

Wissenschaftlerinnen-Rundbrief

Freie Universität Berlin

Nr. 1/2006

„Professor werden ist sehr schwer, Professor sein dann gar nicht mehr?“

Prof. Dr. Jürgen Enders.....S. 1

ProFil Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen – erste Evaluationsergebnisse

Mary Meyer.....S. 5

Autonomie ohne Demokratie? Der Fall Hochschule

Prof. Dr. Brigitte Rauschenbach.....S. 9

Parteien zur Wahl: Wissenschaft – Hochschulautonomie – Gleichstellungspolitik

Veranstaltungshinweis der LaKoF.....S. 11

Wissenschaft streitet um Frauenquote

Barbara Gillmann.....S. 12

Diplomat statt Diplomand: FU-Studierende auf dem diplomatischen Parkett der Vereinten Nationen

Irene Weinz.....S. 13

25 Jahre Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

Ulla Bock, Dorothea Lüdtke, Anita Runge.....S. 16

Festveranstaltung zur Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises 2005

Gleichstellungspolitik an der Freien Universität – erfolgreich und unverzichtbar

Prof. Dr. Mechthild Leutner.....S. 17

Ausschreibung des Margherita-von-Brentano-Preises 2006.....S. 19

Rückblick zum Girls` Day

Julia Chojecka, Lilith Wanner.....S. 19

Die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität – Gender muss dabei sein!

Ute Lauzeningks.....S. 20

Tipps & Treffen & Termine

Beratungsangebote bei Vertragverlängerungen.....S. 21

Ausschreibung von W2-Stellen auf Zeit (5 Jahre).....S. 22

Karriereförderung für den Professorinnen-Nachwuchs mit ProFil.....S. 9

Informationen zur EU-Forschungsförderung.....S. 23

und vieles mehr

Adelante Muchachas! Filmrezension

Hans-Günther Pflaum.....S. 25

Dahlemer Frauensommer.....S. 26

Herausgeberin: Mechthild Koreuber, Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität

Redaktion und Layout: Sabrina Kusch, Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Freie Universität Berlin

Rudeloffweg 25/27

14195 Berlin

Tel.: 030 838-54259

frauenbeauftragte@fu-berlin.de

www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte

Juni 2006

ISBN 3-929968-17-7

Prof. Dr. Jürgen Enders

University of Twente, Enschede/Niederlande

Direktor des Center for Higher Education Policy Studies (CHEPS)

„Professor werden ist sehr schwer, Professor sein dann gar nicht mehr?“ Ein Beitrag zur Nachwuchsförderung an den Hochschulen

Vortrag auf der Tagung ‚Qualitätssicherung der Wissenschaften im Wandel‘
des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (Berlin, 1.-3. Juni 2006)

In meinem Vortrag möchte ich einige, vor allem steuerungs- und strukturtheoretisch angeleitete Bemerkungen zu einer Diskussion machen, die die wissenschafts- und hochschulpolitisch bewegten Gemüter wieder einmal erhitzt: die Organisation wissenschaftlicher Karrieren und die Nachwuchsförderung an den Universitäten – ein Thema, das etwa im Zusammenhang mit der Einführung der Juniorprofessuren, der Abschaffung der Habilitation und der Zeitvertragsregelungen wiederum auf der politischen Tagesordnung steht. Der ehemalige Präsident der Humboldt-Universität hat es vor nicht allzu langer Zeit auf den Punkt gebracht: „Zu lang, zu alt, zu abhängig, zu praxisfern“ – das sind die Attribute, mit denen die ‚Krise des deutschen Nachwuchses‘ umschrieben sind. Und in einem Interview mit der Deutschen Universitätszeitung zog Ralf Dahrendorf vor einiger Zeit ebenso knapp die Verbindung zur Krise der deutschen Universität:

Frage der DUZ: „Arbeitet der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland zu lange in Abhängigkeit?“ Antwort von Dahrendorf: „Total. Die halbe Malaise der deutschen Universitäten liegt darin ...“.

Einerseits geht es damit um die Regelung der Mechanismen und Machtbalancen bei der Selbstrekrutierung der Zunft, andererseits steht – wieder einmal – nicht weniger als die Universität als Ganzes auf dem Spiel.

Ich betone das ‚wieder einmal‘, da Fragen einer gerechten und funktionalen Nachfolgeordnung sich auch als Schauplatz für weiter reichende Debatten um die Krise der Universitäten und ihrer Reform eignen – ein Topos, den wir von Max Weber über Joseph Ben-David und Pierre Bourdieu auch in prominenten wissenschaftssoziologischen Diskursen antreffen.

Vor diesem Hintergrund gibt der Vortrag einen historisch-analytischen Überblick zur Entwicklung der Strukturen und Mechanismen der Nachwuchsförderung an den deutschen Universitäten in drei Etappen:

- Etappe 1 umreißt das historische Erfolgsmodell der deutschen Universitäten als Zusammenspiel offener Karriereperspektiven eines expandierenden Hochschulsystems bei gleichzeitig dezentraler Organisation und Konkurrenz der einzelnen Hochschulen;
- Etappe 2 behandelt die ‚Krise des wissenschaftlichen Nachwuchses‘ in der Massenuniversität zwischen staatlicher Regulierung, ordinariellen Privilegien, friedlicher Koexistenz der Hochschulen und verschärfter Nachwuchskonkurrenz;
- Etappe 3 diskutiert einige der Chancen und Risiken der Ausdehnung regelmäßiger und systematischer Leistungskontrollen und –bewertungen über die diversen Nachwuchsstadien hinaus, auf das Professoren-Dasein.

Etappe 1: Das historische Erfolgsmodell

Im 19. Jahrhundert wurde an den Hochschulen zunächst vom „akademischen Nachwuchs“ gesprochen, wenn es um die nachwachsende Generation der zukünftigen Bewerber um ein Ordinariat ging. Diese rekrutierten sich aus dem Kreis der Privatdozenten und später auch der Extraordinarien. Der Erfolg der Nachwuchsförderung gehörte lange Zeit zum ungebrochenen Selbstverständnis der Wissenschaft in Deutschland. Und in der Tat sehen verschiedene Studien, wie sie etwa von Ben-David, Turner und Pfetsch vorgelegt wurden, in der Nachwuchsförderung einen Baustein für die Fruchtbarkeit des deutschen Wissenschaftssystems bis zum Ausgang des 19. Jahrhunderts. Dabei verband sich die Institutionalisierung eines stark forschungsbezogen organisierten Institutsbetriebs mit einem, die Nachwuchsmobilität stimulierenden, dezentralisierten Konkurrenzsystem der Hochschulen und Disziplinen.

Turner nennt vier Hauptelemente der Hinwendung der Preußischen Wissenschaft zur Forschung: die Publikation eigenständiger Forschungsergebnisse als Voraussetzung für eine Karriere, die Einrichtung einer Grundausstattung für die Forschung, die Ausrichtung der

Unterrichtsaktivitäten auf die Präsentation von Forschungsergebnissen und die Glorifizierung der Forschungsbedeutung und deren Verbindung zur Lehre im Selbstverständnis des Ordinariats. Von der Personalstruktur her entstand ein Modell, in dessen Zentrum der Ordinarius, als Fachvertreter seines Gebietes, die Einheit von Forschung und Lehre, die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Entscheidungen über die Aufnahme neuer Mitglieder in die Körperschaft in seiner Verantwortung monopolisierte. Ihm zur Seite gestellt wurde der Privatdozent, der nicht Mitglied der Körperschaft war und sich ohne Alimentierung auf eigene Kosten, durch die Erbringung hervorragender Forschungsleistungen, für das Ordinariat zu bewähren hatte.

Weitere Studien untersuchten, wie dieses System mit der innovativen wissenschaftlichen Spezialisierung zusammenhing. Die Entwicklung eines neuen Spezialgebietes erfolgte zunächst außerhalb des Rahmens der im Lehrstuhl institutionalisierten Wissensgebiete. Die erste Anerkennung des eröffneten Forschungsfeldes wurde durch die Einrichtung einer Privatdozentur an der Hochschule institutionalisiert und mündete, wenn sich das Spezialgebiet durchsetzen konnte, in die Berufung auf das Ordinariat. Das Ordinariat als Fachvertretung und die Privatdozentur als „freie Forschung“ ergänzten sich so in einer Weise, in der die Förderung des Nachwuchses und dessen Karriereaspirationen sich mit der Etablierung neuer Fachgebiete gegenseitig bedingten, ohne dass diese in direkte Konkurrenz zu den bereits über Lehrstühle etablierten Fachgebieten treten mussten. Die Möglichkeiten relativer Mobilität, innerhalb einer Prestigehierarchie konkurrierender Universitäten, eröffnete eine produktive Dynamik akademischer Karrieren, die sich mit dem Bemühen um die Anerkennung der Spezialisierung verband. Dieser Prozess kommt nun aber mit dem Ende der expansiven Phase einer Disziplin zum Stillstand; Karriererücksichten, gezieltes Aufsuchen von Forschungslücken und der Einfluss der Abhängigkeiten von den bestehenden Lehrstühlen gewinnen an Bedeutung. Die Forschungsspezialisierung wird schließlich zum Motor der Herausbildung sich verfestigender Strukturen institutsinterner Arbeitsteilungen, die mit der wachsenden Betriebsförmigkeit der Forschung der Figur des Privatdozenten den Nährboden entziehen. Die krisenhaften Probleme der deutschen Universität im Ausgang des 19. Jahrhunderts werden so, unter anderem, auf die Abdrängung der Nachwuchsfunktion in eine abhängige Spezialisierung zurückgeführt.

Einen Reflex dieser ersten, empirisch untersuchten, Krise des wissenschaftlichen Nachwuchses, bildete die Studie von Eulenburg aus dem Jahre 1908, in der erstmalig Daten zur sozialen Herkunft, den Bildungsgängen, beruflichen Werdegängen etc. des Nachwuchses gesammelt wurden. Diese verdeutlichen gleichsam im Aggregat, wie prägend –neben dem aus potentiell innovativer Forschung gewonnenem wissenschaftlichen Kapital– das aus bildungsaristokratischer und besitzbürgerlicher Herkunft gewonnene kulturelle und soziale Kapital für die Nachwuchsselektion war. Weber greift dies später auf, wenn er von den plutokratischen Voraussetzungen der Privatdozentur, dem Stellenwert politischer und rassistischer Vorurteile und dem verbreiteten Nepotismus spricht. Das es sich bei den so Angesprochenen ausschließlich um Männer handelte, war offenbar selbstverständlich und damit nicht der Rede wert. Überhaupt zeigt der Fall Weber – dies hat Dirk Kaesler in seinem schönen Aufsatz „Max Weber und das liebe Geld“ trefflich herausgearbeitet– auch die Bedeutung des ökonomischen Kapitals für die Selektion des Nachwuchses: ererbtes, eingeheiratetes oder außeruniversitär verdientes Vermögen war vonnöten, wollte man sich gegen die materiellen Risiken der Hochschullehrerlaufbahn versichern. Daneben – auch darauf weist Weber hin – führt die Verbetrieblichung und Industrialisierung der Forschung zur Einrichtung der Assistentur und damit zur beginnenden Verlaubbahnung der Karriereewege.

Etappe 2: Die Krise des Nachwuchses in der Massenuniversität

Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs sollte die Beschwörung der traditionellen „Idee“ und des eigentlichen „Wesens“ der deutschen Universität auch die Vorstellungen eines scheinbar bruchlosen Wiederanknüpfens an die bewährte Personalstruktur der alten Ordinariatsuniversität bestimmen. Stellvertretend sei hier Plessner zitiert, der Mitte der 1950er Jahre schlicht wiederholte, was er schon 1924 geschrieben hatte, dass nämlich die akademische Laufbahn in Deutschland „dem modernen Forschungstyp förderlich, ja, man kann sagen, spezifisch angepasst“ (S. 32) sei. Die zentrale Stellung und Universalkompetenz des Ordinarius in Forschung, Lehre, akademischer Selbstverwaltung und Institutsleitung blieb weitgehend unangetastet. Gleichzeitig etablierte sich unterhalb der Ebene der Ordinariate und Extraordinariate der Dschungel diverser Positionen und Fördermaßnahmen, mit dem man dem Unikat der Hochschullehrerlaufbahn irgendwie gerecht werden wollte: die Assistentur

in ihrem vielschichtigen Durchgangs-, Überbrückungs- und Dauercharakter, der habilitierte Mittelbau der Dozenten und apl. Professoren usw.. Die Mitte der fünfziger Jahre, ausgerechnet von Plessner, herausgegebene Hochschullehrerstudie hat diese Phase der Hochschul- und Personalstrukturentwicklung grundlegend beleuchtet.

Was folgte ist in vielfältigen hochschulpolitischen Verlautbarungen und Initiativen zur Reform der Nachwuchsförderung und Personalstruktur der Universitäten dokumentiert, die ich hier nicht wiederholen will. Vielmehr möchte ich in zusammenfassender Zuspitzung auf einige makrostrukturelle Bedingungen –institutionelle Normen, organisatorische Faktoren, soziale Determinanten und biographische Lagerungen– hinweisen, wie sie in verschiedenen bundesrepublikanischen Nachwuchsstudien herausgearbeitet wurden.

Zunächst – und dies ist wichtig um die Mechanismen des Wettbewerbs zu verstehen – bewegten sich bundesdeutsche Nachwuchswissenschaftler in einem nur gering differenzierten Hochschulsystem. Der eingeschlagene Weg bestand darin, einerseits nur geringe Unterschiede in Qualität, Anspruchsniveau oder Zielsetzungen der einzelnen Universitäten zuzulassen. Andererseits gab und gibt es innerhalb der Institutionen, in Gestalt des Lehrstuhlsystems, ein hohes Maß an Ungleichheit zwischen den Nachwuchspositionen und einer vergleichsweise geringen Zahl von etablierten Lehrstuhlinhabern. In diesem Modell werden Mechanismen der Konkurrenz und Leistungsanreize vor allem durch eine deutliche Zäsur zwischen Nachwuchspositionen und professoralen Positionen sowie durch biographisch lang hinausgezogene und mehrstufige Auswahlverfahren innerhalb der Wissenschaftlerlaufbahn erzeugt. Auch wird der entscheidende Schritt der Karriere durch die Habilitation auf einen biographisch späten Entscheidungszeitpunkt gelegt. Die herausgehobene Stellung und besondere Privilegierung der Professur wird dann, als notwendiges Äquivalent und als Belohnung, in einem auf hohe Selektion und geringe Erwartungssicherheit ausgelegten Nachwuchssystem betrachtet. Professor werden, so könnte man sagen, ist sehr schwer; Professor sein dann gar nicht mehr.

Darüber hinaus vollziehen sich Rekrutierung und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchs in vielen Fällen als *inhouse*-Karrieren, die institutionelle Mobilität ist nur gering ausgeprägt. Hochschullehrer wählen sich Doktoranden aus dem Pool ‚ihrer‘ Studenten und *postdocs* und As-

sistenten aus dem Pool ‚ihrer‘ ehemaligen Doktoranden. Dieses *inbreeding* des Nachwuchses wird durch die Prüfungsverfahren der Promotion und der Habilitation, bei der ja die ‚abgebende Institution‘ – wie man so schön sagt – entscheidet, noch verschärft. Erst in einer späten Phase der Laufbahn zwingt das Hausberufungsverbot zu institutioneller Mobilität.

Die Hochschule als Institution hat denn auch traditionell kaum substantielles Interesse an ‚ihrem‘ Nachwuchs entwickelt. Die Hochschulen verwalten den Nachwuchs überwiegend, verfügen aber kaum über geeignete Spielräume, Mechanismen und Maßnahmen im Personalmanagement. Gesonderte Fürsorge für den Nachwuchs lohnt sich wegen des Hausberufungsverbotes kaum.

Und überhaupt steuert – neben den betreuenden Hochschullehrern – der Staat traditionell kräftig mit, wenn es um die Ausgestaltung der Nachwuchslaufbahn geht. In wechselnden Versuchen, die Hochschullehrerlaufbahn in das Prokrustesbett des öffentlichen Dienstrechts einzupassen, wurden Regelungen von Förderquoten, Altersbegrenzungen, Höchstbeschäftigungszeiten, formalen Qualifizierungsvoraussetzungen und Dienstaufgaben vorgenommen. In der Praxis an den Hochschulen zog dies fast zwangsläufig eine wilde Suche nach Kompromissformeln, Umgehungsmöglichkeiten und Einzelfalllösungen nach sich, um für die jeweiligen situativen Anforderungen innerhalb des Wissenschaftsbetriebs angemessene Lösungen zu erreichen. Diese Entwicklung begünstigt die Ausbreitung einer Schattenwirtschaft der Nachwuchsförderung. Insofern gehört auch ‚brauchbare Illegalität‘ (Luhmann) zum Grundbesteck der Karrierepolitik an den Hochschulen.

Von Ausbildung kann dabei nur bedingt die Rede sein. In der Qualifizierung für den eigenen Berufsstand setzten die Hochschulen eher auf Formen eines erfahrungsbezogenen Generationenwechsels. Dies entspricht einem Entwicklungsstand der Organisation der Arbeit, in dem nicht systematische und von den jeweiligen Personen abstrahierbare Wissensbestände weitergegeben werden, sondern im Vollzug der Handlung ein Einüben in den Beruf erfolgt.

Was dabei typischerweise für den Nachwuchs herauskommt, sind nicht ‚Laufbahnen‘, sondern gemachte Karrieren, deren Muster einem Flickwerk gleicht. Qualifikationen, die in späteren Karrierephasen hohes Gewicht haben sowie das „richtige“ Verhalten in schwer vorhersehbaren

und nicht bestimmbar Situationen mit offenem Ausgang, gewinnen an Gewicht. Es geht um die Fähigkeit zur Terminierung von berufsbio-graphischen Erwartungen, zu institutionellen und persönlichen Bindungen und zum Wechsel zwischen Tätigkeitsbereichen und Arbeitsverhältnissen. Fähigkeiten, die nicht allein von beruflichen Qualifikationen und kognitiven Kompetenzen abhängen, kommt eine hohe Bedeutung zu. Verlangt werden so wenig greifbare Dinge wie biographische Risikotoleranz, intrinsische Motivationsbereitschaft und psychosoziale Netzwerkfähigkeit. Wenn denn *employability* das neue Qualifikations- und Performanzideal des ‚flexiblen Kapitalismus‘ darstellt, kann man dies hieran gut studieren: die Fähigkeit zur Selbstverwertung, zur Wissens- und Kontaktpflege und zum kombinatorischen Geschick beim „Stricken“ der eigenen Karriereleiter. Zwischen dem kulturellen Kapital (der Titel) und dem symbolischen Kapital (der Reputation) bildet das soziale Kapital (der Netzwerke) ja bekanntlich das zentrale Verbindungsstück. In der subtilen Kontrolle der Verschränkung von symbolischen und materiellen Gratifikationen liegt zweifellos ein Kernbereich der angewandten Mikropolitik der Akteure auch im Wissenschaftsbetrieb. Und der Versuch der Beeinflussung ihrer Strukturen ist ein weiterer Spielball makropolitischer Aushandlung.

Etappe 3: Faule Professoren und vergreiste Nachwuchswissenschaftler

Gegenwärtig beobachten wir verstärkten Veränderungsdruck an den Hochschulen in mehrfacher Hinsicht: Diversifizierung, Hierarchisierung, Rationalisierung und Evaluierung sind die Stichworte.

Diversifizierung in Richtung einer stärkeren Differenzierung der Hochschulen zeigt sich in der rasanten Erosion des, lange Zeit gepflegten, Leitbildes einer weitgehenden Homogenität der Hochschulen. Zu den Kräften, die dieses Leitbild unterminieren, gehört die Idee der ‚Profilbildung‘ ebenso wie die vertikale Differenzierung durch Hochschulrankings und Exzellenzinitiativen.

Hierarchisierung meint die Neuverteilung der Macht an den Hochschulen zugunsten des Management, von dem man sich Lenkung und prozessnahe Engführung (?) des wissenschaftlichen Personals vor Ort verspricht.

Rationalisierung betrifft den verschärften Wettbewerb um Studierende und Forschungskapazität

ten und die Bündelung immer knapperer Mittel, um Doppelarbeiten zu vermeiden sowie auch Exzellenz und kritische Masse zu konzentrieren.

Schließlich trägt die verstärkte Nachfrage nach Leistungsmessungen und –kontrollen, d. h. Evaluierung, mit dazu bei, dass regelmäßige Qualitätssicherungen über die Nachwuchsstadien hinaus auf die Professorenschaft ausgedehnt werden.

Die Akteure und Verfahren der Hochschulsteuerung rücken den Hochschullehrern immer mehr auf den Leib. Und das frühere Vertrauen, dass sie durch lange berufliche Sozialisation mehr oder weniger alle zu hoch motivierten und selbst gesteuerten Professionellen heranreifen lässt, die keiner Führung und Kontrolle bedürfen, ist wohl unwiederbringlich dahin.

Was dabei für den Nachwuchs herauskommt, ist bislang hierzulande nur in Ansätzen, deutlicher schon in *first-mover*-Ländern der Hochschulreform zu sehen.

1. Ansätze zur Konzentration der Kräfte, auch in der Nachwuchsförderung, durch die Diversifizierung der Hochschullandschaft und die Konzentration der Mittel werden sichtbar. Wahrscheinlich ist auch, dass diese Diversifizierung zu einer stärkeren Institutionalisierung von Rollendifferenzierungen zwischen den Hochschullehrern führt. Dies ruft wiederum die Frage auf, ob angeleitetes *learning by doing* in der Forschung reicht, um für die Wissenschaft als Beruf im 21. Jahrhundert auszubilden.

2. Nachwuchsförderung wird auch zur Sache der Hochschulen selbst und nicht nur der einzelnen Hochschullehrer. Profilbildung in der Nachwuchsförderung, Personal- und Kontraktmanagement bis hinunter zum Nachwuchs sowie regelmäßige Evaluationen über die Qualifizierungsmaßnahmen hinaus, sind mögliche Instrumente einer Feinsteuerung der Rekrutierung und Förderung des Nachwuchses vor Ort. Ressourcenzuteilungen hängen dann auch davon ab, ob Nachwuchsförderung erfolgreich und effizient betrieben wird.

3. Beobachtbar sind Reflexe der Rationalisierung wissenschaftlicher Arbeit in der Umformung der Qualifizierung in eine zeitlich begrenzte Berufsarbeit. Stärkere Systematisierung und Strukturierung der Ausbildung und ein explizites Training, nicht nur für die Durchführung von Forschungsarbeiten, treten zur klassischen Orientierung auf das *opus magnum* hinzu.

4. Regelmäßige Leistungsbeurteilungen sorgen dafür, dass auch die Nachwuchsförderung aus dem Schatten intransparenter Gemütlichkeit an den Lehrstühlen heraustritt. Nachwuchsförderung wird selbst zum Kriterium für Qualitäts- und Ressourcenzuteilungen. Wichtiger noch ist wohl, dass die Beurteilung durch die *scientific community* zum regelmäßigen Bestandteil der Beurteilung während der gesamten Wissenschaftlerlaufbahn wird. Es mag sein, dass der einzelne Hochschullehrer an Einfluss verliert, die professionelle Steuerung durch die Gemeinschaft hingegen gewinnt dadurch an Einfluss.

Damit werden wohl auch die Karten im Karrierepiel an den Hochschulen neu gemischt. Die Professuren, die der Nachwuchs einmal übernimmt, werden nicht unbedingt dieselben sein. Wenn der ‚weise Staat‘ auf der Suche nach neuen Quellen von Einfluss, Finanzen und Legitimität den Markt imitiert, Studenten als Konsumenten aufgewertet und Hochschulleitungen mehr als symbolische Repräsentation betreiben werden sowie die Nutzer, Abnehmer und Verwender der Forschung an Bedeutung gewinnen, wird dies eben auch die Karrierepolitik an den Hochschulen betreffen.

Mary Meyer

*Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie, Freie Universität Berlin
Evaluationsleitung: Prof. Dr. H. Merkens, PD Dr. A. Ittel*

ProFiL ein Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen – Erste Evaluationsergebnisse

Einleitung

Vorliegender Artikel zur Evaluation des zweiten Jahresdurchlaufs (2005) des Berliner Frauenförderungsprogramms ProFiL, an dem 36 Berliner Nachwuchswissenschaftlerinnen und 32 Mentoren und Mentorinnen aus unterschiedlichen Disziplinen für die Dauer von einem Jahr teilnahmen, soll einen kurzen Überblick über die Vorgehensweise bei der Evaluation geben. Anschließend werden einige der im Rahmen der summativen Evaluation ermittelten mittelfristigen Effekte für die Teilnehmerinnen und MentorInnen des Programms dargestellt.

ProFiL steht für *Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre* und ist der Name eines Förderungsprogramms für Wissenschaftlerinnen, das seit 2004 an den drei Berliner Universitäten (Freie Universität, Humboldt-Universität und Technische Universität) in einer dreijährigen Pilotphase erprobt wird, um die Chancengleichheit im Wissenschaftssystem zu unterstützen. Das berufs begleitende Programm richtet sich an habilitierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen und Postdoktorandinnen aller Fachrichtungen der drei Universitäten. Die Teilnehmerinnen sollen durch das Programm bei der Planung und Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Karriere intensiv unterstützt und auf künftige Führungs- und Managementanforderungen einer Professur vorbereitet werden. Das Programmkonzept basiert auf der Kombination von Training spezifischer Kompetenzen anhand von Qualifizierungsseminaren, Mentoring

und der Teilnahme an Networking-Veranstaltungen.

In der dreijährigen Pilotphase (2004-2007) des ProFiL-Programms wird das Programm durch eine externe Evaluation des Fachbereichs Empirische Erziehungswissenschaft der Freien Universität Berlin begleitet.

Durchführung

Es wird eine formative und summative Evaluation des Programms durchgeführt. Die Ergebnisse der formativen Evaluation sollen ein direktes Feedback zu den im Rahmen des Programms durchgeführten Seminaren und Workshops liefern und so zur Optimierung und Qualitätssicherung des Programms beitragen. Durch die summative Evaluation wird die Erfüllung der mittel- und langfristigen Ziele des ProFiL-Programms untersucht. Entsprechend der Idee der Qualitätskontrolle soll hier ermittelt werden, welche Auswirkungen des Programms die Teilnehmerinnen im Hinblick auf die mittel- und langfristigen Ziele des Programms (z. B. langfristige Verbesserung der Vernetzung der Teilnehmerinnen in der Scientific Community und in anderen karriererelevanten Bereichen) für sich feststellen konnten.

Die Evaluationsergebnisse basieren sowohl auf schriftlichen Befragungen mittels Fragebogen als auch auf Beobachtungen während der durchgeführten Trainingsseminare. Das Design der Evaluation wurde gezielt für die drei Säulen des Programms – das Training (die Qualifizierungsseminare), das Mentoring und das Networking –

entwickelt und prüft die teilnehmerinnen-bezogenen Ziele vor und nach Durchführung des ProFiL-Programms.

Die Stichprobe des Jahrgangs 2005 besteht zum einen aus der Gruppe der am Programm teilnehmenden Wissenschaftlerinnen (N=36) und zum zweiten aus den jeweiligen Mentorinnen und Mentoren (N=32). Für die Teilnahme am ProFiL-Programm 2005 wurden je 12 Wissenschaftlerinnen aus den drei Berliner Universitäten (Freie Universität, Humboldt-Universität und Technische Universität) nach vorab festgelegten Kriterien (z. B. fachliches und überfachliches Potential für eine Professur) ausgewählt. Die Wissenschaftlerinnen des ProFiL-Programms hatten die Möglichkeit, zwischen einem Kleingruppen-Mentoring, einem One-to-One Mentoring und einem Peer-Mentoring zu wählen.

Sechs Teilnehmerinnen entschieden sich für das Gruppen-Mentoring, 30 für das One-to-One Mentoring und keine für das Peer-Mentoring. Entsprechend nahmen 32 Mentorinnen und Mentoren an dem Mentoring des ProFiL-Programms 2005 teil. Die schriftliche Befragung in Form von Fragebögen richtete sich an alle Teilnehmerinnen und Mentorinnen des ProFiL-Programms. Die Entwicklung der Fragebögen erfolgte in Orientierung an den Zielsetzungen des ProFiL-Programms bzw. den einzelnen Seminareinheiten.

Im Rahmen der summativen Evaluation wurden beide Stichprobengruppen einmal zu Beginn des ProFiL-Jahres 2005 und ein zweites Mal nach Abschluss des Programms befragt. Im Rahmen der formativen Evaluation wurde im Anschluss an jedes durchgeführte Seminar eine Befragung durchgeführt. Befragungen während der Laufzeit des Programms wurden für die Gruppe der Mentor/innen nicht durchgeführt. Insgesamt wurden 276 Fragebögen versandt, 64 an die Mentor/innen und 212 an die Mentees. Der Rücklauf für die summative Befragung (d. h. Teilnehmerinnen und Mentor/innen, die sowohl den Eingangs- als auch den Abschlussfragebogen ausgefüllt haben) war gering und betrug für die Gruppe der Mentees 32 % und für die Gruppe der Mentor/innen 23 %.

Nachfolgend werden einige zentrale Evaluationsergebnisse der summativen Evaluation des ProFiL Programms 2005 dargestellt.

Auswirkungen und Ergebnisse des Programms aus Sicht der Teilnehmerinnen

Die Evaluation soll ermitteln, welche Auswirkungen das Programm in der Einschätzung der Teilnehmerinnen auf ihre professionelle und persönliche Entwicklung hat. Die grundlegende Fragestellung der summativen Evaluation lautet: Inwieweit profitieren die teilnehmenden Wissenschaftlerinnen von der Durchführung des ProFiL-Programms?

Eindeutige kausale Wirkungszusammenhänge zwischen der Teilnahme am Programm und Entwicklungen oder Veränderungen in der professionellen und persönlichen Entwicklung der Wissenschaftlerinnen können in der Evaluation durch die fehlende Kontrolle multipler externer Faktoren nicht hergestellt werden. Im Folgenden werden die prägnantesten Veränderungen, die über den Zeitraum von einem Jahr entstanden sind, aufgezeigt.

Da es unwahrscheinlich ist, dass Veränderungen im Karriereverlauf (d. h. die Erlangung einer Professur) nach einer Zeitspanne von 12 Monaten (Dauer eines ProFiL-Durchgangs) eintreten und auch nicht erwartbar sind, wurden die karrierefördernden Effekte des Programms anhand der Bewertung verschiedener nachfolgender Aspekte ermittelt:

Erweiterung der Kenntnisse über Drittmittelakquise: Deutliche Verbesserungen sind im Bereich der Drittmittelakquise zu verzeichnen. Nach Beendigung des ProFiL-Programms sind 14 Teilnehmerinnen besser informiert über wichtige Förderprogramme in ihrem jeweiligen Fachgebiet. Außerdem gaben 14 Teilnehmerinnen an, nach Beendigung des ProFiL-Programms, über mehr Erfahrungen mit der Einwerbung von Drittmitteln zu verfügen. Aufgrund der Evaluationsergebnisse zu den einzelnen Fördersäulen (auf die hier nicht weiter eingegangen wird) kann der Wissenszuwachs in diesem Bereich hauptsächlich der Beratung mit den Mentor/innen zugeschrieben werden.

Wissen über hochschul- und wissenschaftspolitische Gestaltungschancen verbessern: Auch im Bereich der Kenntnisse zur Hochschulpolitik und Wissenschaftsverwaltung sind deutliche Verbesserungen nachzuweisen. 15 Teilnehmerinnen sind nach Beendigung des Programms vertrauter mit hochschulpolitischen Leitthemen als vorher. 16 Teilnehmerinnen kennen sich nach Beendigung des Programms besser mit den Verfahrensabläufen in der Wissenschaftsverwaltung aus und 17 Teilnehmerinnen sind besser informiert über Institu-

tionen, die für den Wissenschaftsbetrieb wichtig sind. Einzig die Häufigkeit der Tätigkeiten in Gremien hat sich nach Beendigung des Programms im Vergleich nicht verbessert. 13 Wissenschaftlerinnen gaben an entweder weniger oder gleich häufig im Vergleich zu der Zeit vor Beginn des Programms in Gremien tätig zu sein.

Vermittlung von Handlungswissen über Führungsanforderungen einer Professur: Die Führungskompetenzen der Wissenschaftlerinnen haben sich nach dem Programm (im Vergleich zu davor) verbessert. Insbesondere die Vertrautheit mit Führungsinstrumenten und die Fähigkeit andere zu motivieren sind signifikant gestiegen.

Karriereplanung verbessern: In Bezug auf die systematischere Karriereplanung der Wissenschaftlerinnen konnten kaum Verbesserungen nachgewiesen werden. 12 Teilnehmerinnen gaben an, ihre Karriere nach der Teilnahme am ProFiL-Programm systematischer zu planen als vorher, 11 Teilnehmerinnen konnten keine positive Veränderung in Bezug auf die systematische Karriereplanung feststellen.

Stärkung der strategischen Kompetenzen: Über die formellen Entscheidungsstrukturen an der eigenen Universität sind die Wissenschaftlerinnen nach dem ProFiL-Programm deutlich besser informiert als vorher. Die Vertrautheit mit den informellen Kommunikationsstrukturen an der Universität hat dagegen kaum zugenommen; 12 Teilnehmerinnen konnten am Ende des ProFiL-Programms eine Verbesserung feststellen, 11 Wissenschaftlerinnen sind nach dem ProFiL-Programm nicht vertrauter mit den informellen Kommunikationsstrukturen an ihrer Universität als vor Beginn des Programms.

Ausgehend von der These, dass die Nachwuchswissenschaftlerinnen durch ihre Teilnahme am ProFiL-Programm neben der beruflichen Entwicklung auch eine persönliche Entwicklung durchlaufen werden, wurde außerdem ermittelt, inwieweit die Teilnehmerinnen sich die Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und des Selbstvertrauens über den Zeitraum von einem Jahr verändert haben. Hier soll betont werden, dass angenommen wird, dass die persönliche Entwicklung eine entscheidende Voraussetzung für die berufliche Entwicklung ist.

Stärkung des Selbstvertrauens: Die Eigeneinschätzungen zum Selbstvertrauen der Teilnehmerinnen haben sich im Vergleich zum Beginn des Programms wenig verbessert. 11 Teilnehmerin-

nen gaben beim Befragungszeitpunkt 2 an, sich ihrer Fähigkeiten bewusster zu sein als zum Zeitpunkt der ersten Befragung, womit für dieses Item die positivste Entwicklung zu verzeichnen ist.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Die Einstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind im Vergleich zum Beginn des Programms leicht positiver ausgefallen; wobei besonders auffiel, dass neben den Berufszielen die Familienplanung für 15 Teilnehmerinnen wichtiger ist als noch vor Beginn des Programms.

Zusammenfassung

Das durch die Evaluation untersuchte ProFiL-Programm konnte die Mehrheit der für das Gesamtprogramm formulierten Ziele für das Jahr 2005 erreichen:

Entscheidend verbessert haben sich die Selbsteinschätzungen der Kenntnisse der Teilnehmerinnen zur Drittmittelakquise. Leichte Verbesserungen sind im Bereich der Führungskompetenzen und bei den Kenntnissen zu formellen Entscheidungsstrukturen an den Universitäten festzustellen. Außerdem lassen sich leichte Verbesserungen in den Einschätzungen zum Selbstvertrauen und eine positivere Einstellung zur Machbarkeit von Beruf und Privatleben feststellen. Keine Verbesserungen sind bezüglich einer strategischeren Karriereplanung, der Tätigkeit in akademischen Gremien und der Vertrautheit mit den informellen Kommunikationsstrukturen zu erkennen.

Bei der abschließenden Bewertung der einzelnen Fördersäulen des ProFiL-Programms, gaben die Teilnehmerinnen an, am meisten von den Qualifizierungsseminaren profitiert zu haben. Den zweiten Platz belegte das Mentoring. An dritter Stelle rangiert das Networking. Insgesamt bewerteten die Teilnehmerinnen das ProFiL-Programm auf einer Schulnotenskala mit 1,6.

Auswirkungen und Ergebnisse des Programms aus Sicht der Mentoren und Mentorinnen

Traditionelle Definitionen von Mentoring gehen von einer dyadischen Beziehung aus, in der der/die erfahrene Mentor/in eine beratende Funktion für eine/n weniger erfahrene/n Mentee übernimmt (JANASZ, 2001). Übergeordnetes Ziel ist, dass die/der Mentee die bestmögliche Position erreicht, die ihrer/seiner Qualifikation entspricht (vgl. HÖPPEL, 2000); für die Teilneh-

merinnen des ProFiL-Programms wäre dies die Professur.

Die primäre Zielsetzung des ProFiL-Programms bezieht sich auf die Entwicklung der Mentees. Doch impliziert der Charakter einer Mentoring-Beziehung auch Entwicklungschancen für die Mentor/innen. Unsere Ausgangsthese war, dass die Mentor/innen einen beruflichen und persönlichen Gewinn aus ihrer Teilnahme am Mentoring-Programm ziehen. Den Mentor/innen wurden im Fragebogen Aussagen vorgelegt, die als mögliche Folgen ihrer Teilnahme am Programm identifiziert werden konnten. Allen Mentor/innen gemeinsam ist, dass sie die positiven Effekte der Mentoring-Beziehung im Hinblick auf ihre eigene berufliche Entwicklung eher gering einschätzen. So sieht ein Großteil der Mentor/innen für sich selbst keine Erweiterung des Kontaktnetzes. Auch der Aussage: „Ich habe neue Impulse für meine eigene Arbeit durch die Gespräche mit der Mentee/den Mentees bekommen.“ stimmen nur 8 von 20 Mentor/innen zu. Die Einschätzungen zu fachlichen Anregungen durch die Mentees zeigen, dass die Mentor/innen auch hier eher wenig profitiert haben.

Wie sieht es hinsichtlich weiterer Effekte für die Mentor/innen aus, wie z. B. die Erweiterung der eigenen Beratungskompetenzen und Freude an der Weitergabe der beruflichen Erfahrungen und des Wissens?

Der Aussage: „Ich hatte Freude daran, meine beruflichen Erfahrungen an meine Mentee/s weitergeben zu können.“ erzielte die größte Zustimmung. Darüber hinaus konnten einige Mentor/innen ihre Beratungskompetenzen erweitern; nur 3 Mentor/innen konnten hier kaum Verbesserungen feststellen.

Insgesamt haben die Mentor/innen das Programm eher nicht dazu genutzt, den eigenen beruflichen Werdegang zu reflektieren. Sechs männliche Mentoren stimmten der Aussage: „Durch das Mentoring bin ich für geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren sensibler geworden.“ zu. Vier weitere männliche Mentoren lehnen diese Aussage eher ab. Vor dem Hintergrund, dass männliche Führungskräfte meist nicht über die Erfahrungen verfügen, mit wel-

chen Schwierigkeiten Frauen im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung zu kämpfen haben, ist dies ein wichtiges Ergebnis. Leider sind nur 20 Fragebögen (davon 10 von männlichen Mentoren) eingegangen; deshalb lassen die Ergebnisse kaum eine Interpretation zu.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Mentor/innen insgesamt nur in begrenztem Umfang von ihrer Teilnahme am ProFiL-Programm profitiert zu haben scheinen. Dennoch stellen die Mentor/innen ihre Zufriedenheit mit der Teilnahme heraus. 17 (von 20) Mentor/innen würden sich nochmals für ein Mentoring zur Verfügung stellen, 12 Mentor/innen werden nach Abschluss des Programms das Mentoring informell fortführen.

Insgesamt wurde das Mentoring von den Mentor/innen auf einer Schulnotenskala mit gut bewertet. Ein Vergleich zum Vorjahr ist nicht zulässig, da nur 8 Mentoren und Mentorinnen (von 33) eine abschließende Bewertung vorgenommen haben.

Ausblick

Aufgrund der Evaluationsergebnisse des Durchgangs 2005 wurde empfohlen, das ProFiL-Programm unter der Berücksichtigung der im Evaluationsbericht enthaltenen Weiterentwicklungsvorschläge fortzuführen. Die Evaluationsergebnisse des aktuellen Jahresdurchlaufs 2006 werden zusätzlich darüber entscheiden, inwiefern auch die langfristigen Zielsetzungen des Programms umgesetzt werden können und ob eine kontinuierliche Durchführung des Programms an den drei Berliner Universitäten befürwortet werden kann.

LITERATUR:

HÖPPEL, D. (2000). Mentoring – eine Strategie zur Nachwuchsförderung. In: Mischau, A. (Hrsg.) (2000). Frauen in Hochschule und Wissenschaft – Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 81-89.

JANASZ, S., SULLIVAN, S. (2004). Multiple mentoring in academe: Developing the professorial network. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 64 (2), 263-283

Exzellenz in der Nachwuchsförderung – Karriereförderung für den Professorinnen-Nachwuchs mit ProFiL

Von Februar 2007 bis Februar 2008 fördern die Technische Universität, die Humboldt-Universität und die Freie Universität Berlin erneut hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Mit dem gemeinsamen ProFiL-Programm verstärken die drei großen Berliner Universitäten ihre Initiativen zur Exzellenzentwicklung in der Nachwuchsförderung. Durch Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Seminare und strategische Vernetzung unterstützt das Programm die Teilnehmerinnen ein Jahr lang bei der weiteren Planung ihrer Karriere und bereitet sie auf künftige Führungs- und Managementaufgaben vor, die im Kontext der neuen Formen der Hochschulsteuerung mit einer Professur verbunden sind. Bewerben können sich habilitierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen und Postdoktorandinnen der drei Träger-Universitäten (mit Ausnahme der Charité, die ein eigenes Programm anbietet).

Im ProFiL-Programm beraten erfahrene Mentorinnen und Mentoren die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. Sie erläutern Führungsanforderungen einer Professur und erleichtern den Zugang zu wichtigen Netzwerken. In begleitenden Seminaren und Trainings bereiten sich die Wissenschaftlerinnen auf Berufungsverfahren vor, entwickeln ihre Führungskompetenzen und erweitern ihre Kenntnisse über neue Formen des Hochschulmanagements und über Möglichkeiten und Erfolgsfaktoren der Drittmittelakquise. Die Veranstaltungen des ProFiL-Netzwerks unterstützen die Vernetzung und den Austausch untereinander und fördern den Dialog mit Führungspersonlichkeiten aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Medien.

Von den Teilnehmerinnen wird ein Kostenbeitrag von 150 Euro erhoben. **Bewerbungsschluss ist der 10. Juli 2006.** Für Interessentinnen finden drei Informationsveranstaltungen statt:

- **26. Juni 2006, 18:00-19:00 Uhr**, FU Berlin, Zentrum Weiterbildung, Saal im 1. Stock, Otto-von-Simson-Str. 13, 14195 Berlin
- **28. Juni 2006, 18:00-19:00 Uhr**, HU Berlin, Hauptgebäude, Raum 2103, Unter den Linden 6, 10099 Berlin
- **29. Juni 2006, 18:00-19:00 Uhr**, TU Berlin, Hauptgebäude, Raum H 2035, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin.

Bitte melden Sie sich an, wenn Sie an einer der Veranstaltungen teilnehmen möchten. Für ausführliche Informationen steht Ihnen die Wissenschaftliche Koordinatorin gerne zur Verfügung.

Kontakt: Dorothea Jansen, wissenschaftliche Koordinatorin, c/o Technische Universität Berlin, Sekr. VP 31, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin, Tel.: 314-29304, Mail: profil@tu-berlin.de, Web: www.profil-programm.de.

Prof. Dr. Brigitte Rauschenbach

Professorin für Politische Theorie und Geschlechterfragen an der Freien Universität Berlin

Autonomie ohne Demokratie? Der Fall der Hochschule

1. Im Selbstverständnis moderner Gesellschaften ist der Autonomiebegriff mit den Ideen der Aufklärung und der Berufung auf Vernunft unauslöschlich und positiv verknüpft. Moralisch auf die Fähigkeit zur Selbstgesetzgebung bezogen ist der Gedanke der Autonomie politisch betrachtet die Basis einer republikanisch verstandenen Demokratie: Das Volk als Souverän gibt sich selbst die Gesetze. Seit Rousseau ist Autonomie der Inbegriff der Volkssouveränität.

Ausgehend von diesem republikanischen Grundverständnis scheint es geradezu kühn zu erwägen, dass mit dem Begriff der Autonomie auch undemokratische Machenschaften gedeckt werden können und gedeckt werden. Dennoch ist klar, dass Autonomie und Demokratie keineswegs deckungsgleich sind. Einerseits gibt es Autonomie auch ohne Demokratie. Der Souverän ist nicht eo ipso das Volk. Andererseits verlangen gerade Demokratien und demokratische Staaten nach unabhängigen und

Staaten nach unabhängigen und kritischen Köpfen, die zum Staat in einem produktiven kritischen Verhältnis stehen. Neben der Gewaltenteilung ist die Unabhängigkeit des Denkens für Demokratien ein Wert an sich, den demokratische Staaten gewährleisten müssen. Aus diesem Grundwert der Freiheit des Denkens folgt die Anerkennung der Autonomie der Wissenschaften und Hochschulen.

2. Allerdings stellt sich die Frage, was die Rede von der Hochschulautonomie heute besagt. Erstens lässt der Gedanke der Autonomie ungeklärt, was die ökonomische Basis der Selbstgesetzgebung ist. Universitäten sind ökonomisch und d. h. finanziell nicht autonom. Diese ihre finanzielle Angewiesenheit ändert sich auch dann nicht, wenn sie in die Abhängigkeit von diversen Drittmittelgebern geraten. Zweitens existieren Forschung und Lehre nicht unabhängig von der Gesellschaft und ihren Problemen. Hochschulen sind insofern mehrfach ein- und angebonden und befinden sich nicht im Elfenbeinturm. Grundsätzlich ist daher abzuwägen, wo ihr Recht auf Autonomie in der Demokratie aufhört und die Pflicht eines demokratischen Staates, die Hochschulen zu kontrollieren und zu dirigieren, anfängt.

3. Hochschulen waren und sind noch immer das Beispiel einer Ständegesellschaft. Auch die interne Demokratie an Universitäten ist ständisch organisiert. Universitäre Statusgruppen mit ihren unterschiedlichen Interessen haben nicht die gleichen Rechte. Nach Ansätzen einer stärkeren Demokratisierung des Hochschulwesens werden die Autonomie von Lehre und Forschung und demokratische Verfahren auf der Ebene von Instituts- und Fachbereichsräten heute vielfach als Hemmnis betrachtet, das unter dem Stichwort der Effizienz etwa in der Erprobungsklausel seit Jahren beiseite geräumt wird. Inzwischen hat sich staatlich gefördert zur Steigerung der Effizienz das Konkurrenzprinzip an den Hochschulen fest etabliert. Daraus folgt, dass die Forderung nach Hochschulautonomie immer mehr den Forderungen des Marktes und großer Unternehmen nach Rückzug des Staates und nach Rückführung betrieblicher Mitbestimmung und dem Aufbau neuer universitärer Macht- und Spitzenkartelle entspricht.

4. Die Forderung nach Hochschulautonomie ist darum gerade heute extrem ambivalent. Sie delegiert die Entscheidungsbefugnisse über die Hochschule an diejenigen, die fachlich und institutionell dazu befugt sind. Das entspricht der klassischen Idee von der Freiheit von Forschung und Lehre von obrigkeitstaatlicher Bevormundung. Aber dieselbe Forderung schwächt zugleich inneruniversitäre Demokratie und stärkt die mächtigste Statusgruppe sowie die Spitze der Universität und ihrer Verwaltung. Aus Hochschulautonomie folgt eben nicht zugleich die Autonomie von Forschung und

Lehre in den Instituten und wissenschaftlichen Einrichtungen. Die Situation ist eher umgekehrt. Gerade mit der so genannten Hochschulautonomie gehen eine Verschulung und kostenträchtige Bürokratisierung der Lehre, ein Rückbau in der Selbstverwaltung und in den Mitspracherechten der Studierenden und die verstärkte Anbindung an außeruniversitäre wirtschaftliche und private Interessen einher.

5. Aus diesem Grund stehen wir heute vor der Notwendigkeit, über das Verhältnis von Hochschule und Demokratie neu nachzudenken. Der Rückbau des Staates liegt zweifellos im Trend der Zeit. Aber eben dieser Staat ist als Finanzier der Hochschulen gegenüber den steuerpflichtigen Bürgerinnen und Bürger sowohl in der Mittelzuweisung als auch in der Gewährleistung einer demokratischen und kritischen Forschungs- und Lehrkultur in der Pflicht. Dazu gehört nicht zuletzt die Garantie der demokratischen Kontrolle von Machtkartellen an den Universitäten ebenso übrigens wie die Kontrolle der Frauenförderung an einer in Deutschland ungebrochen männerdominierten Institution. Angesichts einer vorgesehenen Novellierung der BerlHG sind nicht nur alle Statusgruppen, sondern auch Frauengruppen in eine breite Diskussion von Reformen mit einzubeziehen.

6. Es ist eine Aufgabe demokratischer Staaten auch an den Hochschulen, für die Einhaltung demokratischer Gesetze, die Freiheitsrechte des einzelnen, die Herstellung einer kritischen Öffentlichkeit und die Gleichstellung der Geschlechter Sorge zu tragen, um so der Gefahr zur Verselbständigung von autonomen in autoritäre Strukturen begegnen zu können. Demokratie und Autoritarismus vertragen sich nicht. Obwohl auch Hochschulen wirtschaftlich effizient sein müssen, können sich Universitäten weder in Forschung noch Lehre an bloß wirtschaftlichen Effizienzkriterien ausrichten. Der universitäre Leistungsbegriff muss anderer Art sein, wenn er in Verantwortung gegenüber der Gesellschaft Kritik und den Erwerb von Kritikfähigkeit einschließt. Sollten sich Hochschulen aus betriebsinternen Prinzipien der Effizienz von diesen Grundsätzen entfernen, ist staatliche Intervention durchaus angebracht. Autonom muss an den Hochschulen Forschung und Lehre sein. Hier darf ein demokratischer Staat nicht reglementierend und zensierend eingreifen. Was aber den Schutz der Demokratie und Autonomie im Inneren der Hochschulen anbelangt, kann und muss der Staat nicht nur Ansprech-, sondern auch Bündnispartner kritischen Denkens und aller Hochschulangehörigen sein. Hochschulen in der Demokratie brauchen Autonomie, aber Autonomie mit Demokratie und nicht als unternehmerisch gewendete Fürstentumlichkeit.



**Donnerstag,
den 22. Juni 2006,
von 17:00 bis 19:00 Uhr**

Technische Universität
Berlin, Hauptgebäude,
Raum H 2036

Straße des 17. Juni,
10623 Berlin

**Im Anschluss
lädt die LaKoF
zu einem Empfang.**

V.i.S.d.P. Landeskonferenz der
Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen
www.lakof-berlin.de

Parteien zur Wahl:

- ▶ **Wissenschaft**
 - ▶ **Hochschulautonomie**
 - ▶ **Gleichstellungspolitik**

Den Fragen der LaKoF stellen sich:

Christian Gaebler

*Parlamentarischer Geschäftsführer der Fraktion, Mda
SPD*

Stefan Liebich

*Landes- und Fraktionsvorsitzender, Mda
Die Linke.PDS*

Cerstin Richter-Kotowski

*Sprecherin für Familienpolitik, Mda
CDU*

Anja Schillhaneck

*Referentin für Wissenschaft, Medien und Kultur
Bündnis 90/Die Grünen*

Erik Schmidt

*Sprecher für Wissenschaft und Forschung, Mda
FDP*

Moderation

Dr. Gabriele Schambach

Projekt „Geschlechterdemokratie als Gemeinschaftsaufgabe“ der Heinrich Böll Stiftung, jetzt selbstständige Gender-Beraterin

Wissenschaft streitet um Frauenquote

Der Vorstoß des scheidenden Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für Frauenquoten in der Wissenschaft hat eine heftige Debatte ausgelöst. Die Herren der Forschung sind gespalten: Die Präsidenten von Max-Planck- und Fraunhofer-Gesellschaft halten nichts davon, ihre Kollegen von der Helmholtz- und der Leibniz-Gemeinschaft halten sie für unumgänglich. Unzufrieden mit dem geringen Frauenanteil in der Forschung sind alle.

BERLIN. Der scheidende DFG-Präsident Ernst-Ludwig Winnacker hatte gesagt: „Wenn wir nicht 40 Prozent unseres intellektuellen Potenzials vor der Tür lassen wollen, helfen nur noch Quoten“. Als Vorbild nannte er die Uni Genf.

An deutschen Hochschulen liegt der Frauenanteil an den Promotionen mittlerweile bei 38 Prozent. Auf hundert Professoren hingegen kamen zuletzt (2003) gerade mal 13 Frauen – bei den C4-Professuren sogar nur acht. Noch schlechter schneiden die außeruniversitären Forschungsorganisationen ab: Trotz diverser Frauenförderprogramme und dem Ausbau der Kinderbetreuung zählen sie nur 7,7 Prozent Frauen in den Führungspositionen ab BAT I.

„Die Bilanz ist völlig unbefriedigend“, mahnt Bundesbildungsministerin Annette Schavan (CDU). Konkrete Ratschläge will sie nicht geben – es sei an den Forschungsorganisationen und Hochschulen selbst, Instrumente zu wählen, „die ihnen geeignet erscheinen, dieses große Defizit zu beheben“, sagte sie dem Handelsblatt. „Ich persönlich werde die Entwicklung der nächsten Jahre sehr genau beobachten.“

Am vehementesten pro verbindliche Frauenquoten tritt der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft (WGL), Ernst Rietschel, ein. „Winnacker hat völlig recht. Wir müssen radikal solange Quoten verlangen, bis ein Ausgleich erreicht ist – bis hin zu 50:50. Andere können das“, sagte der Chemiker. „Wir haben keine Zeit und ohne massive, unpopuläre Eingriffe schaffen wir das nicht, denn Männer hatten 2000 Jahre Zeit, ihre Plätze zu erobern.“ Zur WGL gehören 84 Institute mit 1000 Beschäftigten.

Stolz ist Rietschel darauf, dass die WGL zuletzt unter den großen Organisationen den höchsten Frauenanteil (11 Prozent) bei Führungspositionen hatte, dicht gefolgt von der Max-Planck-Gesellschaft (10,6). Unterdurchschnittlich schneidet die Helmholtz-Gemeinschaft (6,5 Prozent) ab. Auch deren Präsident, Jürgen Mlynek, ist überzeugt: „Damit in den nächsten zwei bis drei Jahren etwas passiert, brauchen wir gegebenenfalls auch Quotenregeln.“ Gerade weil solche Instrumente „ohnehin erst in ein paar Jahren greifen, haben wir keinen Grund, länger zu warten“.

„Kollegen aus den USA können überhaupt nicht verstehen, wenn es hier etwa in der Physik keine Frauen in der Professorenschaft gibt“, erzählt der Physiker, der zuvor die Berliner Humboldt-Uni leitete. Mlynek fordert, dass die DFG dem Beispiel der National Science Foundation der USA folgt und solchen Einrichtungen die Mittel kürzt, die Frauen nicht nachhaltig fördern.

Rietschel wünscht sich eine „gemeinsame Position der Allianz der Forschungseinrichtungen“ zur Frauenförderung. Dies scheint derzeit jedoch illusorisch. Denn der Präsident der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), Hans-Jörg Bullinger, hält „viel von Frauen, aber nichts von Quoten“ – ebenso wie der Chef der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Peter Gruss. Bullinger hält einen höheren Frauenanteil für dringend nötig, „weil uns sonst der Nachwuchs fehlt“. Beim Frauenanteil in Führungspositionen liegt die FhG mit 2,7 Prozent auf dem letzten Rang – weil noch immer nur jeder fünfte Ingenieurstudent weiblich ist. Bullinger wirbt daher dafür, mehr Mädchen für technische Berufe zu begeistern, im eigenen Haus bemüht er sich darum, „die Führungskreise unserer Institute zu sensibilisieren“.

Die Max-Planck-Gesellschaft möchte bei Stellenbesetzungen nichts als „reine Exzellenzkriterien“ gelten lassen, sagt eine Sprecherin von MPG-Chef Gruss. In dem Pakt für Forschung der früheren Bildungsministerin Edelgard Bulmahn hat sich die MPG jedoch als einzige Organisation verpflichtet, auch den Frauenanteil jährlich um einen Punkt zu steigern. Der Pakt garantiert den Organisationen ein jährliches Budget-Plus von drei Prozent garantiert.

Exzellenzinitiative: Internationale GutachterInnen beklagen mangelnde Gleichstellung an deutschen Universitäten

Anfang Februar erhielten die Universitäten, die sich mit einer ersten Antragsskizze im Rahmen der Exzellenzinitiative beworben hatten, Post von der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG. Darin wurden ihnen nicht nur die wissenschaftlichen Gründe für die ersten Entscheidungen in der Exzellenzinitiative dargelegt, sondern der Präsident der DFG, Professor Ernst-Ludwig Winnacker, machte auch auf die häufig mangelhaften Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen aufmerksam.

Wörtlich heißt es: „Alle Prüfungsgruppen haben mit Nachdruck bemängelt, dass der Aspekt der Gleichstellung in der Mehrzahl der Antragsskizzen völlig unzureichend behandelt worden sei. Man könne sich – so die Ansicht der internationalen Experten – des Eindrucks nicht erwehren, dass dieses Thema vorrangig mit Lippenbekenntnissen als mit konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben behandelt würde. Wenn auch diese Kritik nicht überall gleichermaßen zutrifft, so sollten wir sie dennoch ernst nehmen. Erlauben Sie, dass ich an dieser Stelle die Bitte an Sie richte, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

an Ihrer Hochschule dabei zu unterstützen, konkrete Zielvorgaben zu formulieren und Maßnahmen zu ergreifen, die uns auch bezogen auf die Frage der Gleichstellung im positiven Sinne in die internationale Spitzengruppe bringen können.“

Weiter wurde von den GutachterInnen auch mit Sorge betrachtet, dass zahlreiche befristete Positionen für Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter geschaffen werden. Hier wird die Notwendigkeit gesehen, beispielsweise mit einer Tenure Track Option die Voraussetzungen zu schaffen, „um einerseits im internationalen Wettbewerb die Besten für diese Positionen überhaupt gewinnen und um andererseits den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine attraktive Zukunftsperspektive bieten zu können.“

Weitere Informationen:

www.dfg.de/forschungsfoerderung/koordinierte_programme/exzellenzinitiative/index.

Das CEWS hat bereits 2004 in einem Positionspapier die Gleichstellungsaspekte der Exzellenzdebatte herausgearbeitet.

Irene Weinz

Wiss. Mitarbeiterin, Fachbereich Rechtswissenschaft, Freie Universität Berlin

Jan Ingo Knuth

NMUN 2006-Delegation, Freie Universität Berlin

Diplomat statt Diplomand: FU-Studierende auf dem diplomatischen Parkett der Vereinten Nationen

Vom 11. bis 15. April 2006 vertrat eine interdisziplinär und multinational zusammengesetzte, sechzehnköpfige Studierenden-Delegation der Freien Universität Berlin die Vereinigten Arabischen Emirate beim National Model United Nations (NMUN) in New York City. Das NMUN ist die weltweit größte und bekannteste Simulation der Vereinten Nationen für Studierende. Vorausgegangen war ein intensiver Vorbereitungsprozess im Wintersemester 2005/2006 und der darauf folgenden vorlesungsfreien Zeit sowie eine Study Tour bei den Vereinten Nationen.

Was ist ein „Model United Nations“?

Im Rahmen eines Model United Nations (MUN) werden Organe und Organisationen der Vereinten Nationen realitätsgetreu simuliert. Neben der Position des dabei zu vertretenden Staates erfahren die Teilnehmer auch die Funktionsweisen besagter Gremien und die Abläufe multilateraler Verhandlungen auf eindrucksvolle Weise. Während des Vorbereitungsprozesses erlernen und erproben die Delegierten nicht nur Rhetorik und Verhandlungstechnik, sie sind auch gefordert, sich intensiv in die zu verhandelnden Themen einzuarbeiten.

Unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Philip Kunig und Peggy Wittke, wissenschaftliche Angestellte am Fachbereich Rechtswissenschaft, nimmt die Freie Universität seit mehr als zehn Jahren an internationalen Simulationen der UNO im Ausland teil. Zudem veranstaltet die Freie Universität Berlin mehrmals im Jahr eigene Model United Nations, teilweise in Kooperation mit dem Auswärtigen Amt und der Deutschen Gesellschaft für die Vereinten Nationen.

Der Vorbereitungsprozess

Zu Beginn der Vorbereitung auf NMUN 2006 stand die Annäherung an das zu vertretende Land. Tatsächlich wissen die wenigsten, wo die Vereinigten Arabischen Emirate überhaupt liegen. Oftmals weckt erst der Hinweis auf das touristische Dubai Assoziationen. Doch mit luxuriösen Hotels, hochsommerlichen Temperaturen, endlosen Sandwüsten und dem Reichtum, den das Öl dem Land geschenkt hat, bleiben die Einblicke in diese Föderation lediglich rudimentär. Für die Delegation der Freien Universität Berlin war es daher eine große Herausforderung, die Vereinigten Arabischen Emirate glaubwürdig vertreten zu können. Dazu erarbeiteten die Teilnehmer landeskundliche Schwerpunkte, die vom politischen System über Wirtschaftsdaten hin zur außenpolitischen Position der Emirate reichten.

Vor dem Hintergrund andauernder Konflikte und Meinungsverschiedenheiten zwischen der westlichen und der arabischen Welt kam der Delegation zudem unweigerlich eine Art Botschafterrolle zu, wollte man doch zumindest im Familien- und Freundeskreis den besonderen Reiz „seines“ Landes und des Projektes darstellen.

Verhandlungstraining und Rhetorik

Im Rahmen einer englischsprachigen Projektgruppe unter der Leitung von Irene Weinz traf sich die Delegation zweimal wöchentlich, um sich intensiv auf die Teilnahme in New York vorzubereiten. Dazu gehörten auch umfassende praktische Einheiten zu Rhetorik und Verhandlungstraining. Im Rahmen so genannter „One-Minute-Speeches“ setzten die Delegierten ihr theoretisches Wissen über den Aufbau einer guten Rede in die Praxis um. Das Ver-

handeln wurde an verschiedenen Fallbeispielen und im Rahmen einer Probesimulation an der Freien Universität Berlin trainiert.

Doch auch die inhaltliche Vorbereitung nahm einen hohen Stellenwert ein: Die Delegation war bei NMUN 2006 in zehn Gremien vertreten, deren Themen detailliert in der Projektgruppe erarbeitet und diskutiert wurden. Dabei reichte die Spanne von Gender Mainstreaming in der Commission on the Status of Women über Frühwarnsysteme bei Naturkatastrophen hin zu ökonomischen Themen wie beispielsweise wirtschaftlichen Sanktionen. Im Laufe der Projektgruppe fiel es den Studierenden zunehmend leichter, aus der Sicht der Vereinigten Arabischen Emirate zu argumentieren, sich mit dem Land zu identifizieren und damit die eigene Nationalität hinter sich zu lassen.

Abgerundet wurde die Vorbereitungsphase durch Briefings im Auswärtigen Amt, bei denen erfahrene Diplomaten dem „Nachwuchs“ letzte Hinweise und Tipps gaben.

Zu Gast bei den Vereinten Nationen

Bei der alljährlichen Vorbereitung der FU-Delegationen spielt die von Peggy Wittke in Zusammenarbeit mit dem Department for Public Information der Vereinten Nationen organisierte Study Tour eine wesentliche Rolle. Kaum eine andere der etwa 260 internationalen Universitäten, die an NMUN teilnehmen, bekommt die Möglichkeit, einen derartig lebhaften und direkten Einblick in die Welt der UNO zu nehmen. Für gewöhnlich sind die Studierenden der Freien Universität Berlin an drei Tagen zu Gast in den „echten“ Konferenzsälen der UNO und haben die Gelegenheit, mit hochrangigen Diplomaten aus aller Welt über aktuelle politische Themen zu diskutieren. Diese berichten nicht nur aus ihrem Tätigkeitsfeld, sondern stellen sich im Anschluss den Fragen der Studierenden, die oft auch Kontakte für Praktika knüpfen können.

Die Themen der Briefings decken viele Aspekte ab, die zu diesem Zeitpunkt die UNO und die internationale Gemeinschaft beschäftigen. So berichtete beispielsweise Stephanie Bunker über ihre Arbeit im Rahmen des United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs. Bunkers detaillierte Schilderungen

von humanitären Katastrophen aus allen Teilen der Welt beruhten auf jahrzehntelanger Erfahrung vor Ort. Sie demonstrierte die signifikante Bedeutung dieses komplexen Themas und machte gleichzeitig darauf aufmerksam, dass viele Notlagen verhindert werden könnten, wenn Ressourcen angemessen verteilt würden. Hamid Abdeljabar vom United Nations Office of Communications and Public Information sprach über die aktuelle Lage im Irak und die Möglichkeiten der UNO zur Eindämmung des Konflikts. Er konnte den Studierenden aus dem irakischen Alltag berichten, hatte er doch sechs Jahre in Bagdad gearbeitet und war nur knapp dem verheerenden Anschlag auf das UNO-Hauptquartier im Irak im Jahr 2003 entkommen.

Die Studierenden zählten die drei Tage zu den nachhaltigsten Erfahrungen des Projekts. Die Atmosphäre und das hohe Niveau der Vorträge sowie die einmalige Chance, hinter die Kulissen der UNO schauen zu können, mit ranghohen Diplomaten Arbeitsraum und Cafétisch zu teilen und kritisch Meinungen auszutauschen, gehört zweifelsfrei zu den eindrucksvollsten Augenblicken während des Studiums.

3000 Nachwuchsdiplomaten in Aktion

Mehr als 3000 Studierende aus aller Welt hatten sich auf die NMUN 2006-Konferenz ausführlich vorbereitet. Wer als Außenstehender in diesen Tagen den Ort des Geschehens, das Marriot Hotel am Times Square, betrat, war unweigerlich irritiert über das Unerwartete. Konferenzräume, Gänge und Aufzüge platzten aus allen Nähten, überall befanden sich Nachwuchsdiplomaten, die sich darum bemühten, ihr Land glaubwürdig zu repräsentieren und Gleichgesinnte für ihre Anliegen innerhalb der verschiedenen Gremien zu finden. Auch die Delegation der Freien Universität musste sich für das Erreichen ihrer Ziele aktiv einbringen. Von Vorteil waren dabei jedoch die moderaten Standpunkte der Vereinigten Arabischen Emirate in vielen Themenbereichen, die es ermöglichten, mit anderen Ländern gemeinsame Positionen zu finden.

Zudem erfuhren die Delegierten am eigenen Leib und sehr realitätsnah, wie hart es sein kann, als Diplomat zu arbeiten: Arbeitsreiche Verhandlungstage mit durchschnittlich 14 Stunden in offizieller Sitzung und informellen Verhandlungen, dazu die Arbeit und Abstimmung innerhalb der Delegation verlangten einen Arbeitsaufwand von 18 bis 19 Stunden pro Tag.

Persönliche Erkenntnisse, offizielle Auszeichnung

Dennoch lohnte sich der herausragende Einsatz der FU-Studierenden in mehrfacher Hinsicht. So waren in jedem der 10 Gremien, in denen die Emirate vertreten waren, entscheidende Passagen der Abschlussdokumente durch die aktive Mitarbeit der 16 FU-Delegierten entstanden.

Dieses Engagement wurde auch von Seiten der Organisatoren gewürdigt: Die Delegation der Freien Universität wurde bei der Abschlusszeremonie mit zwei hochrangigen Preisen ausgezeichnet: Dem „Outstanding Position Paper Award“ für die im Vorfeld der Konferenz eingereichten Unterlagen sowie dem „Award Honorable Mention“ für die wirklichkeitsnahe Vertretung der Vereinigten Arabischen Emirate. Damit gehörte die Delegation zu den erfolgreichsten Delegationen bei NMUN 2006 – eine Ehre, die zuvor noch keiner der FU-Delegationen zuteil wurde.

Doch auch aus persönlicher Sicht bestätigten im Nachhinein alle 16 Studierenden, während der Vorbereitung und der Konferenz eine großartige und lehrreiche Zeit verbracht und gleichzeitig wesentliche Erfahrungen für ihre berufliche Ausrichtung gesammelt zu haben.

Das Bewerbungsverfahren zur Teilnahme an der FU-Delegation zu NMUN 2007 läuft ab Juli 2006. Weitere Informationen dazu und zu Model United Nations/Model European Union an der Freien Universität Berlin finden sich unter www.fu-berlin.de/FB09/Verwaltung/Dekanat/Veranstaltungen/Modellveranstaltungen/NMUN/index.

25 Jahre Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung feiert in diesem Jahr ihr 25jähriges Bestehen an der Freien Universität Berlin. Eingeschlossen in diese Jubiläumsfeier ist die Erinnerung daran, dass vor 20 Jahren erstmalig die Positionen der *dezentralen* Frauenbeauftragten an den Fachbereichen und Zentralinstituten besetzt werden konnten und vor 15 Jahren das Amt einer zentralen Frauenbeauftragten eingerichtet wurde. Diese Daten markieren wegweisende Schritte der Emanzipationsbewegung von Frauen an den Freien Universität.

Die Freie Universität war die erste Universität in der damaligen Bundesrepublik, die sich Anfang der 1980er Jahre mit einem Beschluss des Akademischen Senats verpflichtete, den *weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs* besonders zu fördern. Um dieser Selbstverpflichtung nachzukommen, wurde die Zentraleinrichtung gegründet. Die Freie Universität wurde damit Vorbild für viele andere Hochschulen in der Bundesrepublik.

Ein Blick zurück zeigt, dass es an den Hochschulen von Anfang an immer um zwei Aspekte ging, die zwar eng miteinander verbunden sind, aber unterschiedlichen Logiken folgen: 1. um die Entwicklung und Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung und 2. um die Schaffung von gleichen Chancen für Frauen in der Wissenschaft.

Bis zur Gründung der Zentraleinrichtung im Jahr 1981 war bereits eine Dekade des Protests von Studentinnen und Dozentinnen im Zusammenhang mit dem allgemeinen emanzipatorischen Aufbruch der Frauen vergangen. Es waren Studentinnen und Dozentinnen, die ihre Hochschule und ihre jeweiligen wissenschaftlichen Disziplinen zu „Arenen ihrer ‚Emanzipation‘“ machten und damit der Wissenschaft gerade darin ihren Tribut zollten, wie Sabine Hark schreibt. Mit ihrer „Diskursgeschichte des Feminismus“ hat sie den Weg der Institutionalisierung analysiert: wie die politische Bewegung des Feminismus in die Hochschulen hineingetragen und im Laufe der

Zeit akademisiert wurde, wie Frauen in den Hochschulen die Verbindung zwischen Frauenzentrum und Hörsaal herstellten und sich an den Auseinandersetzungen um die gewünschte Autonomie und notwendige Institutionalisierung beteiligten, denn nur *in* den Institutionen der Wissenschaft und über die Anerkennung der Eigenlogik der wissenschaftlichen Felder sind Veränderungen in den Wissenschaften zu erzielen. Die Auseinandersetzung mit dem nicht aufzulösenden Widerspruch von Anpassung (Anerkennung) und Widerstand (Veränderung) ist Agens einer jeden Emanzipationsbewegung.

An der Freien Universität waren es vor allem Dozentinnen der *Soziologie*, die Anfang der 1970er Jahre die ersten Seminare zu Themen wie „Frauen im Erwerbsleben der BRD“ oder die „Psychologischen Problemen der Berufstätigkeit der Frau“ durchführten und damit die so genannte Frauenfrage der wissenschaftlichen Reflexion zuführten. Die Soziologie galt als Referenzdisziplin für die Frauenforschung. Im Zuge der disziplinären Ausdifferenzierung der Frauenforschung hat die Bedeutung der Soziologie für dieses Lehr- und Forschungsfeld abgenommen. Heute ist in nahezu jedem geistes- und naturwissenschaftlichen Feld der *Genderaspekt* mehr oder weniger stark integriert.

Die Zentraleinrichtung hat diesen Prozess an der Freien Universität in den vergangenen 25 Jahren begleitet. Ihre konkreten Aufgaben waren bereits Ende der 1970er Jahre von einer *Planungsgruppe* erarbeitet worden und wurden in einer so genannten *Ordnung* festgeschrieben, die 1983 in Kraft trat. Dass diese Einrichtung in der Folgezeit dann mit der Erwartung konfrontiert wurde, nicht nur den wissenschaftlichen Nachwuchs, sondern in unspezifischer Manier „alle Frauen“ in der Hochschule im Blick zu haben, gestaltete den Arbeitsauftrag nicht nur äußerst diffus, sondern auch unüberschaubar. Das änderte sich erst, als Mitte der 1980er Jahre die dezentralen und dann 1991 die Stelle einer hauptamtlichen Frauenbeauftragten eingerichtet und besetzt werden konn-

ten. Die Zentraleinrichtung war maßgeblich an der Etablierung des Amtes der Frauenbeauftragten beteiligt.

Als die Frauenbeauftragten ihr Amt aufnahmen, mussten auch sie erst einmal ihr Aufgabenfeld bestimmen, eingrenzen und konkretisieren. In der Zusammenarbeit mit der hauptamtlichen Frauenbeauftragten ging es anfangs also vielfach darum, eine klare Arbeits- und Kompetenzteilung zwischen diesen beiden Instanzen zu formulieren und in eine von beiden Seiten akzeptierte Praxis umzusetzen. Dadurch wurden zum einen zusätzliche Kapazitäten für die Frauenförderpolitik gewonnen, so dass heute die Freie Universität im Vergleich mit anderen Universitäten an vorderster Stelle steht; zum anderen konnte sich die Zentraleinrichtung gezielter für die Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung einsetzen und Projekte kreieren, mit denen sie erfolgreich die theoretischen Diskurse in der Frauen- und Geschlechterforschung unterstützen und mit vorantreiben kann. Durch die gemeinsame Arbeit der Frauenbeauftragten und der Zentraleinrichtung konnte die Freie Universität ihre Vorreiterposition bis heute halten.

Dass es an den Hochschulen nicht „nur“ um Frauenförderung bzw. um die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, um Maßnahmen zur Unterbindung von Diskriminierungsvorgängen etc. auf allen Stausebenen (auch bei Studierenden, Sekretärinnen, Sach-

bearbeiterinnen etc.) geht, sondern auch um die Veränderung der Wissenschaften (die Akzeptanz von Gender als Analysekategorie in allen wissenschaftlichen Disziplinen), war lange Zeit nicht im Bewusstsein der universitären Entscheidungsträger angekommen. Inzwischen ist anerkannt, dass es stets um diese beiden Aspekte geht: um die Realisierung des demokratischen Anspruchs der gleichen Chancen der Frauen in allen Statusgruppen, indem Barrieren aufgezeigt und Maßnahmen zu deren Abbau entwickelt und durchgesetzt werden und um die Initiierung und Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung in den verschiedenen Fächern.

Das 25jährige Bestehen und die Zukunft der Zentraleinrichtung sollen im Mittelpunkt einer **Veranstaltung am 3. und 4. November 2006** stehen. Geplant ist ein Fest am Abend des 3. November. Den Festvortrag wird **Prof. Dr. Jutta Limbach** halten. Am folgenden Tag, dem 4. November, wird ein wissenschaftliches Symposium stattfinden. Der Arbeitstitel für das Symposium lautet „Geschlechtergerechtigkeit“; entlang dieses Begriffs soll die Geschichte, die Gegenwart und in die Zukunft der Frauen- und Geschlechterforschung diskutiert werden. Für das Symposium sind sechs Vorträge geplant. Bis dato liegen Zusagen von PD Dr. Sabine Hark (Soziologin), Prof. Dr. Dagmar Jank (Informationswissenschaftlerin), Prof. Dr. Ina Schabert (Literaturwissenschaftlerin) und Prof. Dr. Sibylle Hardmeier (Politologin und Soziologin) vor.

Prof. Dr. Mechthild Leutner

Sprecherin des zentralen Frauenrats, Freie Universität Berlin

Gleichstellungspolitik an der Freien Universität – erfolgreich und unverzichtbar

Auszug aus der Rede anlässlich der Margherita-von-Brentano-Preisverleihung am 19. Januar 2006

Die Freie Universität verleiht heute zum 11. Mal den Margherita-von-Brentano-Preis. Dieser Preis ist Teil und Ausdruck der langjährigen Bemühungen unserer Universität um die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und die stärkere Berücksichtigung von Frauen- und Geschlechterforschung in den einzelnen Disziplinen. Nicht nur für Berlin, auch bundesweit rangiert hier die Freie Universität unangefochten auf Platz eins. Die nun bereits zum zweiten Mal erfolgte Auszeichnung mit dem Total Equality Science Award im vergangenen Jahr war ein sichtbares Zeichen der Anerkennung von außen; die relativ erfolgreiche Gleichstellungspolitik hat auch dazu geführt, dass in der Zuteilung von

Leistungsmitteln des Senats an die Berliner Hochschulen unsere Universität sehr gut da steht. Bei den Professuren ist ein Frauenanteil von 18 % erreicht worden, bundesweit liegt dieser Anteil nur bei etwa 14 %. Überproportional viele Kolleginnen beteiligen sich am Exzellenz-Wettbewerb und an Forschungs-Initiativen und zeichnen für sie verantwortlich. Der innovative Zusatzstudiengang Gender Kompetenz wurde eingeführt, in den meisten neuen BA-Ordnungen hat die Frauen- und Geschlechterforschung ihren festen Platz. Im Januar wurde der Kongress zu „Gender und Diversity“, veranstaltet von der zentralen Frauenbeauftragten und der Zentraleinrichtung Frauen- und Geschlech-

terforschung, zu einem großen Erfolg. Mehr als 200 Frauen und Männer aus der ganzen Bundesrepublik und dem europäischen Ausland diskutierten kompetent und zugleich streitbar über die Frage, ob es sich bei der Verbindung „gender und diversity“ um einen „Albtraum“ oder um ein „Traumpaar“ handelt.

Angesichts einer so positiven Bilanz stellt sich die Frage, ob es wirklich noch notwendig ist, auch künftig weiter um die Gleichstellung von Frauen und die Verankerung von gender studies in den einzelnen Disziplinen zu kämpfen? Und ob angesichts *so vieler* engagierter Frauen an unserer Universität die Vergabe eines speziellen Preises für besonderes Engagement noch sinnvoll ist? Beides möchte ich ganz uneingeschränkt mit ja beantworten. Zunächst muss ich die positive Bilanz relativieren: Auch unsere Universität ist nach wie vor eine männlich dominierte, ist – lassen Sie es mich zugespitzt sagen: eine „Domäne des Patriarchats“ – wie es ähnlich Margherita von Brentano in den 1960er Jahren formulierte: nach wie vor sind mehr als 80 % der Professuren von Männern besetzt, der Anteil der Männer an den Juniorprofessuren – und sie werden die Hochschullehrer der Zukunft sein – liegt ebenfalls sehr hoch. Es gibt – leider – keinen selbst laufenden Trend zur Hebung des Frauenanteils an den Universitäten. Nahezu jede mit einer Frau besetzte Hochschullehrerstelle ist auf Grund des besonderen Engagements von Frauen und Männern besetzt worden. Und es sind nach wie vor bestimmte Disziplinen, die eine spezifische Fachkultur haben und in denen sich seit mehr als zwanzig Jahren engagierte Frauen haben behaupten können. Vor allem sind es die Geistes- und Kulturwissenschaften und die Regionalstudien, auch die Sozialwissenschaften und kaum die Naturwissenschaften. Zwar wird in einer Reihe von Fächern eine engagierte Nachwuchsförderung betrieben, und Frauen- und Geschlechterforschung ist gut im Lehrplan verankert.

Doch in manchen anderen Fächern, auch in großen Fächern unserer Universität, wie etwa Jura oder Wirtschaftswissenschaften, ist es erst in den letzten Jahren gelungen, wenigstens eine oder vielleicht eine zweite Professur mit einer Frau zu besetzen, abgesehen davon, dass gender spezifische Fragestellungen nur zögerlich Eingang in Forschung und Lehre gefunden haben. Die Gleichstellungspolitik ebenso wie die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Fragestellungen ist nicht gleichermaßen in allen Bereichen erfolgreich. Wir müssen also eine sehr differenzierte Strategie ent-

wickeln, die diesen Ungleichzeitigkeiten und Ungleichgewichtigkeiten Rechnung trägt. Ein größerer Erfahrungsaustausch, eine engere Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlerinnen sehr unterschiedlicher Disziplinen einschließlich der Naturwissenschaften, ist notwendig. Wir können hier beispielsweise den positiven Input der Exzellenz-Initiative des Bundes aufgreifen, um gemeinsame multidisziplinäre Projekte zu entwickeln, auch um diese Geschlechter-Disparitäten konzeptionell in den Griff zu bekommen. Eine fruchtbare Interaktion unterschiedlicher Perspektiven auf die Gender-Thematik und die Vernetzung unterschiedlicher Fachkulturen wird auch die Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung in allen Disziplinen vorantreiben und die Chancen zur praktischen Gleichstellung vergrößern. Die Diskussionen um Mainstreaming und um das Verhältnis von Gender und Diversity haben bereits wichtige Impulse gegeben. Diese Ansätze lassen sich im großen Thema Geschlechter-Gerechtigkeit zusammenführen, philosophisch fundieren und als politische Zielsetzung neu auf die Tagesordnung setzen.

Wir stehen damit in der Tradition von Margherita von Brentano, der Philosophin und Namensgeberin unseres Preises. Ihr ist es gelungen, eine Synthese von wissenschaftlicher Forschung und gesellschafts- und hochschulpolitischem Engagement zu leben. Dafür hat sie gekämpft, auch gegen den so stark scheinenden Mainstream von Wissenschaft und Politik.

Für eine gelungene Verbindung von Forschung und Praxis stehen auch die heutigen Preisträgerinnen. Wir brauchen auch weiterhin um noch mehr Frauen und Männer, die trotz aller Hemmnisse und Schwierigkeiten am Ziel der Geschlechter-Gerechtigkeit festhalten und sich engagiert dafür einsetzen. Und wir brauchen sie gerade auch aus den Fächern, die in dieser Hinsicht bisher kaum sichtbar waren. Wie unsere Preisträgerinnen heute sich um die Stärkung demokratischer und transparenter Strukturen in den Spitzenpositionen des Sports einsetzen, so gilt für uns alle, die demokratischen Strukturen in der Universität zu stärken, insbesondere natürlich in Hinblick auf eine zukunftsweisende Berufungspolitik. Hierfür ist Gleichstellungspolitik unabdingbar. Und natürlich sollen und müssen wir die großen kreativen Potentiale hoch qualifizierter Frauen in noch stärkerem Maße nutzen als bisher, um uns als leistungsstarke Universität behaupten zu können...

Margherita-von-Brentano-Preis Ausschreibung 2006

Der Margherita-von-Brentano-Preis wird seit 1995 jährlich für besonders hervorragende, innovative Projekte und Maßnahmen zur Frauenförderung oder Frauenforschung an der Freien Universität Berlin vergeben und ist mit 11.000 € dotiert. Diese sehr allgemein gehaltene Formulierung wird dem breiten Spektrum möglicher Aktivitäten zur Förderung von Frauen gerecht. So kann im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sowohl eine studentische als auch eine von Wissenschaftlerinnen getragene Initiative als preiswürdig angesehen werden. Auch Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen, die Entwicklung wirkungsvoller Instrumente zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs oder auf den höheren Hierarchieebenen der Verwaltung wären geeignete Projektvorschläge. Diese Leistungen sollten möglichst nicht ausschließlich im Rahmen der eigenen Stellenbeschreibung liegen. Der Preis kann an einzelne Mitglieder, Gruppen oder Organisationseinheiten **aller** Statusgruppen auf Vorschlag oder eigene Bewerbung hin vergeben werden. Ziel des Preises ist es, Projekte im Bereich der Frauenförderung sichtbar zu machen, zu belobigen und durch das Preisgeld ihre zukünftigen Aktivitäten zu stärken. Damit zeigt die Freie Universität Berlin, dass sie dem gesetzlichen Auftrag der Herstellung tatsächlicher Gleichstellung im Sinne von aktiver Frauenförderung und Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung eine hohe Bedeutung beimisst.

Bewerbungen und Vorschläge müssen bis
Dienstag, den 31.10.2006, 16.00 Uhr
im Büro der zentralen Frauenbeauftragten,
Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin
vorliegen.

Die Preisvergabe erfolgt durch das Präsidium auf Vorschlag des Zentralen Frauenrates. Nähere Informationen erhalten Sie bei der Frauenbeauftragten Ihres Bereiches oder der zentralen Frauenbeauftragten (030/838-54259; frauenbeauftragte@fu-berlin.de; www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte).

Die Broschüre **Ausgezeichnet** – Der Margherita-von-Brentano-Preis an der Freien Universität Berlin mit einer Übersicht aller Preisträgerinnen und Projekte seit 1995 ist dort zu bestellen.

Julia Chojecka, Lilith Wanner

Praktikantinnen im Büro der zentralen Frauenbeauftragten, Freien Universität Berlin

Der Girls' Day 2006 an der FU

Am 27. April 2006 fand der bundesweite Girls' Day statt und auch die FU beteiligte sich wieder mit zahlreichen Workshops an den unterschiedlichen Fachbereichen. Der Tag bot Mädchen der 5. bis 10. Klasse die Möglichkeit, Einblicke in Wissenschaft und Forschung zu bekommen und die Gelegenheit, die Praxis verschiedenster Ausbildungs- und Berufsbereiche kennen zu lernen. Vor allem zukunftsorientierte, naturwissenschaftliche, technische und technikleibliche Berufsfelder standen dabei im Mittelpunkt. Institute der Fachbereiche Biologie, Chemie, Mathematik, Informatik, Physik und der Geowissenschaften haben sich neben den Rechtswissenschaften und der Philosophie beteiligt.

Das Ziel des Girls' Day ist es, durch persönlichen Austausch und eigenes Experimentieren

Mädchen möglichst früh die Möglichkeit zu geben, das Spektrum ihrer späteren Berufs- und Karrierewünsche zu vergrößern und eine Studienrichtung außerhalb eines „geschlechtstypischen“ und damit stark eingeschränkten Spektrums zu wählen. Zum anderen sollen aber auch in nicht naturwissenschaftlichen Fächern wie der Rechtswissenschaft oder der Philosophie, in welchen Mädchen bereits einen relativ hohen Anteil an Studierenden ausmachen, Zukunftsperspektiven aufgezeigt werden, da sich auch diese Fächer durch einen extrem niedrigen Anteil weiblicher Lehrender, vor allem auf Ebene der Professorinnen, auszeichnen.

In den letzten Jahren ist die Anzahl der Workshops und auch ihre Spannweite stetig gestiegen. Auch die Anzahl der Teilnehmerinnen

wuchs von rund 500 Mädchen, die sich letztes Jahr für die Schnupperkurse dieses Tages angemeldet hatten, auf über 900 Schülerinnen an.

Die Teilnehmerinnen erfuhren in Hörsälen, Laboren und Werkstätten, wie spannend Forschung und Wissenschaft sein können. Die Mädchen hatten unter anderem Gelegenheit gemeinsam mit Mitarbeiter/innen der Informatik die FU-Fighters, die Fußball spielenden Roboter, zu trainieren. In der Physik wurde der Frage nachgegangen, weshalb es im Kühlschrank eigentlich so kalt ist, um im Anschluss mit Hilfe von flüssigem Stickstoff Eis herzustellen, während am Institut für Chemie untersucht werden konnte, weshalb sauer lustig macht und Badetabletten und Gummibärchen hergestellt wurden. Die Rechtswissenschaften begeisterten unter anderem mit dem Workshop „Macht mich Jura

reich oder berühmt?“, wo die Mädchen auf einen Streifzug durch die unterschiedlichsten juristischen Berufe mitgenommen wurden. Die Biologie veranstaltete einen Amöben Vision Song Contest und die Philosophie ging in dem Workshop „Sophies Welt“ der Frage nach dem glücklichen Leben und den Folgen unseres Handelns nach.

Die Evaluation zeigte: Der Girls' Day macht den Mädchen großen Spaß und sie wollen nächstes Jahr wiederkommen.

Wir bedanken uns ganz herzlich bei allen Workshopleiterinnen und Workshopleitern, die durch ihr Engagement diesen erfolgreichen Girls' Day ermöglicht haben.

Ute Lauzeningks

Stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte, Freien Universität Berlin

Die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität – Gender muss dabei sein!

Das ehrgeizige Ziel der Freien Universität Berlin, auf die neuen Studiengänge bis zum WS 2007/08 komplett umzustellen, ist – was die Bachelorstudiengänge betrifft – fast erreicht: Zum gegenwärtigen Zeitpunkt können sich Studierende für 52 Bachelorstudiengänge bewerben. In den nächsten Semestern kommt die Entwicklung der Masterstudiengänge auf die Fachbereiche zu bzw. ist schon in vollem Gange.

Es entspricht dem Selbstverständnis der Freien Universität, Genderaspekte und Frauen- und Geschlechterforschung auch in den Masterstudiengängen angemessen zu berücksichtigen. Die Integration von Genderthemen und Frauen- und Geschlechterforschung in die Studien- und Prüfungsordnungen bzw. Modulbeschreibungen ist bei den bisherigen BA- und MA-Studiengängen in unterschiedlichem Maß gelungen. Um sich darüber einen Eindruck verschaffen zu können, hat das Büro der zentralen Frauenbeauftragten alle Passagen mit entsprechenden Formulierungen in den verabschiedeten Bachelor- und Masterstudiengängen zusammengestellt und verschickt sie an Interessierte auf Anfrage. Für diejenigen, die an der Entwicklung von weiteren Studiengängen beteiligt sind, bietet diese Zusammenstellung konkrete Beispiele und wertvolle Anregungen.

Geschlechterforschung bzw. Genderaspekte können auf unterschiedlichen Ebenen in die neuen Studiengänge integriert werden: Die Berücksichtigung von Genderforschung und die Entwicklung von Genderkompetenz kann als allgemeines Ausbildungs- und Qualifikationsziel für den gesamten Studiengang vorgesehen werden. Auf der Ebene der Module können einzelne Genderaspekte bezogen auf die Modulthemen berücksichtigt werden; es können Module mit Schwerpunktthemen aus dem Bereich der Geschlechterforschung als Pflicht-, Wahlpflicht oder Wahlmodule angeboten werden.

Hier noch einmal die grundlegenden Empfehlungen und Regelungen der Freien Universität und des Akkreditierungsrates:

- Rahmenkonzept für Masterstudiengänge der Freien Universität Berlin

S 1, I. Studiengangsprofile, 1. Qualifikationsziele

„Es wird empfohlen, sich bei der Festlegung der übergreifenden Qualifikationsziele eines Masterstudiengangs an dem „Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse“ (Anhang 1) zu orientieren, der eine systematische Beschreibung der nicht-fachspezifischen Qualifikationen bereitstellt, die auf Bachelor-, Master- und Promotionsebene erworben werden. Der Erwerb von Gender-Kompetenz ist in angemessener Weise sicherzustellen. Der Qualifikationsrahmen ersetzt

nicht die fachspezifische Ausgestaltung der Qualifikationsziele eines Studiengangs, er trägt jedoch dazu bei, die unterschiedlichen Qualifikationsphasen deutlich voneinander abzugrenzen und als jeweils eigenständige Ausbildungsprogramme zu profilieren.“

- Empfehlungen des Präsidiums der Freien Universität Berlin

Aus den Zielvereinbarungsverträgen 2003/04 und 2005/06 als Eckpunkte des Präsidiums aufgenommen:

„Angestrebt wird: die angemessene Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Themen im Studienangebot (insbesondere bei der Modularisierung von Studiengängen bzw. in den Studien- und Prüfungsordnungen).“

- Akkreditierungsrat
Gender Mainstreaming in der Akkreditierung

(Drs. AR 05/2006, verabschiedet am 24.02.2006)

„Der Akkreditierungsrat unterstützt die Forderungen zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der Akkreditierungsverfahren und des Akkreditierungssystems.

Die Überprüfung der Implementierung von Konzepten der Hochschulen zur Förderung der

Geschlechtergerechtigkeit ist daher ein unverzichtbares Kriterium in der Programmakkreditierung.

Darüber hinaus müssen alle Akteure im Akkreditierungssystem, Kultusministerkonferenz und Hochschulrektorenkonferenz, Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland mit allen Organen und Akkreditierungsagenturen mit allen Organen und Akteuren die geschlechterspezifischen Auswirkungen ihrer Entscheidungen beachten.

Der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit dient auch die angemessene Repräsentanz beider Geschlechter auf allen Ebenen und in allen Stufen des Akkreditierungssystems und der Akkreditierungsverfahren. Bei der Zusammensetzung kollektiver Organe ist dem Rechnung zu tragen.“

- Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin (§22 Absatz 1 FFR)

„Die Freie Universität Berlin strebt den Ausbau von Frauenstudien und Frauenforschung an. Methoden und Inhalte der Frauenforschung sollen feste Bestandteile von Lehre und Forschung an der Freien Universität Berlin werden“.

Tipps & Treffen & Termine

Vertragsverlängerung. Vertragsverlängerung?

Die Einstellung von Personal erfolgt an der Freien Universität Berlin zunehmend mit befristeten Verträgen. Was geschieht, wenn familiäre Verpflichtungen oder Auslandsaufenthalte eine Unterbrechung der Vertragslaufzeit bedeuten?

Üblicherweise werden Verträge, bei Unterbrechung (Elternzeit, Mutterschutz, Auslandsaufenthalte, Pflege von Angehörigen...) der ursprünglichen Vertragslaufzeit, verlängert. Trotzdem gibt es manchmal Probleme. Wenn Sie Ihren befristeten Vertrag unterbrechen (müssen), sollten Sie sich unbedingt an eine der Personalvertretungen wenden.

*Nehmen Sie sich Zeit für eine Beratung, bevor Sie eine Unterbrechung beantragen!
Melden Sie sich, wenn es Probleme gibt!*

Die Vertragsverlängerung ist an diverse Faktoren geknüpft.

- Wurde der Vertrag laut altem oder neuem Hochschulrahmengesetz abgeschlossen?
- Wird eine Unterbrechung zum ersten Mal oder zum wiederholten Mal beantragt?
- Handelt es sich um eine Vollzeit- oder eine Halbtagsstelle?
- Ist die Stelle im wissenschaftlichen oder im wissenschaftsstützenden Bereich angesiedelt?
- Sind Sie Angestellte/r oder Beamter/Beamtin?

Die Personalvertretungen beraten und helfen.

Personalrat Dahlem: 838 52754

Gesamtpersonalrat: 838 55012

Auch die Zentrale Frauenbeauftragte berät Sie gern.

Sonderprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Ausschreibung von W2-Stellen auf Zeit (5 Jahre)

Bedingt durch die Neufassung des Hochschulrahmengesetzes ist es erforderlich eine Neufassung des obigen Sonderprogramms vorzunehmen. Es ist nunmehr vorgesehen, sechs bis zehn W2-Professuren auf Zeit bereit zu stellen, die ausschließlich im Rahmen von Sonderforschungsbereichen und DFG Forschergruppen eine Teilprojektleitung übernehmen können. Dies kann auch Sonderforschungsbereiche und Forschergruppen umfassen, die in Planung sind. Mit dieser Einbindung soll das Ausstattungproblem von im Strukturplan nicht vorgesehenen Professuren erleichtert und gleichzeitig vorhandene Stärken stabilisiert werden. Die zu berufenden Wissenschaftlerinnen bekommen dadurch, neben der Einbettung in die jeweilige Disziplin, ein funktionierendes, interdisziplinäres Umfeld.

Allerdings ist es erforderlich, dass die beantragenden Fachbereiche sich dazu verpflichten, 50 % der Personalausgaben für die Professur aus dem eigenen Budget zu tragen.

Die Anträge zur Bereitstellung einer Position müssen an die KFN gestellt werden. Dabei ist die Zeitkomponente — d. h. die 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 Forschungsprogrammatik 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) und die Bedeutung der Stelle innerhalb des Vorhabens (10-15 Seiten)
- Erklärung, dass geeignete Frauen zur Besetzung dieser Stelle zur Verfügung stehen mit einer ausführlichen Darstellung des Profils/der Profile von mindestens einer Kandidatin für die Stelle (mit Namensnennung der betreffenden Person/en)
- Ausstattung (Raum, Laborversorgung, ggf. technisches Personal), die für die Stelle zur Verfügung steht
- Vorlage eines Ausschreibungstextes
- Eine 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 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 ausführlichen Begründungen müssen bis zum 15. August 2006 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 können nicht berücksichtigt werden.

Verlagsgründung

Der Verlag „Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen e.V.“ publiziert herausragende wissenschaftliche Arbeiten von Frauen ohne Druckkostenzuschüsse und gewährt Tantiemen ab dem ersten verkauften Exemplar. Sie finden den Verlag und weitere Informationen unter: www.fwvf.de

Habilitandinnen treffen sich

Das nächste Treffen des Habilitandinnennetzwerkes findet am **04.07.06, 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.

KoWi-Informationstag – Gut aufgestellt im 7. Rahmenprogramm. Informationen zur EU Forschungsförderung

Zeit: Donnerstag, 6. Juli 2006, 14:00 – 18:00 Uhr

Ort: Charité – Universitätsmedizin Berlin, Hörsaal Südflügel, 3. Ebene, Sauerbruchweg 2

Die Veranstaltung an der Charité wird gemeinsam mit der Freien Universität Berlin, Abteilung Forschung, organisiert und versteht sich in Ergänzung zur Veranstaltung an der Freien Universität am 3. Juli, die sich ausschließlich mit den thematischen Prioritäten Gesundheit, Landwirtschaft, Lebensmittel und Biotechnologie befassen wird.

Die Veranstaltung am 6. Juli wird einen allgemeinen Überblick über das geplante 7. Rahmenprogramm Forschung (2007 – 2013) geben und besonders auf die EU-Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftler/innen eingehen. Weitere Informationen finden Sie unter:

www.kowi.de/services/veranstaltungen/informationstage-rp7/default.

Dort können Sie sich online registrieren lassen.

Literaturhinweis:

„*Mediative Kommunikation. Mit Rogers, Rosenberg & Co. konfliktfähig für den Alltag werden*“ (Doris Klappenbach, Junfermann 2006)

In der Ausgabe 3/2004 des Wissenschaftlerinnenrundbriefes beschrieb *Sonja Schneller* in ihrem Beitrag „Konflikte am Arbeitsplatz verhindern“ die Ausweitung des Aufgabenbereiches von Mitarbeitenden der Freien Universität Berlin aufgrund des allgemein ansteigenden Konkurrenz- und Arbeitsdrucks wie folgt:

„Moderation, Prävention, Supervision und die Erarbeitung von fallspezifischen Lösungsstrategien sind Gebiete, die von den Frauenbeauftragten und Personalräten aufgefangen werden, obwohl sie für diese Tätigkeit weder ausgebildet noch zuständig sind. Darüber hinaus birgt diese Art der Beratungstätigkeit für beide Bereiche weitere Schwierigkeiten, wenn sie die Interessenvertretung aller beteiligten Konfliktparteien stellen.“

Auch in anderen Tätigkeitsbereichen bestätigen sich Handlungsfähigkeit in Konflikten und Souveränität im Umgang mit schwierigen Situationen als Schlüsselkompetenzen für den Arbeitsalltag.

Doris Klappenbach (dezentrale Frauenbeauftragte des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie und dort Verantwortliche für das Modul A: Mediation) beschreibt in dem gerade bei Junfermann erschienenen Buch „*Mediative Kommunikation: Mit Rogers, Rosenberg & Co. konfliktfähig für den Alltag werden*“ praxisnahe und theoretisch fundierte Lösungswege für Konfliktsituationen des Arbeitsalltags. Sie stellt dar, wie Elemente aus dem erfolgreichen Konfliktlösungsverfahren der Mediation mit Ansätzen aus Psychologie und Soziologie, der Arbeitspraxis von Supervision, Beratung und Gesprächstherapie alltagsgerecht kombiniert und sowohl präventiv als auch ganz konkret intervenierend angewendet werden können. Das Grundlagen- und Anleitungsbuch enthält zahlreiche Beispiele, Übungen und Anregungen für alle, die daran interessiert sind, ihre Konflikt- und Handlungsfähigkeiten mit Hilfe der Mediativen Kommunikation zu vertiefen oder zu erweitern. Möglichkeit zum Austausch über Erfahrungen und Fragestellungen zu diesem Ansatz gibt es im dafür angelegten Forum der Webseite www.mediative-kommunikation.de.

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 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 FemConsult 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.	www.femconsult.de/
Die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin hat in Zusammenarbeit mit „Frauenpunkt Courage e.V.“ eine Datenbank für Akademikerinnen und potenzielle FH-Professorinnen eingerichtet.	http://www.f4.fhtw-berlin.de/people/u-2000/frauen/ 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 Datenbank mit Informationen aller in Österreich habilitierter Frauen 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: akgl@uni-graz.at .
Die Datei Expertinnen im Hochschulbereich soll vornehmlich dazu dienen, Wissenschaftlerinnen für eine Mitgliedschaft in Berufungskommissionen an Universitäten oder Hochschulen zu finden.	www1.mk.sachsen-anhalt.de/min/verwaltung/hgb_bfp/expertinnen.htm
Etwa 70 Einträge verzeichnet zur Zeit die Datenbank Professorinnen in der Physik .	www.physik.org/profin.html
Kontaktaufnahme zu Expertinnen ermöglicht die Liste Frauenforschungsprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW.	www.netzwerk-frauenforschung.de
Die Politologinnen-Datenbank 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.	www.politologin.de
Die gesamtschweizerische Datenbank 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.	www.femdat.ch

Hans-Günther Pflaum

Kurator des Filmpakets „Das Runde im Eckigen“

Adelante Muchachas!

Film von Erika Harzer und Kalle Stayman

Deutschland / Honduras 2004

60 Min, Video digital

www.adelante-muchachas.de

Manchem Kicker aus Europa würde da schnell der Spaß am Fußball vergehen: Den Platz bedeckt eine Mischung aus Sand und Split, jeder Schritt löst eine kleine Staubwolke aus, das Spiel in knapp tausend Meter Höhe muss ziemlich anstrengend sein. Und doch treten in Tegucigalpa, der Hauptstadt von Honduras, zwei Mädchen-Teams gegeneinander an. „Compartir“ gegen „Motagua“. „Compartir“ entstand im Rahmen eines Hilfsprojekts für Straßenkinder; bei „Motagua“ spielen die Töchter wohlhabender Eltern.

Auf dem staubigen Platz treffen sich zwei Welten, die sich sonst schwerlich begegnen würden, vereint durch die Leidenschaft für ihren Sport; sonst haben sie nur wenig gemeinsam – allenfalls noch leiden beide in gleicher Weise an dem Misstrauen, mit dem die Männer des Landes dem Frauenfußball begegnen. Auch vom nationalen Fußball-Verband fühlen sie sich vernachlässigt. Wie bedingungslos ernst man in dem mittelamerikanischen Staat sonst den Fußball nimmt, erfuhr die Welt spätestens im Jahr 1969, als zwei WM-Qualifikationsspiele gegen das Nachbarland El Salvador mehrere Todesopfer forderten und zwischen den beiden Staaten den sogenannten „Fußballkrieg“ auslösten, der freilich auch noch andere, tiefere Ursachen hatte und offiziell erst 1980 beendet wurde.

Ein Mitglied des nationalen Fußballverbands von Honduras gibt ein Statement ab und weiß dabei eigentlich nicht so recht, was er sagen soll. Vermutlich hat er seine Zweifel, ob sich die kickenden Töchter der Reichen wirklich dazu herablassen wollen, mit denen der Armen ein Match auszutragen. „Fußball“, sagt auch der deutsche Trainer Kalle Staymann, „ist hier ein Sport der ärmeren Leute.“ Dass Mädchen-Teams überhaupt in der Jugendliga mitspielen, war im Jahr 2003, als „Adelante Muchachas!“ entstand, eine brandneue Errungenschaft.

Die Filmemacherin Erika Harzer stellt vier junge Fußballspielerinnen näher vor, Seydi und Wendy von „Compartir“, Cristel und Kenia von „Motagua“. Die einen wohnen im Armenviertel Villa Nueva und leiden unter der Abwesenheit ihrer Väter. Seydis Vater wurde erschossen, er war, sagt die Tochter, „zu streitsüchtig“. Wendys Vater hat die Familie verlassen; sie erzählt, wie einer ihrer Brüder brutal ermordet wurde. Beide Mädchen berichten von Jugendbanden, Überfällen und der Gewalt in ihrem Viertel. Für die Spielerinnen von „Compartir“ ist der Fußball die

einzigste Chance, dem Elend wenigstens zeitweise zu entkommen und vielleicht auch die Möglichkeit, ein bisschen Selbstbewusstsein zu gewinnen. Sie haben nichts gegen ihre Rivalinnen von „Motagua“, denn „die reden mit den Armen“. Nur einmal, erzählt Wendy, sei sie von einer Motagua-Spielerin mit dummen Sprüchen angemacht worden, nach dem Spiel hätte es beinahe eine Keilerei gegeben. Seither aber vertragen sie sich.

"

„Ich weiß nicht, woher sie kommen“, sagt ein Mädchen von „Motagua“ über die Spielerinnen von „Compartir“. Die Gegend von Villa Nueva gilt als gefährlich, also meiden die wohlhabenden Töchter das Viertel der anderen. Man begegnet sich auf dem Fußballfeld, das zum neutralen und exterritorialen Raum wird und wenigstens einen Berührungspunkt ermöglicht. Grenzüberschreitungen aber finden nicht statt, jenseits des Sports bleibt die Distanz bestehen – auch in diesem Film. Wenn Erika Harzer die Mädchen von ihrem Leben, von ihren Möglichkeiten und Wünschen erzählen lässt, bleiben die Spielerinnen von „Compartir“ und „Motagua“ getrennt, als würden sich die einen scheuen, in Gegenwart der anderen vor der Kamera auszusagen. Dabei gibt es durchaus Parallelen: In Honduras wollen die Armen wie die reichen Mädchen als Jungfrau in die Ehe gehen – bei den Männern und ihrer Promiskuität sei das in dieser Gesellschaft einfach etwas anderes. Auch der Wunsch, durch das Fußballspiel der eigenen Enge vorübergehend zu entkommen, verbindet die behüteten Töchter mit den oft auf sich gestellten Kindern der Armen. Was sie voneinander trennt, von den aktuellen Lebensumständen bis zu den Zukunftsperspektiven, unterscheidet sich hier nicht von den Problemen anderer Länder mit großen sozialen Unterschieden.

Am Ende wird beiden Teams doch noch ein Wunsch erfüllt: Oft haben sie über mangelndes Interesse der Medien und der Öffentlichkeit geklagt, nun dürfen sie im voll besetzten Nationalstadion in einem Vorspiel auftreten. Obwohl „Compartir“ öfter spielt und wohl auch härter trainiert, gewinnt „Motagua“. Wegen der vielen Zuschauer seien sie wohl zu nervös gewesen, räumen die Verliererinnen ein. Über Siege oder Niederlagen kann im Fußball auch das Selbstbewusstsein entscheiden, diese Erfahrungen haben schon unzählige Mannschaften machen müssen, kleine wie große.

Wissenschaftlerinnen
Margherita von Brancano-Haus (Zentrum Weiterbildung)
Otto-von-Simson-Str. 13-15 · 10965 Berlin

Verteilung
Zentrale Raumbeauftragte der Freien Universität Berlin
Kunze-ber-kunze@fu-berlin.de
#wunderweiblich
VVK bis zum 29.06 bei allen Frauenbauwerken der
Freien Universität Berlin und dem Förderern der
Rosa- und Silbertaube für 8 € inkl. Buffet
Abendkasse 10 €, erm. 9 €

DONNERSTAG
29.06.2006

mit Hand
und Fuß

Ballarbeit - Szenen aus Fußball und Migration

13 Uhr

Führung durch die gleichnamige Ausstellung
Treffpunkt: Ethnologisches Museum, Lansstr. 8

**Gartenfest mit Workshops
und mediterranem Buffet**

ab 15 Uhr

Capoeira, Boxen, Kickern ... Karten im VVK 8 € inkl. Buffet



Sportliche Freiräume von Honduras bis Kreuzberg
Im Gespräch: Dr. Heather Cameron, Philosophin, Boxgits e.V.
Erika Harzer, Regisseurin Adalante Muchachasi
Prof. Dr. Gudrun Doll-Tepfer, Sportwissenschaftlerin und Vizepräsidentin des Deutschen Olympischen Sportbundes
Ronald Nock, Mitgestalter der Ausstellung „Ballarbeit“, Flucht e.V.

ab 17 Uhr

Adalante Muchachasi
Dokumentarfilm von Erika Harzer über leidenschaftliche
Fußballspielerinnen in Honduras, soziale Ungleichheiten
und den allgegenwärtigen Machismo

16 Uhr

Florentine goes fishing
Musik aus brasilianischen Gewässern

21 Uhr

Academia Jangadea - Capoeira
brasilianischer Tanzkampf

19 Uhr

Boxgits lassen die Fäuste fliegen

18.30 Uhr

Tombola zugunsten von NAZO e.V.*

20 Uhr

* Der Erlös aus dem Verkauf der Tombola-Lose kommt
dem Projekt NAZO e.V. einem Ausbilderzentrum für
afghanische Frauen in Kabul zugute.