ende Enttäuschung und das Gefühl des Verlusts. So gesehen ist die Wahlfreiheit, die die Pille zunächst gebracht hat, für diese Gruppe von Frauen am Ende ins Gegenteil umgeschlagen. Sie hat viele Frauen zu Klientinnen gemacht im großen Betrieb der Fortpflanzungstechnologie – mit all den Abhängigkeiten und Zwängen, Risiken und Kosten, die sich daraus ergeben.

#### *Die Risiken der späten Mütter*

Dies gilt vergleichsweise ähnlich auch für eine weitere Gruppe von Frauen. Sie haben das Kinderhaben lange verschoben, sehr lange. Dann schließlich wollten sie schwanger werden, und sie wurden es auch. Aber sie waren mittlerweile älter geworden. Und nachdem in den letzten Jahrzehnten Pränatal- und Gendiagnostik schnelle Fortschritte machten, nachdem sie die genetischen Grundlagen von Gesundheit und Krankheit immer genauer aufschlüsseln konnten, gerieten die Risiken der „späten Mütter“ zunehmend ins Blickfeld, wurden in vielen Ländern über Medien und nicht zuletzt Frauenzeitschriften verbreitet – wurden derart zum Allgemeinwissen, dem keiner und keine entkam. Passgerecht für die entsprechenden Ängste entwickelte sich bald ein eigenes Repertoire medizintechnischer Hilfsangebote aus Pränatal- und Gendiagnostik. Also Tests verschiedener Art, im Kern ein Normalitäts-Check fürs Ungeborene, um die schwangere Frau zu beruhigen und ihr die Ängste zu nehmen.

Aber auch diese Verheißung hat ihre Kehrseite, denn bekanntlich können die Tests keinen Garantie-Schein für günstige Befunde anbieten. Was also dann, wenn der Befund diffus ist, unklar, mehrdeutig? Oder was, wenn er eindeutig ist, wenn er eine Behinderung ausweist? Oder wenn die Amniozentese gar eine Fehlgeburt auslöst – ich bin jetzt 38, auf dieses Kind habe ich solange gewartet, vielleicht ist diese Schwangerschaft meine letzte und einzige Chance? An solchen Fragen wird deutlich, was auch die Kehrseite der Wahlfreiheit ist: Je länger die Frauen das Kinderhaben aufschieben, desto eher werden sie in einem späteren Stadium konfrontiert mit den Ängsten, die um eine mögliche Behinderung des Kindes kreisen, mit den daran geknüpften Unsicherheiten, Entscheidungszwängen, Entscheidungskonflikten. Auch hier also hat die fast perfekte Verhütung den Weg vorbereitet für den Einsatz weiterer Medizintechnologie. Dabei werden Frauen zu Patientinnen/Klientinnen und erfahren neue Abhängigkeiten. Die „Schwangerschaft auf Probe“ (Barbara Katz Rothman) wird zunehmend zur Normalität.

### **3. Das Verhältnis von Beruf und Familie: Initiativen zur besseren Vereinbarkeit versus Flexibilisierung und Deregulierung**

Bis Ende der 60er Jahre gab es in vielen europäischen Ländern eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Ungleichheit im Bildungsbereich. Dann aber setzten politische Initiativen ein, um die Bildungsteilnahme von Mädchen bzw. Frauen zu stärken, und diese Initiativen waren äußerst erfolgreich: Immer mehr Frauen besuchten weiterführende Schulen, erhielten eine qualifizierte Ausbildung, nahmen ein Studium auf. In der Folge nahm die Berufsmotivation von Frauen deutlich zu. Viele Frauen wollten nicht mehr nur „dazuverdienen“, sondern selbständig berufstätig sein und auch berufstätig bleiben – auch nach der Heirat, auch nach der Geburt eines Kindes. Für eine solche „Doppelbelastung“ – so der damals übliche Begriff – war aber in den Strukturen der Arbeitswelt kein Platz. So erfuhren immer mehr Frauen die Teilhabe an beiden Bereichen als andauerndes, ihren Alltag prägendes Spannungsverhältnis. Es war diese Erfahrung, es war das Erlebnis der ständigen Belastung und Überlastung, das zum Auslöser und Anstoß für eine neue Forderung wurde. Die Devise hieß nun: Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Und was ist daraus geworden, heute, vier Jahrzehnte danach? Bei einem europäischen Vergleich ergibt sich kein einheitliches Bild, sondern unterschiedliche Konstellationen je nach betrachtetem Land.

[...] Zweifellos hat sich in Nord- und Westeuropa in den letzten Jahrzehnten manches bewegt. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, sind auf der Ebene der politisch-institutionellen Vorgaben neue Initiativen in Gang gesetzt worden, von Elternurlaub bis zu Angeboten der Kinderbetreuung. Aber je nach Land werden die Prioritäten unterschiedlich gesetzt, je nach Land ist die Bilanz unterschiedlich. Bislang sind Erfolge vor allem erkennbar in Frankreich und den skandinavischen Ländern, ansonsten bleiben die Fortschritte eher bescheiden. Ob Deutschland, ob Großbritannien, ob Spanien: Die öffentlichen Angebote für Kinderbetreuung reichen nicht aus. So bleiben in vielen Ländern Frauen weiter gefangen zwischen den Vorgaben der Berufswelt und den Anforderungen der Kinderversorgung. Und hinzukommt in den letzten Jahren eine Entwicklung, die das Spannungsverhältnis weiter verschärft: Globalisierung und die Folgen.

#### *Prekäre Arbeitsverträge, prekäre Biographien*

Globalisierung bedeutet nicht nur wirtschaftlicher Austausch und Öffnung der Märkte, sondern damit verbunden auch mehr Konkurrenzkampf, schnelleres Tempo, verstärkter Innovationsdruck. Je mehr aber die Arbeitswelt von den Gesetzen und Zwängen eines globalisierten Marktes geprägt wird, desto weniger Raum bleibt für soziale Gesichtspunkte, wie etwa die Rücksicht auf Familien und deren Bedürfnisse. [...] „Hilfe, mein Arbeitsplatz wandert aus“ ist ein Satz, der das Zeitalter der Globalisierung kennzeichnet. In vielen westlichen Ländern ist die Arbeitslosigkeit drastisch gestiegen. Und von den Menschen, die heute einen Arbeitsplatz haben, wissen viele nicht, ob sie ihn morgen noch haben. [...] Prekarisierung breitet sich aus, bis weit in die Mittelschichten hinein, Unsicherheit der Lebensplanung wird zur Grunderfahrung in der Generation der jungen Erwachsenen heute. Und damit sind immer größere Gruppen konfrontiert mit der Frage: Wie soll man auf derart prekärer Grundlage eine Familie gründen? Wie die Verantwortung für ein Kind übernehmen?

#### *Mobilität statt Kontinuität*

Und selbst wenn man Glück hat und einen Arbeitsplatz findet, bauen neue Hürden sich auf: Arbeitsort und Arbeitszeiten werden zum Problem. Statt Kontinuität ist heute die Bereitschaft zum vielfachen Wechsel gefordert. In immer mehr Berufsfeldern gehört geographische Mobilität zum Alltag dazu (Praktikum im Ausland, Dienstreise in eine anderen Stadt). Und ist erst die eine Stelle beendet, muß man oder frau eine neue suchen – also von

Kassel nach Köln, von Dresden nach Dortmund. In immer mehr Berufsfeldern muss man auch zeitlich mobil sein (Abendkurs, Nachtschicht, Wochenendseminar). Neuere Arbeitszeitstudien weisen die empirische Auflösung der „Normalarbeitszeit“ nach: Zugenommen haben in den letzten Jahren vor allem Sonntagsarbeit, Teilzeitarbeit, Gleitzeitarbeit, Überstundenarbeit sowie Arbeitszeitkonten. [...]

Die Bilanz, wenn man mit den 60er Jahren vergleicht, fällt also wiederum zwiespältig aus. Zweifellos ist auf politischer Ebene versucht worden, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Doch die Anstrengungen blieben punktuell, die Erfolge begrenzt. Auf der anderen Seite aber hat sich seit damals das Gefüge der Arbeitswelt nachhaltig verändert. Flexibilisierung und Deregulierung sind die Gebote, die sich immer mehr durchgesetzt haben. War für die Arbeitswelt vorher schon eine „innere Rücksichtslosigkeit“ gegenüber der Familie kennzeichnend (Franz-Xaver Kaufmann) – so wird diese Rücksichtslosigkeit nun noch vorangetrieben und weiter gesteigert.

#### *Die Akademikerin oder: Dr. habil. Kinderlos*

Soviel zu den allgemeinen Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im konkreten fällt das Vereinbarkeits-Problem unterschiedlich aus je nach Berufsfeld, Betrieb, Arbeitgeber. In besonders drastischer Form stellt es sich für Frauen, die eine Universitätskarriere anstreben: Im Wissenschaftsbetrieb ist die „innere Rücksichtslosigkeit“ gegenüber Familie und Kindern geradezu mit Händen zu greifen. [...] Nach dem Studium erst einmal die üblichen akademischen Karrierestufen, Examen, Promotion, Habilitation; das dauert lange – in Deutschland noch länger als in anderen Ländern. So ist, allein schon durch die zeitlichen Vorgaben, der akademische Lebenslauf extrem kinderfeindlich. Denn Wissenschaftler – egal ob Mann oder Frau – müssen ihre höchste Produktivität genau in jenem Lebensabschnitt entfalten, und dann auch noch im Blickfeld der *scientific community* sozial wirksam vorstellen, in dem andere Akademiker ihre ersten Berufserfahrungen schon hinter sich haben und mit dem Kinderkriegen anfangen können. Das sind die Jahre zwischen Anfang und Ende Dreißig: Genau da muss der aufstrebende Jungwissenschaftler Höchstleistung zeigen – also Drittmittel einwerben, bei Evaluierungsverfahren gute Figur machen, dazu Nächte im Labor, Überstunden in der Bibliothek, Tingeltouren durch die Republik, Vorträge auf nationalen und internationalen Kongressen. Nicht zu vergessen „Publish or perish“: Wer keine umfas-

sende Liste gut platzierter Veröffentlichungen vorweisen kann, hat keine Chance.

Unter diesen Bedingungen verwundert es nicht, wenn viele der angehenden Professoren und Professorinnen zum Kinderkriegen schlicht keine Zeit haben. Eine aktuelle Studie der Universität Dortmund liefert dazu folgende Zahlen: In der Altersgruppe der 37- bis 42-Jährigen, also in der Spätphase weiblicher Fortpflanzungsfähigkeit, sind gut 58 Prozent der Nachwuchsforscherinnen ohne Kinder; bei den Männern des wissenschaftlichen Nachwuchses sind es 50 Prozent, also kaum weniger. Die ZEIT berichtet darüber unter dem bezeichnenden Titel: „Dr. habil. Kinderlos“. Das Fazit heißt knapp und prägnant: „Die Universität scheint eine verhütende Wirkung zu haben“.

#### **4. Ausblick**

Man kann die Geschichte der letzten 40 Jahre schildern in leuchtenden Farben: Dank Pille wurden die Frauen von der Last ungewollter Schwangerschaften befreit. Dank der politisch-institutionellen Veränderungen, die allmählich durchgesetzt wurden, ist die Verbindung von Kind und Erwerbstätigkeit um einiges leichter geworden. Man kann dieselbe Geschichte aber auch in düsteren Farben ausmalen. Demnach sind durch die Verheißung der leichten Verhütung immer mehr Frauen zu Klientinnen der höheren Medizintechnologie geworden. Demnach steht die Arbeitswelt nun unter dem Diktat von Flexibilisierung und Deregulierung und ist im Ergebnis noch stärker kinderfeindlich geworden.

Welche dieser Darstellungen ist richtig? Beide enthalten, so meine ich, je einen Ausschnitt der Wahrheit. Aber ob man nun die eine Variante wählt oder die andere, so viel zumindest ist wohl offensichtlich geworden: Die gegenwärtige Mediendebatte um Geburtenrückgang und Frauen wird vielfach realitätsfern, ja doppelzüngig geführt. Da gibt es angesehene Zeitungen, die im Wirtschaftsteil mehr Konsum fordern, um die Produktion anzukurbeln; die im Wirtschaftsteil erst recht die neue Arbeitswelt feiern, Mobilität zum obersten Gebot machen und von allen, ob Mann oder Frau, vollen Einsatz verlangen, ohne Rücksicht auf persönliche und familiäre Bindungen. Und dieselben Zeitungen füllen die Feuilletons nun mit ganz anderem Stoff, mit emotionalen Appellen an die Adresse der Frauen, penetrant die Botschaft verkündend: Konsum und Karriere sind unwichtig, wichtig dagegen sind Familie und Kinder. [...]

Aber Frauen haben gelernt, nicht zuletzt selbständiges Denken. Sie wissen, dass Kinder das Leben bereichern. Aber sie sehen auch die Kehrseite: Wo Kinder sind, da lebt vielfach die überwunden geglaubte Arbeitsteilung wieder auf, der Mann im Beruf, die Frau zuständig für die Familie; da können Frauen leicht in die Armutsfalle geraten, insbesondere dann, wenn sie zu Alleinerziehenden werden. [...]

Es liegt in der Konsequenz dieser Einsicht, wenn Frauen heute zunächst einmal abwarten und die eigene Existenzgrundlage zu sichern versuchen,

bevor sie in immer späteren Jahren mit dem Kinderhaben beginnen – oder am Ende vielleicht auch kein Kind bekommen. Emotionale Appelle an die „Gabe der weiblichen Selbstlosigkeit“ werden da wenig nutzen: Sie werden die Frauen kaum zu neuem Kinderkriegen bewegen.

Gekürzter Auszug aus *Elisabeth Beck-Gernsheim: Die Kinderfrage heute. Über Frauenleben, Kinderwunsch und Geburtenrückgang. München: Beck 2006.* Wir danken der Autorin für die freundliche Genehmigung zum Abdruck dieser Passagen.

---

## Bundestag kippt die 12-Jahres-Regel

*Sabrina Kusch, stellv. Frauenbeauftragte*

Am 18. Januar 2007 hat der Bundestag ein Gesetz „zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft“ verabschiedet, das die 12-Jahres-Regel gekippt hat.

Bislang war es so, dass NachwuchswissenschaftlerInnen ihre Qualifikationsphase nach 12 Jahren beenden mussten – unabhängig davon, ob sie eine Professur in Aussicht hatten oder nicht. Diese Regelung der Befristung wird nun für MitarbeiterInnen in Drittmittelprojekten geändert.

Bei erfolgreicher Einwerbung von Drittmitteln, etwa über die DFG, vom Bund oder der Industrie, d. h. bei einer überwiegenden Finanzierung der Beschäftigung durch solche Mittel, kann die Qualifikationsphase ohne Zeitbegrenzung weiter geführt werden. Zusätzlich wurde mit der Verabschiedung

dieses Gesetzes auch die Arbeitszeitregelung nach Schwangerschaft und Elternzeit geklärt. Pro Kind bekommen WissenschaftlerInnen nun eine Vertragsverlängerung von zwei Jahren zugesprochen. Annette Schavan geht davon aus, dass dies ermutigt, „bereits in jungen Jahren eine Familie zu gründen“.

Der Generalsekretär des Wissenschaftsrats Weding von Heyden sieht „eine wichtige Forderung der Wissenschaft aufgegriffen“ und spricht diesem Gesetz Signalwirkung zu: „Leistungsstarke Nachwuchskräfte haben in Deutschland jetzt deutlich bessere Perspektiven“.

Das Gesetz wird voraussichtlich im März 2007 in Kraft treten.

---

## Stalking

*Tablat Mahmood, Praktikantin im Büro der Frauenbeauftragten*

Das englische Wort „to stalk“ bedeutet „jagen“, „heranpirschen“. Im übertragenen Sinne wird unter „Stalking“ das Beobachten, hartnäckige Nachstellen, Verfolgen und Überwachen des Opfers verstanden: Ein Stalker sammelt also – wie ein guter Jäger – alle Informationen über sein Opfer, um es zu jeder Zeit ‚stellen‘ zu können. Untersuchungen haben ergeben, dass 80% der Stalker Männer sind, meistens handelt es um Ex-Partner sowie Ex-Ehepartner. Dabei sind aber nicht nur die einzelnen, nachstellenden Handlungen des Täters von Bedeutung, sondern auch das psychologische Verhältnis zwischen Täter und Opfer. Das unterscheidet das Stalking von anderen, die Selbstbestimmung eines Menschen einschränkenden Handlungen. In angloamerikanischen Ländern sowie in Belgien,

Holland und Japan steht der Begriff für das fortgesetzte Verfolgen, Terrorisieren und Belästigen eines Mitmenschen – ein Vorgang, der Monate, Jahre oder ein Leben lang dauern kann.

In den Blickpunkt der Öffentlichkeit rückte Stalking, als prominente und medial präsente Personen – etwa Steffi Graf, Madonna, Jil Sander, Steven Spielberg und Sharon Gless – zu Opfern von Stalkern wurden. Erst später wurde wahrgenommen, dass auch Privatpersonen betroffen sein können.

Während Stalking in England, den USA und Australien schon seit einiger Zeit erforscht wird, mangelt es in der BRD an Untersuchungen. Das Zentralinstitut für Seelische Gesundheit (Mannheim) legte

2004 eine erste Erhebung vor. Die Ergebnisse zeigen, dass 11,6% der Befragten bereits Opfer eines Stalker geworden sind. Die Technische Universität Darmstadt hat im Zeitraum von 2002 bis 2005 die bislang größte wissenschaftliche Studie zum Thema Stalking erstellt. Einige Ergebnisse seien hier genannt: Das Alter der Stalker lag zwischen 13 und 58 Jahren. 69% der Opfer hatten Schwierigkeiten, der Polizei ihre Situation zu vermitteln. 80% der Opfer beurteilten die Maßnahmen der Polizei als unangemessen. Die Stalkingdauer bei abgeschlossenen Fällen betrug durchschnittlich 28 Monate. 55 % der Stalker hatten einen höheren Bildungsabschluss. Die Verfolgten durchlitten Persönlichkeitsveränderungen, sie berichteten über Depressionen, Schlafstörungen, Nervosität und Angst. Etliche mussten sich in ärztliche oder psychologische Behandlung begeben.

Liebeskummer, vorübergehender Zorn oder ähnliche Gefühle sind nicht mit Stalking gleichzusetzen. Experten sind der Meinung, dass erst dann die Rede von Stalking sein kann, wenn die Verfolgung anhält oder sich sogar steigert. Die Palette der Aktivitäten reicht hier von Telefonanrufen zu unmöglichen Zeiten, dem Versenden von SMS, E-Mails (Cyberstalking) und MMS bis hin zu Drohungen und Beleidigungen. In manchen Fällen werden auch Sachschäden produziert: Die Stalker zerstechen etwa Autoreifen, verschmutzen Autoscheiben oder brechen in Wohnungen ein.

Stalker sind nicht verliebt oder leiden an Liebeskummer. Sie sind vielmehr von Macht- und Kontrollwünschen getrieben. Neben diesen Motiven finden sich aber auch Rache und Groll. Australische Forscher unterscheiden vier Typen von Stalkern:

- Der zurückgewiesene Stalker hat eine mehr oder weniger enge Beziehung zu seinem Opfer und fängt an zu stalken, nachdem die Beziehung abgebrochen wurde.
- Der Intimitätssuchende Stalker oder Prominenten-Stalker hat den Wunsch, eine Beziehung zu seinem Objekt aufzubauen. Zurückweisungen werden ignoriert und das Opfer wird stark idealisiert.
- Der inkompetente Stalker ist mit geringer sozialer Kompetenz ausgestattet, dafür leidet er an Selbstüberschätzung und verfügt über wenig Einfühlungsvermögen. In der Regel sucht er eine sexuelle Beziehung. Wenn er kein Erfolg hat, versucht er das Opfer mit Drohungen und Stalking-Verhalten zu gewinnen.
- Der ärgergetriebene Stalker sieht sich selbst als Opfer von Stalking. Er entwickelt einen Groll gegenüber den Personen, mit denen er über deren Beruf in Verbindung steht (Ärzte, Rechtsanwälte usw.).

Opfer von Stalkern – seien es Männer, Frauen oder Kinder – benötigen besonderen Schutz, weil sie ihre Situation oftmals als ausweglos empfinden. Um Stalking-Opfer, die unter fortgesetzter Verfolgung und Bedrohung leiden, besser zu schützen, wurde das Strafgesetzbuch um den § 241b erweitert. Das Bundesjustizministerium verwendet statt des Begriffs „Stalker“ das Wort „Nachsteller“. „Nachstellen“ wird unter Strafe gestellt, sofern es „die Lebensgestaltung des Opfers schwerwiegend und unzumutbar beeinträchtigt“. Das am 30. November 2006 verabschiedete Gesetz ermöglicht einen effektiveren Opferschutz, weil Stalking keine Privatsache, sondern ein strafwürdiges Unrecht ist. Der neue Straftatbestand § 238 StGB Nachstellung bietet durch eine Ergänzung des Haftgrundes der Wiederholungsgefahr in § 112a StPO künftig die Möglichkeit, Haft bis zu drei Jahren gegen gefährliche Stalking-Täter anzuordnen. Ausführliche Informationen über das Gesetz gegen Stalker finden sich auf der website [www.bmj.de](http://www.bmj.de) des Bundesministeriums für Justiz.

Stalking-Opfer sollten sich so früh wie möglich gegen den Stalker zur Wehr setzen. Stalking bedeutet Psychoterror, der gesundheitliche und seelische Schäden anrichtet. Das neue Gesetz gibt den Strafverfolgern die Mittel, Stalking effektiv zu bekämpfen. Stalker können nicht nur bestraft, sondern auch vorbeugend in Haft genommen werden.

Auskünfte zum Thema, Beratung und weitere Infos finden Sie unter folgenden Adressen der Freien Universität Berlin:

Die Zentrale Frauenbeauftragte  
Mechthild Koreuber  
Telefon: 030-838-54259  
E-Mail: [frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de)

Sozialberatung  
Birgit Mathiske  
Telefon: 030-838-54383  
E-Mail: [birgit.mathiske@zuv.fu-berlin.de](mailto:birgit.mathiske@zuv.fu-berlin.de)

Psychologische Beratung  
Edith Püschel, Brigitte Reysen-Kostudis  
Telefon: 030-838-52247/55242  
E-Mail: [psychologische-beratung@fu-berlin.de](mailto:psychologische-beratung@fu-berlin.de)

Hilfreiche Literatur und Link:  
Stephan Rusch, *Stalking in Deutschland*. Hainholz Verlag, Göttingen, 2006  
Susanne Schumacher, *Stalking: Geliebt, verfolgt, gebetzt – ein Ratgeber für Betroffene*. Hainholz Verlag, Göttingen, 2004  
<http://www.heise.de/tp/r4/artikel/17/17965/1.html>

## Der Girls' Day 2007 steht vor der Tür!

*Cécile Hendriks-Tardy, Praktikantin im Büro der Frauenbeauftragten*

Am 26. April 2007 ist es soweit! An diesen Tag erhalten Mädchen der fünften bis zehnten Klasse in ganz Deutschland einen Einblick in Berufsfelder, die nicht für typisch weiblich gehalten werden. Auch die FU wird sich beteiligen und wie letztes Jahr zahlreiche Workshops anbieten. Seit 2001 erhalten Mädchen diese einmalige Chance, sich über zukunftssträchtige Berufe zu informieren. Im Jahr 2006 wurde diese Möglichkeit von über 120 000 Mädchen genutzt. Die FU hat erstmals 2002 mit 20 Mädchen mitgemacht, jetzt bietet sie mit 900 Plätzen eine der größten Veranstaltungen Deutschlands an.

Die Schülerinnen schneiden im Vergleich zu Schülern immer besser ab, sie erreichen die besseren Schulabschlüsse. In Berlin zum Beispiel stellen sie 55% der Gymnasialen Oberstufe. Jedoch scheuen viele Mädchen vor einem Studium zurück; Frauen bilden nur 46% der Hochschulabsolventen/innen deutschlandweit. Wenn sie studieren, entscheiden sie sich überproportional häufig für „typisch weibliche“ Studiengänge. Der Girls' Day ist eine einmalige Gelegenheit, Mädchen zu zeigen, dass sie in ihrer Studiengangwahl durchaus mehr wagen könnten, und dass es ganz spannend sein kann, frau-untypische Berufe auszuüben. Und diese Erfahrung sollten sie am besten machen, bevor sie ihre Leistungskurse wählen.

Der Girls' Day ist auch eine besonders wirksame Form der Öffentlichkeitsarbeit. Die Mädchen, die 2006 an dem FU-Girls' Day teilgenommen haben,

waren hochzufrieden. So haben 87% den Girls' Day als gut oder sehr gut bewertet. Diese guten Eindrücke bleiben erhalten und werden weitergereicht. Last but not least: Der Girls' Day macht allen Spaß! Professoren/innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, die schon Workshops geleitet haben, machen es gern wieder. Es ist einfach schön zu sehen, wie neugierig, wissensdurstig und fröhlich die Mädchen sind.

Natürlich ist es ein größeres Projekt, eine so umfangreiche Veranstaltung zu organisieren, jedoch verläuft die Organisationsarbeit mittlerweile sehr routiniert. Schon im Januar treffen sich die Beteiligten, um das Projekt zu organisieren. Danach bitten die Frauenbeauftragten der betroffenen Fachbereiche Professoren/innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen passende Workshops anzubieten. Die Workshops müssen altersgerecht, möglichst praktisch und – natürlich spannend sein! Vorteilhaft ist es, wenn Wissenschaftlerinnen die Workshops leiten, da sie dadurch automatisch eine Vorbildfunktion übernehmen. Spätestens im März muss klar sein, welche Workshops angeboten werden, damit die Mädchen sich anmelden können.

Also ein Aufruf an die Wissenschaftlerinnen: Melden Sie sich! Besonders diejenigen, die in stark männerdominierten Instituten forschen und lehren, sollten diese Gelegenheit wahrnehmen, für langfristige weibliche Verstärkung in ihrem Fach zu werben und dabei selbst Spaß zu haben.

### Kontakt:

Zentrale Frauenbeauftragte:	frauenbeauftragte@fu-berlin.de	838-54259
Rechtswissenschaften:	frauenbeauftragte@rewiss.fu-berlin.de	838-53874
Wirtschaftswissenschaften:	frauenbeauftragte@wiwiss.fu-berlin.de	838-53760
Philosophie und Geisteswissenschaften	frauen@geisteswissenschaften.fu-berlin.de	838-54542
Mathematik und Informatik	frauen@mi-fu-berlin.de	838-75371
Physik	frauenbeauftragte@physik.fu-berlin.de	838-53048
Biologie, Chemie, Pharmazie	bcpfrau@zedat.fu-berlin.de	838-55010
Geowissenschaften	geofrau@zedat.fu-berlin.de	838-70557
Botanischer Garten, Botanisches Museum	frauenbeauftragte@bgbm.org	838-50168

### Anmeldung zum Girls' Day 2007 an der Freien Universität Berlin

Unter [www.fu-berlin.de/girlsday](http://www.fu-berlin.de/girlsday) können WorkshopleiterInnen ab Anfang Februar ihre Veranstaltung für den Girls' Day 2007 anmelden. Ein Leitfaden wird durch das Anmeldeformular führen. Weitere Informationen erhalten Sie bei der zentralen Frauenbeauftragten oder den Frauenbeauftragten der beteiligten Bereiche.

## Tipps & Treffen & Termine

### Sonderprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

#### Ausschreibung von 6 W1-Stellen (Juniorprofessorinnen)

Die Neuauflage des Berliner Chancengleichheitsprogramms mit einer Laufzeit von 2007-2009 ermöglicht es der Freien Universität Berlin, im Rahmen der Frauenförderung W1-Professuren /Juniorprofessorinnen auszuschreiben. Diese Juniorprofessorinnen müssen von den Fachbereichen nach dem bewährten Verfahren beantragt werden. Es ist günstig, wenn sie bestehenden oder geplanten Projekten zugeordnet werden können, aber anders als bei den W2-Stellen auf Zeit ist dies nicht notwendige Voraussetzung. Mit der Einbindung soll das Ausstattungsproblem erleichtert und gleichzeitig vorhandene Stärken stabilisiert werden.

Die zu berufenden Wissenschaftlerinnen sollen dadurch, neben der Einbettung in die jeweilige Disziplin, ein funktionierendes, auch interdisziplinäres Umfeld bekommen. Die Juniorprofessorinnen können Arbeitsgruppen auch unter dem Aspekt des Bedarfs von in speziellen Studienprogrammen notwendiger und innovativer Lehrangebote zugewiesen werden (z.B. Genderkompetenz, innovative Lehr-Lernformen, universitäre Lehr-Lernforschung).

Allerdings ist es auch hier erforderlich, dass die beantragenden Fachbereiche sich dazu verpflichten, 62,5 % der Personalausgaben für die Professur aus dem eigenen Budget zu tragen.

Wir bitten Sie, umgehend Anträge zur Bereitstellung einer Position an die KFN zu stellen (bis zum 15.02.2007). Anträge müssen insbesondere folgende Angaben enthalten:

- Begründung des Antrages/der Anträge im Kontext der Themenschwerpunkte eines Projektes sofern vorhanden (max. 2 Seiten)
- Allgemeine Begründung des Antrags im Kontext des Lehr- und Forschungsprogramms der Fachrichtung (max. 2 Seiten)
- Darstellung des bestehenden oder geplanten Forschungsvorhabens und die Bedeutung der Stelle innerhalb des Vorhabens (ca. 6 Seiten)
- Vorlage eines Ausschreibungstextes
- Erklärung, dass geeignete Frauen zur Besetzung dieser Stelle zur Verfügung stehen. Dies geschieht dadurch, dass das Profil mindestens einer möglichen Kandidatin für die Stelle (mit Namensnennung der betreffenden Person/en) dargestellt wird.
- Vorgesehene Ausstattung (Raum, Laborversorgung, ggf. technisches Personal), die für die Stelle zur Verfügung steht
- Verpflichtung, dass der Fachbereich/das Zentralinstitut dafür Sorge tragen wird, dass der Stelleninhaberin die für eine erfolgreiche Arbeit notwendigen Voraussetzungen gewährleistet werden
- Angaben darüber, wie viele Qualifikationsstellen es insgesamt am Fachbereich gibt, wie viel davon von Frauen besetzt sind und ob derzeit Stellen aus einem der Frauenförderprogramm der Freien Universität am Fachbereich verankert sind (wenn dies der Fall ist, bis zu welchem Zeitpunkt und in welchem Institut, ggf. in welcher Fachrichtung)
- Nachweis über das Verhältnis von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Institutsebene, auf Fachbereichsebene, ggf. in der Fachrichtung
- Angaben darüber, wie viele Habilitationen, Promotionen und Abschlüsse im Fachbereich bzw. Institut bzw. in der Fachrichtung in den letzten vier Jahren stattgefunden haben und wie hoch dabei der Frauenanteil ist

Die Anträge mit den gewünschten Begründungen müssen bis zum **15.2 2007** eingereicht werden, wobei um eine Kopie an ZA1 gebeten wird.

Bitte reichen Sie alle Unterlagen in dreifacher Ausführung bei der Geschäftsstelle der KFN ein, nicht vollständige Anträge werden nicht berücksichtigt.

## Neue Ausschreibung von W2-Stellen auf Zeit (5 Jahre)

Die Neufassung des Hochschulrahmengesetzes hatte auch eine Neufassung des Sonderprogramms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen notwendig gemacht. Nach einer ersten Antragsrunde im Herbst 2006 sind bereits acht W2-Stellen den Fachbereichen zur Ausschreibung zugewiesen worden, die sich mit eindrucksvollen und gut begründeten und damit überzeugenden Anträgen beworben hatten. Es ist nunmehr möglich, bis zum **31. 3. 2007** weitere 6 W2-Professuren auf Zeit zu beantragen, die wiederum ausschließlich im Rahmen von Sonderforschungsbereichen, DFG-Forschergruppen und anderen drittmittelfinanzierten Forschungsverbänden eine Teilprojektleitung übernehmen sollen. Dies schließt auch Vorhaben ein, die in Planung sind. Mit einer Einbindung soll das Ausstattungsproblem von im Strukturplan nicht vorgesehenen Professuren erleichtert und gleichzeitig vorhandene Stärken stabilisiert werden. Die zu berufenden Wissenschaftlerinnen sollen dadurch, neben der Einbettung in die jeweilige Disziplin, ein funktionierendes, interdisziplinäres Umfeld bekommen.

Allerdings ist es auch wieder erforderlich, dass die beantragenden Fachbereiche sich dazu verpflichten, 62,5 % der Personalausgaben für die Professur aus dem eigenen Budget zu tragen.

Wir bitten Sie, Anträge zur Bereitstellung einer Position an die KFN zu stellen und dabei die Zeitkomponente – rechtzeitige Berufung vor Beginn einer Förderperiode bei gleichzeitiger Beachtung der Abdeckung der vorgesehenen Förderperiode – zu beachten.

Anträge müssen insbesondere folgende Angaben enthalten:

- Begründung des Antrages/der Anträge im Kontext der Forschungsprogrammatisierung des Fachbereichs/Zentralinstituts (max. 2 Seiten)
- Allgemeine Begründung des Antrags im Kontext des Lehr- und Forschungsprogramms der Fachrichtung (max. 2 Seiten)
- Ausführliche Darstellung des bestehenden oder geplanten Forschungsvorhabens (SFB, FG u.a.) und die Bedeutung der Stelle innerhalb des Vorhabens (ca. 10 Seiten)
- Vorlage eines Ausschreibungstextes
- Erklärung, dass geeignete Frauen zur Besetzung dieser Stelle zur Verfügung stehen. Dies geschieht dadurch, dass das Profil mindestens einer möglichen Kandidatin für die Stelle (mit Namensnennung der betreffenden Person/en) dargestellt wird.
- Vorgesehene Ausstattung (Raum, Laborversorgung, ggf. technisches Personal), die für die Stelle zur Verfügung steht
- Verpflichtung, dass der Fachbereich/das Zentralinstitut dafür Sorge tragen wird, dass der StelleninhaberIn die für eine erfolgreiche Arbeit notwendigen Voraussetzungen gewährleistet werden.
- Angaben darüber, wie viele Qualifikationsstellen es insgesamt am Fachbereich gibt, wie viele davon mit Frauen besetzt sind und ob derzeit Stellen aus einem der Frauenförderprogramme der Freien Universität am Fachbereich verankert sind (wenn dies der Fall ist, bis zu welchem Zeitpunkt und in welchem Institut, ggf. in welcher Fachrichtung)
- Nachweis über das Verhältnis von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Instituts-ebene, auf Fachbereichsebene, ggf. in der Fachrichtung
- Angaben darüber, wie viele Habilitationen, Promotionen und Abschlüsse im Fachbereich bzw. Institut bzw. in der Fachrichtung in den letzten vier Jahren stattgefunden haben und wie hoch dabei der Frauenanteil ist

Die Anträge mit den gewünschten Begründungen müssen bis zum **31. 3. 2007** eingereicht werden, wobei um eine Kopie an ZA1 gebeten wird.

Bitte reichen Sie alle Unterlagen in dreifacher Ausführung bei der Geschäftsstelle der KFN ein, nicht vollständige Anträge werden nicht berücksichtigt.



## Der Europäische Forschungsrat (ERC)

Grundlagenforschung, freie Themenwahl, individuelle Forscherteams – diese drei Stichworte charakterisieren den Programmbereich „Ideen“ (7,51 Mrd. €). Ziel des ERC ist die Förderung von Forschung an den Grenzen des Wissens (*frontier research*). Die geförderten Projekte haben ein großes Risikopotential und die Ergebnisse lassen einen hohen Erkenntnisgewinn erwarten. Die Förderung ist offen für Projekte, die neue Wissensgebiete eröffnen.

Es können sich individuelle Teams aller Nationalitäten bewerben, selbst dann, wenn sie an einer Einrichtung ihres Heimatlandes forschen, wobei internationale Vernetzung und Auslandsaufenthalte im Lebenslauf als selbstverständlich betrachtet werden. Das Projekt muss in Europa bzw. einem assoziierten Staat durchgeführt werden. Das alleinige Kriterium für die Auswahl ist die wissenschaftliche Exzellenz. Es gibt derzeit zwei Förderschienen:

- Starting Independent Researcher Grants

Unterstützung von herausragenden Nachwuchswissenschaftler/innen beim Aufbau einer unabhängigen Forscherkarriere. Erfolgreiche Antragsteller/innen werden sich vorzugsweise an einem bereits existierenden Forschungszentrum, einem SFB oder an einem Cluster ansiedeln und haben die Postdoktorandenphase bereits hinter sich. Gefördert wird der Aufbau einer

Nachwuchsgruppe oder die Unterstützung einer bereits neu gegründeten Gruppe.

Promotion sollte zwischen 2 und 8 Jahren zurückliegen

Fördersumme: 100 000 – 400.000 € / Jahr, max. 5 Jahre

(jährlich werden ca. 200 Grants vergeben)

2-stufige Antragstellung (1. Stufe: 8 Seiten; 2. Stufe: 16 Seiten)

1. Aufruf: Dezember 2006, Frist: 25. April 2007 (1.Stufe)

2. Aufruf: August 2008

jährliche Aufrufe bis 2013 geplant

- Advanced Researcher Grants

Es können sich etablierte Forscher/innen mit Projekten im Bereich der Grenzforschung bewerben. (derzeit liegen noch keine weiteren Informationen vor).

Grants: ca. 3 Mio. € /Grant (wird noch diskutiert)

(jährlich werden ca. 200 Grants vergeben)

1. Aufruf: August 2007

2. Aufruf: Oktober 2008

jährliche Aufrufe bis 2013 geplant

Informationen: <http://erc.europa.eu>

---

## Habilitandinnen treffen sich

Das nächste Treffen des Habilitandinnennetzwerkes findet am **05.03.07, 18 Uhr**, wie gewohnt, im Restaurant Galileo, Otto-von-Simson-Straße 26, 14195 Berlin (neben der FU-Mensa), statt. Das Habilitandinnennetzwerk bietet Frauen, die sich im Augenblick habilitieren oder vorhaben, dies in naher Zukunft zu tun, die Möglichkeit zu Austausch und lockerem Gespräch. Auch bereits habilitierte Frauen sind gern gesehene Teilnehmerinnen.

---

## "Gender- und Frauenforschung im 7. Forschungsrahmenprogramm der EU

Im 7. Forschungsrahmenprogramm wird es eine Fortführung des Programms "Wissenschaft und Gesellschaft" geben. Als Bestandteil des Spezifischen Programms "Kapazitäten werden ab 2007 im Programm "Wissenschaft in der Gesellschaft" zukünftig EU-weit Projekte zu gesellschaftlich relevanten Fragen zum Thema Wissenschaft gefördert. Darunter auch Vorhaben zum Thema "Rolle der Frauen in der Wissenschaft" und "Integration der Genderdimension in Forschungsinhalte".

Aktuell laufen die letzten Abstimmungen zum Arbeitsprogramm, das im Dezember verabschiedet werden soll. Mit ersten Ausschreibungen wird im Januar gerechnet. Die Nationale Kontaktstelle "Wissenschaft in der Gesellschaft" (<http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/wissenschaftundgesellschaft>) und die FiF-Kontaktstelle (<http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung>) werden Sie darüber informieren.

### Leitfaden zur Antragstellung

[http://www.forschungsrahmenprogramm.de/\\_media/Antragstellung-im-7FRP\\_Leitfaden.pdf](http://www.forschungsrahmenprogramm.de/_media/Antragstellung-im-7FRP_Leitfaden.pdf)

### Antragsfristen unter

<http://cordis.europa.eu/fp7/dc/index.cfm>

### Weitere Informationen im EU-Büro des BMBF/Erstanlaufstelle zum Forschungsrahmenprogramm

EU-Büro des BMBF

PT-DLR

Königswinterer Str. 522-524 (Besucheranschrift)

Heinrich-Konen-Str. 1 (Postanschrift)

53227 Bonn

Telefon: 0228 3821-630

[www.eubuero.de](http://www.eubuero.de)

### Hotline für Antragstellende

Frau Monika Schuler, Telefon: 0228 3821-633

## Weblog der Genderbibliothek am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin

Karin Aleksander und Danilo Vetter

Entstanden ist diese Idee aus dem Vorhaben, einen Newsletter zu schaffen, um aktuell über Neuigkeiten aus der Bibliotheks-/Gender Studies- und Literaturszene zu berichten. Die technische Möglichkeit „Weblog“ erschien uns dafür passender als die E-Mail- oder gar Papiervariante eines Newsletters.

Alle, die sich für unsere Themen interessieren, können sich, wann immer sie wollen, über unsere Website einloggen (<http://141.20.150.47/genderbib/>) oder diesen Weblog über einen RSS-Feed<!--[if !supportFootnotes]-->[1]<!--[endif]--> abonnieren. (Damit werden neue Inhalte im Blog automatisch auf den eigenen Computer geladen.)

### Was wird Sie erwarten?

Wir möchten näher an unsere Nutzerinnen und Nutzer herankommen, sie informieren und mit ihnen kommunizieren, denn unser **Weblog Genderbibliothek** bietet allen die Möglichkeit zum Antworten, Kommentieren, Informieren.

Wir werden Neuigkeiten ins Netz stellen, die für Lehre, Forschung und Studium nützlich sind, z.B.:

- die aktuellen Inhaltsverzeichnisse der Zeitschriften, die wir abonnieren;

- neu eingegangene Bücher oder Graue Literatur, die inter-/transdisziplinär interessant sind;
- neue, aber auch erfolgreiche Datenbanken der Frauen- und Geschlechterforschung sowie angrenzender Gebiete;
- Diskussionsangebote von Autorinnen und Autoren zu ihren Veröffentlichungen;
- Hinweise auf elektronische Dokumente (Studien, Artikel, Homepages, Bibliographien etc.) ...

Wir bemühen uns darum, unser Weblog ständig zu aktualisieren. Als Leserin/Leser werden Sie die neuesten Beiträge stets als erste sehen (umgekehrt chronologisch). Sie können alle Beiträge kommentieren und damit selbst andere informieren. Verschiedene Kategorien erlauben Ihnen, nur das zu verfolgen, was Sie interessiert. Eine Linkliste verweist zudem direkt auf wichtige Angebote wie unseren OPAC „GrETA“ und die Homepages des ZtG und der Fachschaft. Eine Linkliste (Blogroll) verweist auf weitere Weblogs, die uns inspirieren und die wir deshalb empfehlen.

Wir freuen uns auf Ihre Kommentare und hoffen, dass alle Interessantes entdecken, um die Schätze unserer Bibliothek zu nutzen.

---

## Habilitandinnen treffen sich

Das nächste Treffen des Habilitandinnennetzwerkes findet am **05.03.07, 18 Uhr**, wie gewohnt, im Restaurant Galileo, Otto-von-Simson-Straße 26, 14195 Berlin (neben der FU-Mensa), statt. Das Habilitandinnennetzwerk bietet Frauen, die sich im Augenblick habilitieren oder vorhaben, dies in naher Zukunft zu tun, die Möglichkeit zu Austausch und lockerem Gespräch. Auch bereits habilitierte Frauen sind gern gesehene Teilnehmerinnen.

---

## In eigener Sache

### Das Rundbrief-Abonnement

Der Wissenschaftlerinnen-Rundbrief erreicht ein- bis zweimal pro Semester alle Wissenschaftlerinnen der Freien Universität: 20- bis 30-Seiten stark landet er direkt auf Ihrem Schreibtisch. Doch die Nachfrage von anderen FU-Mitgliedern steigt. Deshalb gibt es nun ein Angebot für alle Interessierten: das **Rundbrief-Abonnement**. Wer den Wissenschaftlerinnen-Rundbrief ebenfalls regelmäßig erhalten möchte, der kann ihn in elektronischer Form abonnieren. Eine kurze Mail mit Angabe von Namen und Fach- oder Arbeitsbereich an [frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de) reicht und schon liegt der Rundbrief automatisch im elektronischen Postfach.

Wer sein Abo löschen möchte, möge uns ebenfalls eine E-Mail schicken.

---

## Expertinnen-Datenbanken

Ein kontinuierlicher Service des Wissenschaftlerinnen-Rundbriefs ist die Vorstellung einiger Expertinnendatenbanken. Sie erleichtern zum einen die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen als Kandidatinnen für Stellenausschreibungen oder Referentinnen und bieten zum anderen die Chance für Fachfrauen, sich registrieren zu lassen und „sichtbar“ zu werden. Die Auflistung erhebt nicht den Anspruch erschöpfend zu sein. Ergänzungen oder Anmerkungen nimmt das Büro der Zentralen Frauenbeauftragten entgegen.

Datenbank	Kontakt
Die Datenbank <b>FemConsult</b> des Kompetenzzentrums „Frauen in Wissenschaft und Forschung/Center of Excellence Women and Science“ (CEWS) an der Universität Bonn enthält Datensätze promovierter bzw. habilitierter Wissenschaftlerinnen. Zur Zeit enthält FemConsult fast 7.000 Einträge.	<a href="http://www.femconsult.de/">www.femconsult.de/</a>
Die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin hat in Zusammenarbeit mit „Frauenpunkt Courage e.V.“ eine <b>Datenbank für Akademikerinnen und potenzielle FH-Professorinnen</b> eingerichtet.	<a href="http://www.f4.fhtw-berlin.de/people/u-2000/frauen/">http://www.f4.fhtw-berlin.de/people/u-2000/frauen/</a> Die Frauenbeauftragte der FHTW, Dr. Helga Engel, Tel.: 030/5019-2687, oder Frau Cujass von „Frauenpunkt Courage e.V.“, Tel.: 030/97 89 69 35.
Die <b>Datenbank mit Informationen aller in Österreich habilitierter Frauen</b> befindet sich noch im Aufbau und beruht u.a. auf Listen habilitierter Frauen des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur und Angaben der Universitäten.	Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Karl-Franzens-Universität Graz, Ulrike Schustaczek, Tel.: 0043 (0)316/380 1027, E-Mail: <a href="mailto:akgl@uni-graz.at">akgl@uni-graz.at</a> .
Die Datei <b>Expertinnen im Hochschulbereich</b> soll vornehmlich dazu dienen, Wissenschaftlerinnen für eine Mitgliedschaft in Berufungskommissionen an Universitäten oder Hochschulen zu finden.	<a href="http://www1.mk.sachsen-anhalt.de/min/verwaltung/hgb_bfp/expertinnen.htm">www1.mk.sachsen-anhalt.de/min/verwaltung/hgb_bfp/expertinnen.htm</a>
Etwa 70 Einträge verzeichnet zur Zeit die <b>Datenbank Professorinnen in der Physik</b> .	<a href="http://www.physik.org/profin.html">www.physik.org/profin.html</a>
Kontaktaufnahme zu Expertinnen ermöglicht die <b>Liste Frauenforschungsprofessuren</b> des Netzwerks Frauenforschung NRW.	<a href="http://www.netzwerk-frauenforschung.de">www.netzwerk-frauenforschung.de</a>
Die <b>Politologinnen-Datenbank</b> des femina politica e.V. sammelt Daten sachverständiger Frauen und Expertinnen aus den Bereichen der politischen Wissenschaft, der politischen Praxis und angrenzender Fach- und Arbeitsgebiete.	<a href="http://www.politologin.de">www.politologin.de</a>
Die <b>gesamtschweizerische Datenbank</b> enthält Wissenschaftlerinnen und Expertinnen verschiedenster Fachgebiete aus Wissenschaft, Praxis, Privatwirtschaft und anderen Bereichen. Die Expertinnen können nach Fach, Spezialgebiet, Ausbildung, Erfahrung, Sprache oder vielen anderen Kategorien ausgewählt werden.	<a href="http://www.femdat.ch">www.femdat.ch</a>

## Michmädchen?

**Nichts für Milchmädchen: der Bachelor in Mathematik an der FernUni in Hagen.**

Kluge Rechner machen ein modernes Mathematikstudium in Teilzeit neben dem Beruf und schließen mit dem Bachelor of Science ab. Die FernUniversität in Hagen bietet Studien mit den staatlichen Universitätsabschlüssen Bachelor, Master und Diplom, auch berufsbegleitend oder zur wissenschaftlichen Weiterbildung. Informieren Sie sich montags bis freitags telefonisch von 8 bis 18 Uhr unter 02331 / 987-2444 oder jetzt direkt unter [www.fernuni-hagen.de](http://www.fernuni-hagen.de)



**FernUniversität in Hagen**

**Einladung zur Vergabe des  
Margherita-von-Brentano-Preises 2006  
an  
Seyran Ateş**

Mittwoch, 07.02.2007  
18:00 – 21:00  
Hörsaal 1a  
Habelschwerdter Allee 45  
14195 Berlin-Dahlem

Eine Vorherige Anmeldung ist erforderlich.

**Programm**

***Musikalische Umrahmung***

Maria Baptist Trio  
Kompositionen von Prof. Maria Baptist  
Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin

***Worte zur Begrüßung***

Prof. Dr. Dieter Lenzen  
Präsident der Freien Universität Berlin

***„Warum es immer noch notwendig ist, Preise für Frauenförderung und Frauenforschung zu vergeben“***

Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt  
Sprecherin des Frauenrates

***Laudatio auf Seyran Ateş***

Prof. Dr. Jutta Limbach  
Präsidentin des Goethe-Instituts

***Vergabe des Preises***

Prof. Dr. Dieter Lenzen  
Präsident der Freien Universität Berlin

***„Frauen-Recht auf selbstbestimmtes Leben?!“***

Seyran Ateş