

# Wissenschaftlerinnen-Rundbrief

## Freie Universität Berlin

### Nr. 3/2001

Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Verborgene Mechanismen der Macht  
*Prof. Dr. Beate Kraus ..... S. 1*

Küche, Kinder, Karriereknick – Ein Essay  
*Dr. Dorothea Nolte ..... S. 7*

KarriereChancenGleichheit – Universitätsfrauentag am 15. November 2001  
*Bianca Beyer ..... S. 10*

Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre  
*Gertraud Schindler ..... S. 11*

Querelles-Net – Rezensionsschrift für Frauen- und Geschlechterforschung  
Eine Zwischenbilanz  
*Dr. Constanze Jaiser ..... S. 12*

Das Rhoda-Erdmann-Programm. Wintersemester 2001/2002  
*Felicitas Wlodyga ..... S. 15*

Habilitandinnennetzwerk – Terminankündigung ..... S. 16

Der Total E-Quality Science Award – Die Freie Universität bewirbt sich!  
*Bianca Beyer ..... S. 17*

Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises am 12. Dezember 2001  
*Bianca Beyer ..... S. 17*

Ringvorlesung: Etablierte Wissenschaft und feministische Theorie im Dialog ..... S. 18

Strengthening Women's Rights in the Accession Process – Ein Tagungsbericht.  
*Ursula Frübis ..... S. 20*

KarriereChancenGleichheit – Programm des Universitätsfrauentages ..... S. 22

---

Herausgeberin: Zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber  
Redaktion: Mechthild Koreuber und Bianca Beyer  
Layout: Christine Knoll

Freie Universität Berlin  
Rudeloffweg 25/27  
14195 Berlin  
Tel.: 030/838-542 59  
e-mail: frauenbeauftragte@fu-berlin.de

November 2001

**Prof. Dr. Beate Kraus**

*Technische Universität Darmstadt*

## **Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Verborgene Mechanismen der Macht**

*Auszüge aus einem Vortrag im Rahmen des Colloquiums „Lust an Differenzen“*

Betrachtet man die Bildungs- und Berufsverläufe von Frauen vom Eintritt in die Universität an, so kann man feststellen, dass nicht nur weniger Frauen als Männer promovieren, sich habilitieren, eine Stelle als Nachwuchswissenschaftlerin inne haben, man wird auch feststellen, dass Frauen von Karrierestufe zu Karrierestufe immer seltener werden: Auf dem Weg nach oben verschwinden die Frauen. Man bezeichnet dieses Phänomen auch als das „akademische Frauensterben“. Meine Frage lautet nun: Wie kommt es, dass die Frauen auf dem akademischen Karriereweg verschwinden?

Befragt man Professoren, also die Vorgesetzten und Mentoren der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu diesem Problem, so zeigt sich, dass sie eine eigene Sichtweise davon haben. In ihrer Sicht sieht das Problem so aus, dass Frauen an einem bestimmten Punkt, oft mit Abschluss der Dissertation, aus der Wissenschaft aussteigen – sie folgen ihrem Mann an einen anderen Ort, wollen unbedingt ein Kind bekommen oder wenden sich aus nicht nachvollziehbaren Gründen von der Wissenschaft ab. Oft haben die Doktorväter/Mentoren viel Zeit und Engagement in die jungen Frauen investiert, finden sie fachlich sehr gut und sind dann enttäuscht über diesen Ausstieg.

Fragt man Doktorandinnen nach ihren Erfahrungen während der Promotionsphase, so stellt sich heraus, dass sie in der Regel begeistert über ihre Arbeit berichten, Feuer und Flamme sind für die Wissenschaft und sehr gerne in der Wissenschaft weiter arbeiten würden. Von Diskriminierung berichten sie nichts; fragt man direkt danach, so antworten sie „Ja, geben tut’s das, aber mir ist das nie passiert“. Und doch ist die Promotionsphase ganz entscheidend für die Einschätzung, ob „Wissenschaft etwas für mich ist“ – und allzu häufig kommen die Doktorandinnen zu einem negativen

Urteil und wenden sich nach Abschluss der Dissertation von einer wissenschaftlichen Karriere ab.

Wie kann man das erklären? Und was passiert da eigentlich, wenn auf der einen Seite die Mentoren sagen, die jungen Frauen kriegen so um die dreißig herum den Nestbaukoller und vergessen die wissenschaftliche Karriere, und wenn andererseits die jungen Frauen begeistert von der wissenschaftlichen Arbeit sind und gerne weitermachen würden, aber dann doch in vielen Fällen einen anderen Lebens- und Berufsweg einschlagen? Ganz offensichtlich liegen die Dinge nicht so einfach, wie sie aussehen. Selbst wenn man annimmt, dass es nach wie vor auch Akte offener Diskriminierung gibt – und dafür gibt es viele Hinweise – so kommt ihnen nach Auffassung der Beteiligten, also auch der Frauen selbst, doch nur eine geringe Bedeutung bei der Erklärung des extrem niedrigen Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu.

Meine Ausgangsthese ist, dass das, was aussieht wie eine Selbst-Eliminierung aus der Wissenschaft, in hohem Maße geprägt und beeinflusst ist von den Strukturen und der Praxis der Wissenschaft selbst. Dieser These möchte ich in meinem Vortrag nachgehen. Sie impliziert zugleich eine Veränderung der Blickrichtung in der Forschung zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“. Sowohl die deutsche als auch die internationale Forschung zu diesem Thema sind in hohem Maße „frauenzentriert“, d. h. die Erklärung für die ausgeprägte Unterrepräsentanz von Frauen – ebenso wie die Ausnahmeerscheinung erfolgreicher weiblicher Karrieren – wird vorrangig bei den Frauen selbst gesucht, in ihren Sozialisationsprozessen, biographischen Verläufen, spezifisch weiblichen Prozessen der Identitätsentwicklung oder der Konfliktbewältigung, aber auch in dem, was manche Professoren als den „Nestbaukoller“ bezeichnen, vornehmer formuliert „Unvereinbarkeit von Familie und Beruf“. Ich möchte den Blick dezidiert auf die andere Seite des Geschehens richten, auf die Strukturen, Funktionsmechanismen, Selbstverständlichkeiten der Alltagspraxis des Wissenschaftssektors und danach fragen, welche Prozesse, welche Faktoren es sind, die die Frauen aus der Wissenschaft hinausbefördern. [...]

### **1. Einige Bemerkungen zum theoretischen Konzept**

Wenn man den Weg von einer Nachwuchsposition zur Professur in den Blick nehmen will, dann steht von vornherein fest, dass man sich nicht auf das Geschehen am Arbeitsplatz oder im Institut beschränken kann. Der Aufstieg gelingt nur, jedenfalls in Deutschland, jedenfalls bis heute, wenn man das Institut verlässt, an dem man sich qualifiziert hat: Von wenigen Ausnahmen abgesehen – die Medizin beispielsweise ist vielerorts eine solche Ausnahme – gibt es in der Wissenschaft keine betriebsinternen Karrieren; das Hausberufungsverbot verhindert dies. Es ist also von entscheidender Bedeutung, den analytischen Rahmen so weit zu spannen, dass nicht nur der konkrete Arbeitsplatz bzw. das Institut, in dem dieser angesiedelt ist, in den Blick geraten, sondern auch die umfassendere *scientific community*. Ein soziologisches Konstrukt, das diesen weiten analytischen Rahmen spannt, ist das des sozialen Feldes, wie es Bourdieu entwickelt hat. Der Wissenschaftssektor wird dabei als ein sozialer Kosmos mit eigenen Strukturen und Funktionsmechanismen betrachtet (vgl. dazu ausführlicher Kraus 2000). [...]

Im Falle des sozialen Feldes Wissenschaft ist davon auszugehen, dass es ein in sich differenziertes Feld ist, d.h. differenziert nach verschiedenen Fächern oder um spezifische Problemstellungen gruppierte Teil-Disziplinen. Auch wenn es für den gesamten Wissenschaftssektor geltende, ihm eigentümliche Denkweisen und Praxen geben mag, so ist doch zu berücksichtigen, dass die Fächer ihre eigene Logik, ihre eigene Methode, ihren eigenen „Denkstil“ haben, wie die Arbeiten über die Kulturen der Fächer nachdrücklich belegen. Es gibt fachspezifische Kriterien der Anerkennung einer wissenschaftlichen Leistung zu bestimmten Zeitpunkten: Was in der Chemie als wissenschaftliche Leistung gilt, ist nicht mit den gleichen Worten zu beschreiben wie eine wissenschaftliche Leistung in der Geschichte (es sei denn so abstrakt, dass die Besonderheiten des Fachs nicht mehr erfasst werden). Selbst banalere Aspekte wie etwa die Regeln des wissenschaftlichen Publizierens sind oft fachspezifisch: Welchen Stellenwert hat eine Monographie, eine Buchbesprechung in einer Tageszeitung, ein begutachteter Artikel in einer wissenschaftlichen Zeitschrift in der Germanistik, welchen Stellenwert haben diese Arten der Publikation in der Biologie? Wie lang darf/soll ein Artikel sein? Und in welcher Reihenfolge werden bei mehreren Autoren die Namen genannt; in welchen Fächern haben Essays ein hohes Prestige; welche Regeln

gelten in verschiedenen Fächern für den Aufbau eines Zeitschriftenartikels? [...]

Die Geltung einer wissenschaftlichen Position, die Anerkennung einer wissenschaftlichen Leistung ergibt sich nun nicht einfach „aus der Sache“; sie ist vielmehr gebunden an die soziale Anerkennung der Person, die diese Leistung hervorgebracht hat, in der *scientific community*. Wissenschaftliche Positionen, methodische Standards und Forschungsergebnisse setzen sich nicht „von selbst“ durch, sondern nur insoweit, als die jeweiligen Protagonisten sich im wissenschaftlichen Feld durchsetzen. Dazu reicht es aber nicht aus, über Fachwissen und Methodenkenntnisse zu verfügen, man muss sich auch in dem sozialen Geschehen bewegen können, mit dem das „Wissenschaft-Machen“ untrennbar verwoben ist. So hat Michael Polanyi schon früh darauf aufmerksam gemacht, dass es neben und verflochten mit dem „expliziten“, d. h. im traditionellen Sinne „wissenschaftlichen“ oder „reinen“ Wissen, ein implizites Wissen gibt, ein *tacit knowledge*. Dieses *tacit knowledge* ist Teil und Produkt des praktischen Sinns, der notwendig ist, damit man sich in der Wissenschaft bewegen kann, damit man die Anerkennung findet, die erforderlich ist für das Erbringen wissenschaftlicher Leistung. In der Praxis der wissenschaftlichen Arbeit, in der Beurteilung von wissenschaftlichen Leistungen, spielt das *tacit knowledge* eine große Rolle. Im wissenschaftlichen Alltag fungieren – bis zu einer bestimmten Grenze – soziale Signale als Indikatoren für wissenschaftliche Leistung oder Leistungsfähigkeit, gibt es soziale und keineswegs ausschließlich „rein wissenschaftliche“ Kriterien dafür, ob jemand als innovativ, tüchtig, zuverlässig, als förderungswürdig usw. gilt, ob man ihm zutraut, dass er hart arbeitet, das Zeug zu einer großen wissenschaftlichen Leistung hat, ja ob er – oder sie – „dazugehört“ oder nicht. [...]

## 2. Die untersuchten Problemkomplexe

### 2.1 Strukturelle Bedingungen für wissenschaftliche Karrieren

[...] Besonders zwei Strukturmerkmale bestimmen die Lage des Nachwuchses:

[...] Positionen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind – an Universitäten wie an außeruniversitären Forschungsinstituten – formal nicht-selbständige Positionen. Entscheidungen über die Forschung bedürfen stets der Zustimmung von Vorgesetzten (Professoren,

Direktoren). Die Beschäftigungssituation ist im Regelfall instabil: befristete Arbeitsverträge, halbe Stellen, Stipendien, Honorarverträge für Postdocs, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, wie wir sie aus der Gastronomie und dem Einzelhandel kennen, machen die „Normalität“ der Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses aus. So gibt es auch in der Beschäftigungssituation eine hohe Abhängigkeit von Vorgesetzten. Für junge Leute, die eine Wissenschaftskarriere einschlagen wollen, bedeutet das, dass sie in einer Konstellation formaler Unselbständigkeit, in einer Situation, die in hohem Maße als Lernsituation definiert ist, zeigen müssen, dass sie inhaltlich selbständig arbeiten und Entscheidungs- und Führungskompetenzen übernehmen können. Sie müssen sich in ihrem Fach einen Namen machen, sie müssen nach außen deutlich machen, dass sie in der Lage sind, initiativ und umsichtig zu handeln, junge Menschen in der Forschung anzuleiten und innovative Forschungsprogramme zu entwickeln.

Erschwerend kommt hinzu, dass für die Universitäten und ebenso für die außeruniversitären Forschungsinstitute das „Modell der großen Persönlichkeit“ gilt, d. h. die Vorstellung, dass die Arbeitsweise und die Strukturen eines Instituts stärker von der „großen Persönlichkeit“ geprägt werden als von vorgegebenen, ohne Ansehen der Person funktionierenden rechtlich oder rechtsförmig geregelten Strukturen. Der Persönlichkeit der Hochschullehrer bzw. Institutsdirektoren, die für ein bestimmtes Arbeitsgebiet verantwortlich sind, kommt daher eine enorme Bedeutung zu. Die Einzigartigkeit, die herausgehobene Stellung der Position, die gewissermaßen den Fluchtpunkt der Karriere junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausmacht, wird dadurch noch unterstrichen, die Distanz, die zu überspringen ist, wird betont.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Unselbständigkeit in allen relevanten Entscheidungen der wissenschaftlichen Arbeit, die Unwägbarkeit der Karriere und die geringe Kontrolle über den eigenen Aufstieg – dies sind Bedingungen, die die gesamte Lebensplanung beeinflussen. Für Frauen kommt hinzu, dass sie in aller Regel Partner haben, die selbst in akademischen Berufen erwerbstätig sind, so dass sie – ganz anders als die Mehrzahl ihrer männlichen Kollegen – vor dem Problem der Doppel-Karriere-Paare stehen, häufig zusätzlich belastet durch Anforderungen räumlicher Mobilität. Eine Familie haben, mit Kindern

Phasen der Arbeitslosigkeit zwischen zwei befristeten Arbeitsverhältnissen usw., kurzum, sog.

leben – für die jungen Frauen sieht alles so aus, als sei dies ein Ausschlusskriterium für eine wissenschaftliche Karriere. Es gibt, so sehen es viele Doktorandinnen, nur ein Entweder-Oder. Genau diese Meinung hören sie im übrigen täglich: von Kollegen ebenso wie von ihren wissenschaftlichen Mentoren. Dass die Wirklichkeit anders aussieht, dass viele erfolgreiche Wissenschaftlerinnen eine Familie haben, Kinder haben, bleibt außerhalb des Gesichtsfeldes gerade der Doktorandinnen.

## 2.2 Die besondere Bedeutung der Zeitstrukturen

Wissenschaft ist nicht nur eine Arbeit und ein Beruf, sondern auch eine Lebensform, und zwar in spezifischer Weise. Es gibt einen Konsens darüber, dass Wissenschaftler nur sein kann, wer dies mit Leib und Seele ist, wer nichts anderes kennt als die wissenschaftliche Arbeit. [...]

Der entscheidende Indikator dafür, dass man in die Lebensform als Wissenschaftler hineinwächst, ist die Zeitverwendung. Zeit gilt als extrem knappes Gut, und zwar die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit ebenso wie die Zeit, die für eine wissenschaftliche Karriere zur Verfügung steht. Die Berichte über die Arbeitszeit zeichnen ein Bild, wonach wissenschaftliches Engagement sich vor allem nach der Ausdehnung des Arbeitstags und der Arbeitswoche bemisst, mit 10- bis 14-stündigen Arbeitstagen und regelmäßiger Arbeit am Wochenende, Sitzungsterminen am Freitag um 20 Uhr usw. Der Druck, ein entsprechendes Arbeitszeit-Regime einzuhalten, erscheint sehr groß, und er wird in hohem Maße in der Kommunikation unter Kollegen stabilisiert. Man kann auch sagen: Die jungen Leute machen sich gegenseitig verrückt damit. Dennoch kommt den Vorgaben der Direktoren hier entscheidende Bedeutung zu: **Wann** Sitzungstermine anberaumt werden, ist ein deutliches Signal für die Vorstellungen von der zeitlichen Verfügbarkeit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen; gelegentliche Bemerkungen über die Zeitinvestitionen, die für herausragende wissenschaftliche Leistungen erforderlich sind, tun das Ihre; und schließlich ist die Flexibilität, die Direktoren ihren Mitarbeitern im Umgang mit der Zeit ermöglichen, für die Wahrnehmung von Zeitknappheit zentral. [...]

Das Gleiche gilt für die normativen Vorstellungen vom zeitlichen Ablauf einer wissenschaftlichen Karriere. Die Vorstellung, Karriere machen könne man nur in jungen Jahren, steht im Zentrum der Kommunikationen über Zeit. Für die idealtypische Karriere ist der Abschluss der Promotion spätestens mit 28 Jahren, der Abschluss der Habilitation spätestens mit 35 Jahren vorgesehen, wobei jeweils Auslandsaufenthalte dazwischen zu schieben und universitäre Aufgaben wie die Betreuung von Studenten und Diplomanden zu übernehmen sind, von der Erarbeitung einer langen Veröffentlichungsliste einmal ganz abgesehen. Und als Rahmenbedingung wird vom Normalfall einer instabilen Beschäftigungssituation ausgegangen, bei der es immer wieder ungewiss ist, ob ein Arbeitsverhältnis mit kurzer Vertragsdauer doch noch einmal verlängert wird. [...]

### **2.3 Cooling-out in der face-to-face-Interaktion**

Da formal geregelte, transparente Strukturen für Nachwuchskarrieren nicht existieren, erhalten informelle Regelungen, implizite Aushandlungen und der latente Sinn von Interaktionen zwischen Vorgesetzten und dem wissenschaftlichen Nachwuchs ein um so größeres Gewicht. Die jungen Frauen machen jedoch häufig die Erfahrung, dass sie als Wissenschaftlerin negiert werden. Im wissenschaftlichen Alltag bedeutet das Folgendes:

1. Zunächst einmal machen junge Wissenschaftlerinnen die Erfahrung, dass ihr Wort nicht das gleiche Gewicht hat wie das ihrer männlichen Kollegen. Ihre Redebeiträge werden nicht beachtet, beiseite geschoben, sie werden unterbrochen, ihre Leistungen werden angezweifelt, nicht aufgenommen in den Kreis der „wirklich substantiellen“ Arbeiten des Instituts, auf die man sich dann auch bezieht. Man hat als Frau einfach „wesentlich weniger impact“ in Diskussionen. [...]
2. Es gibt noch eine zweite Botschaft, die in die gleiche Richtung geht. Diese lautet: Wenn Sie wirklich eine Frau sein wollen, d. h. auch Kinder haben wollen, dann ist ihr Ort im Heim und am Herd. Damit werden Frauen immer wieder auf eine Rolle verwiesen, die sie mit ihrem Engagement in der Forschung, und sei es „nur“ der erste Schritt in Form der Promotion, für sich bereits – für alle sichtbar – abgelehnt haben. Diese Botschaft vermitteln auch Vorgesetzte. [...]
3. [...] Interaktionen spielen sich nicht nur zwischen den direkt Beteiligten ab, haben also nicht

nur eine Wirkung auf die jeweiligen Interaktionspartner, sie haben auch den Charakter einer Aufführung. Es gibt immer auch Beobachter des Geschehens, Zuschauer, die vermittelt über die Aufführung sozialen Handelns lernen, welche Regeln in einem bestimmten sozialen Kontext gelten, und auch, wer welche Regeln beachten muss und wer sie verletzen darf. [...] Faktisch werden damit Prozesse des Cooling-out, der Entmutigung, in Gang gesetzt, jene Prozesse des „Ausköhlens“ von Erwartungen und Hoffnungen, die schließlich zur Selbsteliminierung der Frauen aus der Forschung führen.

Der Sinn dieser Interaktionen, in denen das Geschlecht der Wissenschaftlerin, nicht aber ihre Leistung thematisiert wird, ist, Frauen klarzumachen, dass sie Frauen sind und als solche keinen Platz in der Wissenschaft, genauer: in leitenden Positionen der Wissenschaft, haben. Dieser Typus von Interaktionen ist um so wirksamer, je weniger sich Frauen der sozialen Bedingtheit ihrer Situation bewusst sind, und das heißt auch, je selbstverständlicher ihnen die gängigen Vorstellungen sind über das, was eine Frau zu tun und zu lassen hat – also z. B. ein Konzept von Mutterschaft, das im Grunde die Berufstätigkeit einer Frau nicht zulässt.

### **2.4 Konkurrenz und agonale Motivierung bei Männern und Frauen**

In vielen Untersuchungen ist darauf hingewiesen worden, dass Frauen mit Konkurrenz und Wettbewerb anders umgehen als Männer, und auch in den Interviews kam dies immer wieder zur Sprache. Nun ist es keineswegs so, dass Frauen Wettbewerbssituationen grundsätzlich meiden würden oder zu Verhaltensweisen der Konkurrenz nicht in der Lage wären, wie umgekehrt Männer selbstverständlich tragfähige Kooperationsbeziehungen aufbauen können – im übrigen gerade vermittelt über das Austragen von Konkurrenzen. Um die hier beobachteten Unterschiede genauer fassen zu können, soll die Kategorie des Agonalen zu Hilfe genommen werden.

Wissenschaftliche Institutionen sind in hohem Maße agonale organisierte Institutionen, d. h. die Herstellung von Rangordnungen auf der Basis eines Gegeneinander, das Erbringen von Leistungen nicht nur um ihrer selbst willen, sondern um einen Positionsgewinn zu erzielen, das Element von Herausforderung und Sich-Durchsetzen ge-

gen die „Mit-Spieler“ sind zentrale Aspekte der Funktionsweise von Wissenschaft. [...]

Die agonalen Aspekte von Wissenschaft gelten nicht nur als legitim, sondern werden auch hoch bewertet. Adversität – das Gegeneinander, das Sich-Durchsetzen gegen einen Anderen – wird von den Beteiligten als anstachelndes Element empfunden, als eine Herausforderung, die überragende Leistungen erst ermöglicht. Entscheidend für diese agonale Struktur ist jedoch, dass es sich dabei um Rituale der Adversität handelt, d.h. dass gewissermaßen ein Rahmen gesetzt wird, innerhalb dessen Adversität nach bestimmten Regeln ausgetragen wird, wie bei den ritterlichen Turnieren oder den sportlichen Wettkämpfen der griechischen Antike. Nur innerhalb dieses Rahmens ist Adversität erlaubt. Das Gegeneinander innerhalb dieses Rahmens darf nicht darüber hinaus getragen werden – so müssen die Kontrahenten eines Streits um die angemessene Methode oder die richtige Interpretation der Daten in der Lage sein, beim nächsten Treffen im Gutachtergremium eines Journals oder eines Instituts vernünftig zu kooperieren.

Wenn man das Verhältnis der Frauen zu Konkurrenz in der Wissenschaft vor diesem Hintergrund betrachtet, so erscheint es in einem neuen Licht. Zunächst einmal ist festzustellen, dass Wissenschaftlerinnen das meist unreflektiert agonale Verhalten ihrer männlichen Kollegen bewusst und kritisch wahrnehmen. Sie machen sich lustig über die „Hahnenkämpfe“ unter Männern, sind peinlich berührt von deren „substanzieller Selbstdarstellung“ oder leiden unter deren „killing instinct“ und der Anforderung, sich ebenso verhalten zu müssen. Diese Kritik an agonalen Verhaltensmustern und die damit gegebene vermeintliche „Konfliktscheu“ gilt jedoch weniger der Konkurrenz und der Auseinandersetzung an sich als vielmehr dem Rituellen der Auseinandersetzung. Das Gegeneinander in einer eingegrenzten Wettkampfarena, das Sich-Aufeinander-Beziehen im Spiel von Herausforderung und Ausstechenwollen erscheint als vordergründiges, unernstes, weil nicht zur Sache „Wissenschaft“ gehörendes Tun, das Frauen offensichtlich oft fremd bleibt.

Über die Rituale der Adversität jedoch läuft auch die Anerkennung des „Gegners“, die Anerkennung dessen, den man „ausstechen“ will. Wer kein Kontrahent sein kann, ist auch nicht „satisfaktionsfähig“, d.h. ist im wissenschaftlichen Feld nicht ernst zu nehmen. Vor diesem Hintergrund

erschließt sich der latente Sinn der oben unter der Überschrift „Cooling-Out“ beschriebenen Akte der Nicht-Anerkennung als Wissenschaftlerin in seiner ganzen Tragweite: Sie zielten darauf, Frauen aus dem Sich-in-Beziehung-Setzen der Konkurrenz auszuschließen. [...] Der Status einer Person im wissenschaftlichen Feld, einer Mitspielerin, wird ihnen nicht zuerkannt. Sie sind, mit einem Wort, „nicht satisfaktionsfähig“.

## **2.5 Das Vertrauen des Chefs: Über die Rolle von Mentoren**

Die strukturell angelegte Bedeutung „großer Männer“ in der Wissenschaft hat zur Folge, dass die Einpassung in den Wissenschaftsprozess unmittelbar an die Person des Mentors/Professors geknüpft ist, in dessen Abteilung die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler arbeiten. Die Orientierung an seinem Wissenschaftsstil und seinen Leistungserwartungen, an seinem Umgang mit den Funktionsmechanismen und Regeln des Wissenschaftsbetriebs ist unvermeidlich. Gerade für Anfänger sind damit jedoch nicht nur z.T. anstrengende Anpassungsleistungen, sondern auch wichtige Identifikationsangebote verbunden. Für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fungieren Mentoren vor allem als Leitfiguren, die nicht nur Forschungsaufgaben, Zeitpläne und Arbeitstechniken definieren und damit bestimmen, wie Forschung betrieben wird, sondern die ihnen vorführen, was eine Wissenschaftler(innen)-Persönlichkeit ausmacht, wie Wissenschaft und Wissenschaftlichkeit erfolgreich verkörpert wird. Dass es nur so wenige Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und daher kaum weibliche Mentoren gibt, bedeutet für junge Wissenschaftlerinnen ein empfindliches Handicap, fehlen ihnen doch die Vorbilder, die für sie in vergleichbarer Weise wie für ihre männlichen Kollegen die herausragende wissenschaftliche Persönlichkeit auch verkörpern und vorleben würden.

Umgekehrt ist es auch für Hochschullehrer (Doktorväter, wissenschaftliche Mentoren) nicht einfach, junge Frauen in gleicher Weise als Wissenschaftlerin ernst zu nehmen wie junge Männer, müssen doch auch sie sich mit der antizipierten wahrscheinlichen Zukunft der jungen Wissenschaftlerinnen auseinandersetzen. Wie ein Schatten fällt über die Gegenwart der jungen Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit der zukünftigen Mutterschaft. Oft haben Hochschullehrer schon die Erfahrung gemacht, dass vielversprechende

Nachwuchswissenschaftlerinnen, in die sie Zeit, Energie und persönliches Engagement investiert hatten, nicht in der Wissenschaft geblieben sind, dass sie, zumindest sehen Mentoren dies oft so, in ihrer wissenschaftlichen Karriere über die „Kinderfrage“ gestolpert sind. Wie kann man damit umgehen, wenn man tüchtige junge Frauen in der Wissenschaft halten will? Oder, anders gefragt, wie sind die Mentoren wissenschaftlich erfolgreicher Frauen mit dem „Handikap“ der Gebärfähigkeit umgegangen? Haben sie einfach darauf vertraut, dass Wissenschaftlerinnen, wenn sie im sozialen Feld Wissenschaft Fuß gefasst haben, schon keine Kinder bekommen werden? [...]

Männliche Mentoren haben auch für junge Frauen eine enorme Bedeutung: Frauen, die in der Wissenschaft Karriere gemacht haben, sind in das soziale Feld Wissenschaft, d.h. nicht nur im Institut, sondern in der *scientific community*, integriert. Sie sind von ihren Mentoren in der gleichen Weise gefördert und zu einer wissenschaftlichen Karriere ermutigt worden wie ihre männlichen Kollegen. Sie wurden an der Universität bzw. im Forschungsinstitut aktiv betreut und von Vorgesetzten als Wissenschaftlerin ernst genommen, d.h. beispielsweise zu gemeinsamen Publikationen, zur Vertretung des Instituts auf Kongressen usw. aufgefordert. Man kann das sehr einfach zusammenfassen: Diese Frauen sind von ihren Mentoren als Wissenschaftlerinnen, in ihrer Leistung, ernst genommen worden. Ihr Geschlecht, auch das „Handikap“ der Gebärfähigkeit, ist gegenüber der Anerkennung der wissenschaftlichen Leistung in den Hintergrund gedrängt worden. Und schließlich gab es klare Regelungen für eine begrenzte zeitliche Flexibilisierung und eine gewisse Planungssicherheit.

### 3. Ansatzpunkte für Veränderungen

Es ist klar, dass vieles zusammen kommen muss, um die beschriebene Situation wirklich zu verändern. Betrachtet man allein die institutionelle Seite, d.h. die Strukturen der Wissenschaft und den wissenschaftlichen Alltag, so ist in kurz- bis mittelfristiger Perspektive folgendes fest zu halten: Sollen in Zukunft deutlich mehr Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen anzutreffen sein, so ist den strukturellen Bedingungen für den Weg von einer Nachwuchsposition in eine verantwortliche Stellung erhöhte Beachtung zu schenken. Diese Bedingungen sind gegenwärtig durch die große Kluft zwischen Nachwuchs- und Spitzenpositionen und durch die fehlende Plan-

barkeit des Weges gekennzeichnet. Zwar gilt dies für junge Frauen und junge Männer gleichermaßen, doch sind junge Frauen in besonderer Weise davon betroffen. Alle Maßnahmen, die einer frühen Selbständigkeit von Nachwuchswissenschaftlern zugute kommen, sind zugleich Maßnahmen der Frauenförderung, da sie Frauen die Organisation ihres eigenen Karrierewegs transparenter und berechenbarer machen. Die Junior-Professur ist hier ein Anfang, doch fehlt dem gegenwärtig diskutierten Konzept noch etwas ganz Entscheidendes: klare, transparente Regelungen für den hochschulinternen Aufstieg, für den sog. *tenure track*, wie ihn die Kollegen in den USA nennen. Junge Frauen, die absehen, was auf sie zukommt und die Organisation ihrer Lebensverhältnisse in die eigenen Hände nehmen können – prospektiv! – sehen ein Leben als Wissenschaftlerin und das Leben mit einer Familie nicht mehr als sich ausschließende Alternativen.

Solche Maßnahmen sind auch deshalb Maßnahmen der Frauenförderung, weil sie die Sichtbarkeit der Nachwuchswissenschaftlerinnen in der *scientific community* erhöhen. Frauen müssen mehr auf ihre wissenschaftlichen Leistungen setzen als ihre männlichen Kollegen, da sie generell weniger wahrgenommen werden und weniger in Interaktionsnetze eingebunden sind als diese. Sie müssen also in die Lage versetzt werden, sich mit ihrer selbständigen wissenschaftlichen Leistung einen Namen zu machen, um „sichtbar“ zu werden.

Die Stärken von Wissenschaftlerinnen liegen, wie an den Biographien herausragender Wissenschaftlerinnen ebenso wie in unseren Interviews deutlich wird, in ihrem hohen inhaltlich-fachlichen Engagement, in ihrer oft sehr klaren und zielstrebigem Verfolgung von Untersuchungsprogrammen auch gegen externe Widerstände oder Wissenschafts-„moden“. Ihr Sensorium für aggressive Selbstdarstellung und die Mechanismen der gegenseitigen Anerkennung im Austragen von Konkurrenzen mag weniger entwickelt sein als bei vielen Männern; sie äußern auch oft Widerwillen gegen das, was sie als „Hahnenkämpfe“ erleben. Dies sollte nicht den Blick auf ihre wissenschaftlichen Leistungen verstellen und sollte auch nicht dazu führen, ihnen Führungs- und Durchsetzungsqualitäten abzusprechen. Sie müssen aber die Chance haben, ihre Qualitäten zu beweisen und sichtbar zu machen – frühe Selbständigkeit und unterstützende Mentoren fördern dies. Auch die Einlösung der einfachen Forderung nach Gleichbehandlung von Männern und Frauen

durch die wissenschaftlichen Mentoren würde gewiss viel bewirken.

## Literatur

Bourdieu, Pierre (1998). Für eine Wissenschaft von den kulturellen Werken. In Pierre Bourdieu, Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 56-90.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (1996). Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft – Fortschreibung des Berichts aus dem Jahr 1989. Bonn.

Krais, Beate (Hg.) (2000). Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Krais, Beate (2000). Die Wissenschaftselite. In: Kursbuch Nr. 139. Berlin: Rowohlt, S. 137-146.

Polanyi, Michael (1985). Implizites Wissen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp (engl. Original erschien erstmals 1966 unter dem Titel „tacit knowledge“).

---

## Dorothea Nolte

Wissenschaftsjournalistin

### Kinder, Küche, Karriereknick. Ein Essay

Die „Ego-Gesellschaft“ will keine Kinder, sondern Freiheit und Konsum. Das hört man allerorten. Aber es stimmt nicht. Viele Frauen wollen Kinder – und haben Angst davor. Mit guten Gründen. Denn Mutter zu sein heißt oft, auf gute Jobs zu verzichten.

Kürzlich habe ich mal meine Freundinnen durchgerechnet und festgestellt: Mehr als die Hälfte ist kinderlos. Bei der einen oder anderen wird vielleicht ein Sprössling nachkommen, wenn doch noch ein williger Partner auftauchen oder die künstliche Befruchtung anschlagen sollte, aber im Großen und Ganzen wird das so bleiben. Meine Freundinnen sind überwiegend Akademikerinnen.

Akademikerinnen haben hierzulande die niedrigste Geburtenrate, und das nicht ohne Grund. Laut Statistik bekommen vierzig Prozent von ihnen kein Kind, Durchschnitt ist ein Drittel, bei den

Hauptschulabsolventinnen bleiben nur 21 Prozent kinderlos. Das müsste einen nicht weiter bekümmern; Akademikerkinder sind nicht mehr oder weniger wert als andere auch. Vielleicht sind die Akademikerinnen, Nachfahrrinnen der Blaustrümpfe, einfach so verkopft und vermehrungsunwillig, wie es konservative Professoren vor hundert Jahren, vor dem Frauenstudium warnend, vorhersagten? Ich glaube nicht. Eher sind sie Trendsetterinnen. An ihnen, den gut ausgebildeten Frauen aus der Baby-Boom-Generation, zeigt sich besonders deutlich, was auch für andere berufsorientierte Frauen in Deutschland gilt. Damit sind nicht die „Karrierefrauen“ gemeint – ein Begriff aus der Mottenkiste, die angeblich Tag und Nacht an nichts anderes als ihre nächste Gehaltserhöhung denken, sondern Frauen, die den ganz normalen und volkswirtschaftlich vernünftigen Wunsch haben, den Beruf, für den sie sich jahrelang qualifiziert haben, auch auszuüben, und zwar auf einem Niveau, der ihnen entspricht. Diese Frauen bekommen selten Kinder, und wenn ja, dann höchstens eins. Ist das nun gut oder schlecht?

Ich behaupte: beides. Die niedrige Geburtenrate – zur Erinnerung: in Deutschland liegt sie bei 1,34 pro Frau, in Frankreich und Dänemark immerhin bei über 1,7 – ist von Übel. Lassen wir mal die Probleme der Renten- oder Pflegeversicherung beiseite; es soll hier nicht um eine Aufrechnung zwischen Eltern und Kinderlosen gehen, auch nicht um das Aussterben des deutschen Volkes oder um hehre Familienwerte. Es geht mir ganz schlicht um die Frauen. Meine Freundinnen sind nämlich keineswegs alle Kinderhasserinnen. Viele von ihnen hätten durchaus gern ein Kind oder zwei. Aber die berufsorientierte Frau hat es beim Kinderkriegern schwer. Drum zögert sie. Hat Angst. Und lässt es. Offenkundig liegt das an den akademischen Berufen selbst, so wie sie in Deutschland gelehrt und ausgeübt werden. Wer Architektin, Lehrerin, Ärztin, Ingenieurin, Anwältin, Journalistin, Computerspezialistin oder Wissenschaftlerin werden möchte, muss in der Regel ein langes Studium hinter sich bringen, gefolgt von Referendariat, Volontariat, Facharzt Ausbildung, Promotion oder ähnlichem. Bis der Berufseinstieg geschafft ist, vergehen weitere Jahre; beginnt dann die biologische Uhr zu ticken, ist womöglich gerade kein Partner da. Oder er will nicht, oder er kann nicht, oder er lebt fünfhundert Kilometer entfernt, oder er wird von seinem Job derart aufgefressen, dass keinerlei Mithilfe zu erwarten ist, oder die eigene Fruchtbarkeit ist nur



noch mit künstlichen Foltermethoden aus dem Dornröschenschlaf zu wecken.

Zudem suggeriert einem die Berufswelt ohne Unterlass, dass man am besten rund um die Uhr arbeiten sollte – und dass eine Frau, die weiter dazu gehören möchte, es peinlichst vermeiden sollte, einen Kinderwunsch zu haben. Schon jetzt ist man oft gestresst. Wie soll da noch ein Kind reinpassen? Kinderkriegen ist heutzutage eine logistische Leistung ersten Ranges.

Hinzu kommt das Psychologische. Im öffentlichen Raum gibt es ja nur zwei Bilder der Mutter: die Rama-Mutter aus der Werbung, glücklich und zufrieden mit ihren Kinderchen; in so einer Idylle wird sich die berufsorientierte Frau kaum wiederfinden. Aber auch das Bild der berufstätigen Mutter ist alles andere als attraktiv. Gerade jene, die zu Recht die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland anprangern, porträtieren berufstätige Mütter immer als genervt, überfordert, dreifachbelastet, arme Würmchen. Häufig ist das ja auch der Fall. Aber die Wirkung dieses Mutter-Bildes auf zweifelnde junge Frauen ist eindeutig: So will ich nicht werden.

Schluss mit der Moral. Wer eine lange Ausbildung durchlaufen hat oder schon eine Weile im Beruf steht, hat ja, egal ob Mann oder Frau, in der Regel ein ganz anderes Ideal: das des selbstbestimmten, unabhängigen, flexiblen Individuums. Nur ungern mag man sich vorstellen, wie man, unter der Last eines Kinderwagens ächzend, zwei schreiende Blagen die Treppe hinunterhievt und dann verschwitzt und zu spät zur Arbeit kommt. Noch mehr Schrecken löst die Vorstellung aus, man müsste die Arbeit ganz aufgeben, weil es weder passende Betreuungsplätze noch familienfreundliche Arbeitszeiten gibt. Sogar eine „Ganztagsbetreuung“ hört oft genug um 16 Uhr auf, die Grundschule an manchen Tagen um elf. Aber welcher Job? Mütter müssen Opfer bringen, flüstert die Gesellschaft den Frauen zu. Zu dumm: Die Zeiten, da sich die Menschen gerne aufopfereten, sind vorbei, daran werden auch alle moralischen Appelle gegen die „Ego-Gesellschaft“ nichts ändern.

Die Soziologinnen Elisabeth Beck-Gernsheim und Herrad Schenk und zuletzt die Romanistin Barbara Vinken haben eindringlich beschrieben, wie sich die Vorstellungen von Mutterschaft in den letzten Jahrhunderten gewandelt haben: Das eher beiläufige Kinderkriegen früherer Generatio-

nen, deren Sprösslinge ganz selbstverständlich von Verwandten, Geschwistern, Nachbarn, Dienstmädchen mitbetreut wurden, hat einer Professionalisierung der Mutterrolle Platz gemacht, bei der die Mutter für die gesamte körperliche und seelische Entwicklung des Kindes verantwortlich gemacht wird. Eine Mutter weiß angeblich von Natur aus „am besten, was gut für ihr Kind ist“, wer ein Kind unter drei Jahren von anderen mitbetreuen lässt – was in anderen europäischen Ländern normal ist – gilt hier oft als Rabenmutter. Die Konsequenz: Nur die Hälfte aller Mütter kehrt in ihren Job zurück, davon arbeitet die Hälfte Teilzeit.

Zwar ist die Annahme eher kühn, dass es einem Kind dann am besten gehe, wenn es den ganzen Tag allein mit einer Frau ist, die nie zuvor etwas mit Kindern zu tun gehabt hat, nur mit Akten, Faxen, Computern oder Operationsbesteck – während ihm das Spielen mit Gleichaltrigen bei einer erfahrenen Tagesmutter schaden soll. Aber da möge jeder empfinden, wie er oder sie will. Nur eins ist sicher: Wer die Ansprüche an die Mutterschaft so hoch schraubt, schreckt die Kandidatinnen ab. Ein halbes Jahr, ein Jahr aussetzen, schön, das kann man als schöpferische Pause definieren, nach der sich Umfragen zufolge über 70 Prozent aller Berufstätigen sehnen. Aber drei Jahre pro Kind? Danach nur noch Gelegenheitsjobs oder Teilzeit – will sagen: weniger Verantwortung und Aufstiegschancen? Finanzielle Abhängigkeit vom Mann? Pardon: Dafür sind wir einfach nicht – mehr – sozialisiert. In diesem Punkt haben die konservativen Professoren von anno dunnemals Recht gehabt.

In der öffentlichen Debatte wird gerne so getan, als entschieden sich Paare aus reinem Hedonismus gegen Kinder, nur um weiterhin jeden Abend beim teuren Italiener zu schlemmen. Das dürfte aber eher die Ausnahme sein. Irgendwann im Leben macht sich jeder einmal ernsthaft Gedanken über Kinder, und was man am meisten fürchtet, ist kaum der Verzicht auf Antipasti und Brillanten. Die Angst vor dem Kind geht viel tiefer: Es wird zum Ungewissen schlechthin, zur Bedrohung der Identität, zum Lebensrisiko. Es stellt alles in Frage, wofür man jahrelang gearbeitet hat.

Für die Generation unserer Mütter war es selbstverständlich, Kinder zu bekommen und dafür beruflich zurückzustecken; für viele Feministinnen der 68-er Generation war Kinderkriegen wie eine Kapitulation vor dem Patriarchat. Heute ist

ein Kind für berufsorientierte Frauen eine Art Luxus, den man sich nur leisten kann, wenn privat und beruflich alles eingetütet ist, beinahe ein Privileg, eine Trophäe, die man einer feindlichen Welt abgetrotzt hat. Viele verpassen den Zeitpunkt. Das ist schade, oft auch für die Partner traurig, in manchen Fällen tragisch. Nicht wegen der Rentenversicherung; sondern weil ein Stück Lebensglück versäumt wurde. Weil das Leben mit Kindern so viel reicher, bunter, spaßiger und körperlicher ist als ohne. Irgendwann reden die meisten Frauen nicht mehr darüber; aber die Wehmut bleibt.

Und trotzdem hat die niedrige Geburtenrate auch ihr Gutes. Der Schreck darüber hat nämlich eine überfällige Debatte ausgelöst: über den Zustand der öffentlichen Kinderbetreuung in Deutschland. Die Zahlen dazu sind in den letzten Monaten oft geschrieben worden: Nur für drei Prozent der Kinder bis zu drei Jahren gibt es in Westdeutschland öffentlich finanzierte Betreuungsplätze, nur fünf Prozent der Schüler besuchen eine Ganztagschule. In Frankreich dagegen ist Ganztagsbetreuung von der Vorschule bis zum Abitur garantiert, und Krippen für die Kleineren sind normal. In Dänemark besucht die Hälfte aller Kinder – in Kopenhagen sogar 80 Prozent – unter drei Jahren eine Krippe. Die Frauenerwerbsquote liegt in diesen Ländern deutlich höher als in Deutschland – am höchsten übrigens in Norwegen, wo auch die Geburtenrate europaweit am höchsten ist. Dass das mangelhafte deutsche Betreuungssystem Müttern eine normale Berufstätigkeit unnötig erschwert, beklagen engagierte Frauen seit Jahrzehnten. Aber erst jetzt, da die Renten in Gefahr sind, da Karlsruhe über die Pflegeversicherung entschieden hat, da Ganztageseinrichtungen auch als Lösung sozialer Probleme gesehen werden, da ein Fachkräftemangel droht, da es also nicht mehr nur um ein „Frauenproblem“ geht, gilt das Thema als wichtig. Paradoxerweise hat die alte feministische Forderung jetzt eine Chance, zum gesellschaftlichen Konsens aufzusteigen, da sie nicht mehr als feministisch wahrgenommen wird. Und noch ein Paradox: Vielleicht erstmals in der deutschen Geschichte kann man die Frauen, um die Geburtenzahlen zu erhöhen, nicht mehr an den Herd zurückschicken; selbst CSU-Politikerinnen wollen die Berufstätigkeit der Frauen – und das heißt: die Fremdbetreuung – fördern, um sie zum Kinderkriegen zu bewegen.

Das Thema öffentliche Kinderbetreuung betrifft aber nicht nur Mütter und Väter; es ist der Dreh- und Angelpunkt für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am gesellschaftlichen Leben. Längst haben die Frauen die Männer in den Bildungsabschlüssen eingeholt, längst sind einige von ihnen auch in Führungspositionen aufgerückt. Aber so lange sich junge Frauen jahrelang das Hirn darüber zermartern, wie sie einen Beruf und Kinder haben können – was für Männer kaum ein Problem ist –, so lange kann man nicht ernsthaft von Gleichstellung reden.

Also auf zum Kampf unter wehenden feministischen Fahnen? Nicht nötig. Weder sind „die Männer“ schuld an der Misere, denn es gibt sie genauso wenig wie „die Frauen“, noch führt es weiter, über den eigenen Partner zu schimpfen, den man sich ja selbst ausgesucht hat. Sicher sollten sich Väter, auch im eigenen Interesse, stärker an der Kindererziehung beteiligen, viele tun es ja schon; sie in Hausmänner zu verwandeln oder zu mehrjährigen Berufspausen aufzufordern, ist inkonsequent, wenn man dieses Modell für Frauen ablehnt. Im Übrigen ähneln sich ja Frauen und Männer, die dieselben Berufe ausüben, in ihren Einstellungen: Fast alle wollen berufstätig sein, die meisten wollen ein Kind, sofern das keine extreme Einschränkung der persönlichen Freiheit beinhaltet. Das ist keine vermessene Forderung. Das ist normal.

Es handelt sich also um eine schlichte, überschaubare, pragmatische politische Aufgabe im Interesse beider Geschlechter und der Kinder: Wir brauchen – viel dringender als etwas mehr Kindergeld – flächendeckende, flexible, bedarfsgerechte und gute Betreuungseinrichtungen für Klein- und Schulkinder. Damit Kinder nicht mehr der große Bruch in einer weiblichen Berufsbiographie sind. Damit schwangere Berufstätige nicht mehr die rituelle Frage ihrer Kolleginnen beantworten müssen: „Und wie machst du das dann mit dem Kind?“, gestellt mit Sorgenfalten auf der Stirn, als gelte es, eine komplizierte Mathe-Aufgabe zu lösen. Lieber weniger arbeiten. Und wir brauchen mehr Souveränität im Umgang mit unserer Arbeit selbst. Das Ziel ist sicher nicht, dass nun beide Eltern hemmungslose „workaholics“ werden, weil die Kinder von 7 Uhr morgens bis 20 Uhr abends in der Kita oder Schule sein können. Ich treffe täglich Männer und auch Frauen, Kinderlose wie Eltern, die mir erzählen, sie würden gerne weniger arbeiten, jedenfalls nicht ständig bis in den Abend hinein; aber kaum einer von ihnen bemüht sich tatsächlich um eine Arbeitszeitreduzierung. Klar,

ein Alleinernährer kann sich das nicht leisten; aber wo zwei Verdienner sind, gibt es Spielraum. Sind wirklich alle Arbeitgeber so stur, alle Kollegen so unflexibel, alle Berufstätigen so unentbehrlich?

Das Dümme wäre es, jetzt einen Verteilungskampf zwischen Kinderlosen und Eltern zu inszenieren. Im Gegenteil: Die Kluft zwischen beiden in der Alltagswelt müsste kleiner werden. Warum nicht die Kinderlosen, wenn sie es denn wollen, am Leben mit Kindern teilhaben lassen, so wie es in traditionellen Gesellschaften ganz natürlich der Fall ist? Warum gibt es keine Kultur der (nicht-leiblichen) Onkels und Tanten? Warum begegnen Eltern Kinderlosen oft mit dem unausgesprochenen Misstrauen, sie machten eh alles falsch? Warum fühlen sich Kinderlose Kindern gegenüber oft unsicher, weil scheinbar naturhaft defizitär? Kinder gehören nicht ihren Eltern allein, und Eltern und Kinderlose sind sich ähnlicher, als man denkt. Berufstätige Mütter mit späten Kindern wissen das vielleicht am besten. Schließlich sind wir selbst lange genug kinderlos gewesen. EIN SCHÖNES BILD, ein seltenes Bild. Denn in Deutschland wollen immer mehr Frauen keine Kinder. Weil Kinder haben oft heißt: Profi-Mutter sein. Ein schönes Bild. Wo ist eigentlich der Papa?

*Der Artikel ist erschienen in:  
Der Tagesspiegel Nr. 17412, 19.05.2001, Seite 27*

---

## **Bianca Beyer**

*Stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte*

### **KarriereChancenGleichheit**

*Universitätsfrauentag am 15. November 2001*

Die Bundesregierung hat in den letzten Jahren mehrere Sonderprogramme zur Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik, insbesondere zum Umgang mit den Neuen Medien angeschoben. Die Haltung von WissenschaftlerInnen zur New Economy und zu den Möglichkeiten, die Informations- und Kommunikationstechnik bieten, ist indifferent. Die Nutzung von Computer und Internet in der Wissenschaft – für Recherche, für Veröffentlichungen, als Medium in Seminaren – bleibt dem jeweiligen Interesse und Engagement der WissenschaftlerInnen selbst überlassen. Der Anschluss an die E-Branche und die sich dort neu

entwickelnden Berufe findet im Universitätsalltag wenig Niederschlag. Ein guter Anlass, den jährlichen Universitätsfrauentag diesen Themengebieten zu widmen.

Wie im vergangenen Jahr wird die Infomesse *Studieren und Arbeiten im Netz* dem gesamten Universitätsfrauentag offen stehen. Unter den Ausstellenden befinden sich Weiterbildungsunternehmen, Unternehmen aus der IT-Branche, Verbände zur Förderung von Frauen und Projekte aus der FU. Zusätzlich werden Präsentationen von Internetprojekten, wie zum Beispiel der Virtuellen Hochschule Bayern, angeboten.

Die nachmittäglichen Workshops greifen die wichtigsten Themen des Tages auf: Die Nutzung von *EDV im Studium, Neue Tätigkeitsfelder im IT- und Multimediabereich* und speziell für Wissenschaftlerinnen ein Kurzseminar über das *Lehren mit dem Internet und den Einsatz neuer Lehrmaterialien*.

Die Abendveranstaltung beginnt mit einem Vortrag von Juliane Freifrau von Friesen, Senatorin für Wirtschaft und Technik, zu *Frauen in der New Economy*. Das anschließende Podium greift den Gedanken der *Chancengleichheit in der Welt der neuen Medien* unter dem Aspekt auf, welche Veränderungen an den Hochschulen zu erwarten und auch anzustreben sind. Moderiert von Henriette Wrege diskutieren Erika Romberg, Prof. Dr. Heidi Schellhowe, Dr. Rosalinde Kicherer, HD Dr. Christiane Funken, Ingeborg Neumann und Prof. Dr. Gerhard Braun.

Für die künstlerische Rahmengestaltung konnte eine bekannte Berliner Künstlerin gewonnen werden, die für ihre Videoperformances bereits mehrfach Preise gewonnen hat. Sandrabecker01 wird die zentralen Veranstaltungen des Universitätsfrauentages um 13.00 Uhr eröffnen mit der Art and Media Performance *remote\_verse*. Der abendliche Sekt Empfang der Frauenbeauftragten wird multimedial begleitet.

Die Veranstaltungen finden im Henry-Ford-Bau, Garystr. 35 statt. Weitere Informationen sowie der genaue Ablauf des Universitätsfrauentages ist dem Programm auf der Rückseite des Wissenschaftlerinnenrundbriefs zu entnehmen.

## **Gertraud Schindler**

*Referatsleiterin VI D Nachwuchsförderung*

### **Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre**

In Umsetzung des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) wurde das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre entwickelt. Es setzt sich zusammen aus einem landesweiten Stipendienprogramm und den an der jeweiligen Hochschule angesiedelten hochschulspezifischen Förderprogrammen. Das Förderungskonzept der Freien Universität Berlin wurde in enger Abstimmung mit der zentralen Frauenbeauftragten und der vom Akademischen Senat eingesetzten Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) entwickelt und stützt sich auf die langjährigen Erfahrungen mit den erfolgreichen Maßnahmen der vorangegangenen Hochschulsonderprogramme.

Die Maßnahmen der Freien Universität Berlin konzentrieren sich auf die Qualifizierung von Frauen für eine Professur, wobei insbesondere der durch Evaluierungen bisheriger Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft belegten Tatsache Rechnung getragen wird, dass die kritische Zeit für Nachwuchswissenschaftlerinnen meist die Phase nach der Habilitation ist. Deshalb werden neben der Vergabe von Habilitationsstipendien die Mittel schwerpunktmäßig für die Einrichtung von C2-Stellen eingesetzt. Des Weiteren wird das Ziel verfolgt, bei der Einrichtung der Stellen insbesondere auch auf die Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen sowie auf die weitere Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung hinzuwirken.

Für die gesamte Laufzeit des *Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre* bis 31.12.2003 stehen der Freien Universität Berlin gem. Schlüsselbildung DM 2.558.880,- zu, allerdings unter der Voraussetzung, dass sie selbst einen Eigenanteil von 25 % übernimmt. Dass die FU sich trotz der angespannten Haushaltssituation mit immerhin rund DM 640.000,- aus eigenen Mitteln beteiligt, belegt ihre bereits mit den vorangegangenen Hochschulsonderprogrammen bewiesene positive Haltung zur Förderung

von Frauen in der Wissenschaft. Über die Stellen- und Stipendienvergabe entscheidet das Präsidium der FU auf der Grundlage der Empfehlungen der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN).

### **Mitglieder der KFN**

Die KFN wird vom Akademischen Senat der Freien Universität Berlin eingesetzt. In der Vorbereitung wurde besonders darauf geachtet, dass auch die Fächergruppen Medizin und Naturwissenschaften in adäquater Weise vertreten sind.

#### **Gruppe der Professorinnen:**

*Prof. Dr. Gudrun Krämer* (Vorsitzende),  
*FB Geschichts- und Kulturwissenschaften;*  
*Prof. Dr. Barbara Baerns,*  
*FB Politik- und Sozialwissenschaften;*  
*Prof. Dr. Sabine Koppelberg,*  
*FB Mathematik und Informatik;*  
*Prof. Dr. Heide Martiny,*  
*FB Humanmedizin.*

#### **als Stellvertreterinnen:**

*Prof. Dr. Heidrun Fink,*  
*FB Veterinärmedizin;*  
*Prof. Dr. Mechthild Leutner,*  
*FB Geschichts- und Kulturwissenschaften;*  
*Prof. Dr. Irene Zerbst,*  
*FB Biologie, Chemie, Pharmazie.*

#### **Gruppe der Akademischen Mitarbeiterinnen:**

*Dr. Ursula Fuhrich-Grubert* (stellv. Vorsitzende),  
*FB Geschichts- und Kulturwissenschaften;*  
*Katharina Fleischmann,*  
*FB Geowissenschaften;*  
*Diemut Ophardt,*  
*FB Erziehungswissenschaft und Psychologie.*

#### **als Stellvertreterin:**

*Dr. Cornelia Müller,*  
*FB Philosophie und Geisteswissenschaften.*

### **Die Maßnahmen an der FU**

Mit Bescheid vom 23. März 2001 gab die landesweite Auswahlkommission „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ dem Antrag der Freien Universität Berlin statt und bewilligte die Einrichtung von 7 C2-Stellen, Habilitationsstipendien und 2 Gastprofessuren.

### **Habilitationsstipendien**

Die Habilitationsstipendien richten sich an promovierte Wissenschaftlerinnen, die sich auf eine Habilitation vorbereiten bzw. eine Habilitation abschließen wollen. Die Antragstellerin muss nach einer qualifizierten Promotion ihre besondere Be-

fähigung zur wissenschaftlichen Arbeit nachgewiesen haben und die Habilitation in einem an der FU vertretenen Fach angestrebt werden. Dem Antrag ist neben den Qualifikationsnachweisen und dem Arbeits- und Zeitplan ein Gutachten eines/einer an der FU tätigen Professors/Professorin des Faches und ein Außengutachten zur wissenschaftlichen Qualifikation und zum Habilitationsvorhaben beizufügen.

Um den Interessentinnen eine angemessene Zeit für die Ausarbeitung ihrer Anträge einzuräumen, wurde die Bewerbungsfrist auf den 15. Mai 2001 festgelegt. Bis zu diesem Termin wurden 43 Anträge eingereicht und von der KFN geprüft. Auf ihrer Sitzung am 18. Juni 2001 beschloss die KFN ihre Förderungsempfehlungen, am 12. Juli 2001 beschloss das Präsidium, den Vorschlägen der KFN zu folgen. Da der ursprünglich vorgesehene Förderbeginn (1. Juli 2001) bereits verstrichen war, beschloss die Kommission, den jeweiligen frühesten Förderbeginn einzeln mit den Kandidatinnen abzustimmen. Insgesamt konnten 9 Habilitationsstipendien vergeben werden, was einer Bewilligungsquote von 21 % entspricht.

Die Forschungsvorhaben reichen von dem Projekt „*Todeskonzepte lebensbedrohlich kranker Kinder unterschiedlicher religiöser Sozialisation*“ im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie über „*Neuroendokrin differenzierte kolorektale Karzinome: Eine neue eigenständige Tumorentität mit unterschiedlicher Molekularpathologie, Prognose und Chemosensitivität?*“ in der Humanmedizin bis zu „*Die Liebe zum Staat. Anzeige- und Denunziationspraxis am Beispiel von Elsaß und Lothringen (18. - 20. Jahrhundert)*“ aus dem Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften. Im Entscheidungsprozess wurde gemäß den Vorgaben des HWP insbesondere die Förderung von Naturwissenschaftlerinnen und von Vorhaben in der Geschlechterforschung berücksichtigt.

#### **Sieben C2-Stellen:**

Das Verfahren sieht vor, dass Anträge auf Zuordnung von C2-Stellen über die Fachbereiche an die KFN gestellt werden. Falls mehrere Anträge vorliegen, muß der jeweilige Fachbereichsrat eine begründete Reihung nach Prioritäten vornehmen. Damit soll sichergestellt werden, daß die Entwicklungsplanung der Fachbereiche ebenso wie die wissenschaftliche Einbindung der Bewerberinnen in Institute und in die Lehre am Fachbereich berücksichtigt sind. Von der 48-monatigen Laufzeit der C2-Stellen werden 24 Monate durch das Sonderprogramm finanziert. Die Anschlussfinanzie-

rung übernehmen die Fachbereiche, die sich erfolgreich um die Zuweisung der Stellen beworben haben.

Die Ausschreibung erfolgte am 9. April 2001 mit der von Präsidium und KFN festgesetzten Antragsfrist 30. Juni 2001. Bis zu diesem Termin hatten die Fachbereiche 27 Wissenschaftlerinnen mit der geforderten Prioritätensetzung benannt. Bei sieben zur Verfügung stehenden Stellen lag hier die Bewilligungsquote bei 26 %. Die KFN unterbreitete ihre Empfehlungen dem Präsidium, das am 6. September 2001 die Zuweisung der C2-Stellen gemäß dieser Auswahl beschloss. Auch hier wurden in angemessener Weise die Förderung von Naturwissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen der Geschlechterforschung bedacht.

#### **Gastprofessuren**

Die beiden Gastprofessuren wurden unter Vorbehalt beantragt und genehmigt, sofern die Laufzeit des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms bereits 2003 endet. Die Freie Universität sieht jedoch vor, im Falle der Verlängerung des HWP durch die Bund-Länder-Kommission bis 2006 bei der Vergabe der im Jahr 2003 zur Verfügung stehenden Mittel weitestgehend der Einrichtung weiterer C-Stellen gegenüber der Finanzierung von Gastprofessuren den Vorzug zu geben.

---

#### **Constanze Jaiser**

*Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der ZE Frauen- und Geschlechterforschung*

#### **Querelles-Net**

#### **Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung**

*Eine Zwischenbilanz*

Seit nunmehr einhalb Jahren gibt es an der Freien Universität Berlin das Online-Rezensionsjournal Querelles-Net, das die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung herausgibt. Zeit also, die ersten Erfahrungen dieser Form der periodischen Präsentation im Netz zu bilanzieren.

Im Mittelpunkt von Querelles-Net steht ein Journal für Neuerscheinungen im Bereich der Frauen-

und Geschlechterforschung. Dieses Informationsportal bündelt erstmalig Besprechungen wissenschaftlicher Publikationen und Fachinformationen im deutschsprachigen akademischen Kontext. Querelles-Net ist noch immer einzigartig in diesem Bereich. Es soll dazu beitragen, neben der für die USA bereits weit fortgeschrittenen Vernetzung und Kommunikation auch einen europäischen Standort für einschlägige neuere Forschungen im Netz zu etablieren.

Frauen- und Geschlechterforschung lässt sich als „virtuelle Disziplin“ beschreiben, die einem schnellen Wandel unterliegt und sich breit gefächert, entlang den Fachdisziplinen wie auch quer zu ihnen präsentiert. Deshalb ist das virtuelle Netz eine nahezu optimale Präsentationsform, die eine Vernetzung, einen Dialog zwischen den Disziplinen und eine schnelle, auch kontroverse und länderübergreifende Kommunikation fördert.

Querelles-Net trägt durch sorgfältig gewählte Schwerpunktthemen, aber auch durch die angebotenen Rubriken FACHINFOS, FORUM und die kommentierten LINK-Sammlungen dazu bei, das Profil der Geschlechterforschung zum unverzichtbaren Teil einer Forschungslandschaft zu machen. Die „Gender-Debatten“ sollen zum einen in den Disziplinen verankert werden, auch, um nicht als nur marginal angesehen zu werden. Sie bringen zum anderen gerade durch ihre Interdisziplinarität effektive Ergebnisse und zukunftsweisende Verfahren hervor.

Querelles-Net hat den Anspruch, mit einem klaren Profil und einem Bemühen um Qualitätssicherung

den im Wissenschaftsbetrieb gewohnten Rezeptionsweisen entgegen zu kommen. Klar ist das Profil durch:

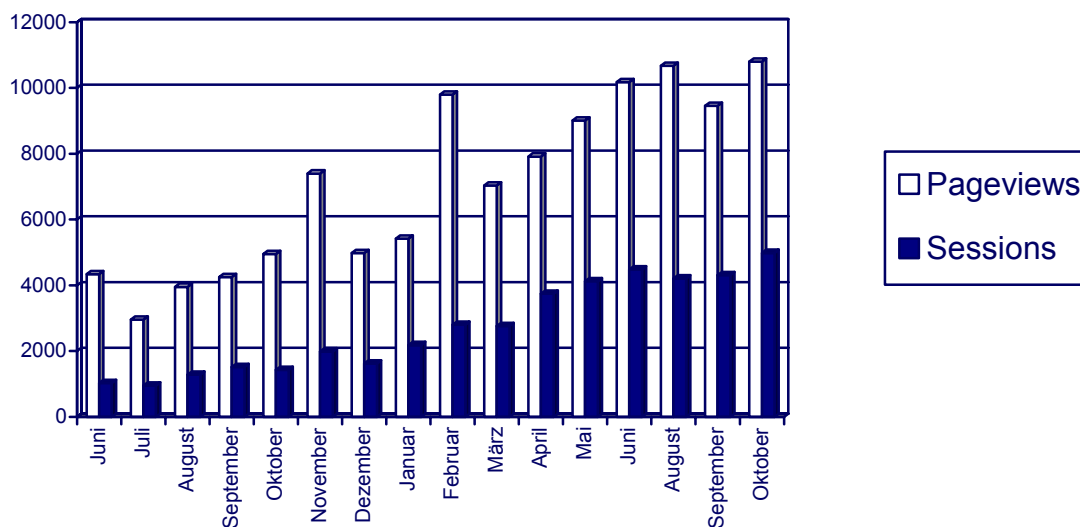
- eine Fokussierung auf wissenschaftliche Neuerscheinungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung, sowohl Online-Publikationen als auch Printmedien,
- eine bewusste Konzentration der Inhalte auf Schwerpunktthemen
- die in Anlehnung an Printmedien als Neuerscheinungen präsentierten Ausgaben von drei Zeitschriften im Jahr.

### *Die Nutzung von Querelles-Net*

Das Online-Journal wird, wie ein Blick auf die Statistik zeigt, ausgesprochen gut angenommen.

### *Übersicht über die Zugriffszahlen auf Querelles-Net von Juni 2000 bis Oktober 2001*

Die Pageviews geben Auskunft darüber, wie viele Seiten von Querelles-Net angefordert wurden. Die Zahl der Sessions (Sitzungen) dagegen gibt Aufschluss darüber, wieviele verschiedene Besucherinnen und Besucher auf der Web-Site waren. Jeder Rechner repräsentiert dabei die Session einer einzelnen Person, unabhängig davon, wie viele Seiten diese sich angesehen hat. Die Zahl der Pageviews stieg seit dem Ersterscheinen von Querelles-Net von rund 3000 auf über 10 000, die Zahl der Sessions von ca. 1000 auf durchschnittlich über 4000. Die Verteilung auf die Verbreitung in den einzelnen Ländern, die ebenfalls statistisch ausgewertet



werden kann, macht darüber hinaus deutlich, dass neben dem Schwerpunkt im deutschsprachigen Raum ein wachsendes Interesse in den osteuropäischen Ländern besteht, dass aber auch im amerikanischen Bereich die Zeitschrift zur Kenntnis genommen wird. Bedauerlicherweise wird es wohl noch eine Zeit dauern, bis wir in der Lage sein werden, die bereits als „Rumpfversion“ vorliegende englische Version weiter auszubauen. Ziel ist es, ein gemischtsprachliches Angebot, d.h. auch Buchrezensionen anbieten zu können, die Bücher aus nicht deutschsprachigen europäischen Ländern (und aus dem amerikanischen Raum) berücksichtigen und die dann in Englisch verfasst würden.

### ***Der Dialog mit den User/-innen***

Auf der Website lässt sich nicht zuletzt aufgrund des schlichten, an Printzeitschriften angelehnten Designs einfach navigieren. Innerhalb des Rezensionen-Journals ist dagegen wenig Navigation möglich. Damit sollte erreicht werden, dass die User/innen bei den Inhalten der Rezensionen verweilen. Eine SITEMAP klärt über die Struktur der Website auf. Über die Rubrik ARCHIV kann einfach auf vorige Ausgaben zurück gegriffen werden. Die später hinzu gekommene BIBLIOGRAFIE von einschlägigen Print-Publikationen (unter Rubrik FACHINFOS) wird mehr und mehr Links enthalten, die auf die jeweiligen Rezensionen der Titel führen; die umfangreiche Liste selbst enthält aktuelle Neuerscheinungen des laufenden Jahres und des Vorjahres. Frühere Titel kommen ins Archiv (neuer Service!). Nach wie vor besteht das bislang kaum genutzte Angebot an alle FU-Mitarbeiter/innen, ihre Neuerscheinungen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung in Querelles-Net mit kurzen Inhaltsangaben anzukündigen (einfach zu bedienendes FORMULAR unter der Rubrik PUBLIKATIONEN).

### ***Die Rubrik FORUM***

Die Rubrik FORUM nimmt eine Zwischenstellung ein. Sie ist einerseits der beweglichste Teil der Website, denn neue Themen werden auch zwischen den Erscheinungsterminen des Querelles-Net-Journals angeboten. Andererseits wird über diese Rubrik das Ziel verfolgt, über die Funktion des reinen Infopools und/oder Rechercheinstruments hinaus zu gehen. Schön wäre es, wenn sich nach und nach eine Art virtueller „Runder Tisch“

etablieren würde, der genutzt wird, miteinander ins Gespräch zu kommen. Der ursprünglich geplante Inhalt des Forums, nämlich zum jeweiligen Schwerpunkt ein moderiertes Diskussionsforum durchzuführen, war nicht erfolgreich. Trotz sorgfältiger Vorbereitung und statistisch nachzuweisendem Interesse an den für eine Diskussion vorbereiteten Inhalten, war keine aktive Beteiligung zu erreichen – ein Phänomen, das wohl auch mit der deutschen Hochschullandschaft zu tun haben muss, denn in anderen Ländern ist diese Form des Austausches inzwischen gang und gäbe. Deshalb widmeten wir die Rubrik FORUM in eine offene Rubrik um, bei der virtuelle Interviews, Podiumsdiskussionen und Berichte publiziert werden. Dies scheint bislang erfolgreich und hat auch Resonanz via e-mail zur Folge. Folgende Beiträge sind bislang erschienen:

Querelles-Net Nr. 2, „Nationalsozialismus und Antisemitismus“: Ausstellung der Künstlerin Pat Binder, „Stimmen aus Ravensbrück“ zu Gedichten und Kunst aus dem Frauen-Konzentrationslager Ravensbrück (<http://www.pat-binder.de/ravensbrueck>).

Querelles-Net Nr. 3, „Osteuropa und Rußland“:  
*Forum 1*: Interview mit Jirina Siklova, Professorin für Soziologie und Begründerin des 1998 institutionalisierten Zentrums für Geschlechterforschung (GSC) an der Karls-Universität in Prag/Tschechien.

*Forum 2*: Berlinale 2001: „Haben Sie heute schon einen Film von einer Frau gesehen?“  
Ein Berlinale-Bericht von Maria Marchetta.

Querelles-Net Nr. 4, „Technik und Naturwissenschaften“: Podiumsdiskussion mit Iris Bockermann, Carmen Masaneck und Heike Wiesner zu ihren Forschungsergebnissen im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projektes zum Thema Virtuelles Lernen und Gender Studies (Forschungsbericht der Autorinnen als Download im Word-Format).

Querelles-Net Nr. 5, „Ost- und Westdeutschland“:  
Interview mit Elke Stolze über ihr Projekt „FrauenOrte“, ein Expo2000-Projekt in Sachsen-Anhalt, bei dem landesweit 22 Gedenktafeln enthüllt wurden.

### ***Querelles-Net als Teil eines Berliner Fachportals für Frauen- und Geschlechterforschung***

Querelles-Net ist ein weiteres Projekt der Zentral-einrichtung, das zu dem bereits in sechster Folge erschienenen *Querelles. Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung* hinzu tritt. Es ist zunächst ein Angebot für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der FU, dieses virtuelle Veröffentlichungsorgan für die eigene Recherche sowie für eigene Inhalte zu nutzen (vgl. die Möglichkeit, einschlägige Neuerscheinungen unter der Rubrik PUBLIKATIONEN ankündigen zu können). Gleichzeitig weist die virtuelle Verbreitung und der kostenlose Zugriff auf Querelles-Net über die Freie Universität hinaus. Durch den Aufbau einer Community innerhalb der Berliner Hochschullandschaft, nach und nach im deutschsprachigen und hoffentlich auch im europäischen Kontext, sollen die User/innen mehr und mehr zur aktiven Mitgestaltung ermutigt werden. Denkbar ist zum Beispiel das Einbinden von Homepages Berliner Wissenschaftlerinnen einschließlich Weiterbildungsveranstaltungen, in denen das technische Know-how dafür erworben werden kann. Es wird mehr und mehr darum gehen, dass gerade auch Frauen das Internet, vor allem das WWW als Instrument bedienen lernen, mit dem sich nicht nur Informationen recherchieren, sondern auch Kommunikation, Lehre und Forschung effektiv *und* mit Qualität gestalten lassen. Für die Zukunft wäre darüber nachzudenken, welche Inhalte mit Querelles-Net innerhalb der vielfältigen Aktivitäten der Berliner Hochschulen im Netz weiter ausgebaut werden können und an welchen Stellen eine gezielte Kooperation und Ressourcenteilung möglich und sinnvoll ist.

Abschließend wäre auf die eben erschienene neue, fünfte Ausgabe hinzuweisen, die sich dem Schwerpunkt „Ost- und Westdeutschland“ widmet. Für die sechste Nummer (Redaktionschluss ist der 15. Dezember 2001, Erscheinungstermin der 1. März 2002) haben wir eine Kooperation mit der Hochschule (oder seit neuestem: Universität) der Künste geplant, denn thematisch wollen wir uns mit Neuerscheinungen aus dem Bereich „Musik, Film und Bühne, Kunst“ befassen. Außerdem werden wir mit Maria Marchetta eine eigens für Querelles-Net akkreditierte Berlinale-Korrespondentin haben, die aktuell über interessante Filmbeiträge, Trends und Relevantes im Hinblick auf den Frauen- und Geschlechteraspekt berichten wird.

Wenn Sie jetzt neugierig geworden sind auf die bereits erschienenen Ausgaben des Querelles-Net Journals, dann sind Sie herzlich eingeladen, unsere Seite unter <http://www.querelles-net.de> zu besuchen. Hinweise, Kritik, Rezensionsvorschläge,

Ankündigungen von Beiträgen und Monografien nehmen wir gerne unter folgender e-mail-Adresse entgegen:

[redaktion@querelles-net.de](mailto:redaktion@querelles-net.de)

(Ansprechpartnerin: Dr. Constanze Jaiser)

---

### ***Felicitas Wlodyga***

*Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Referat für Weiterbildung und stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte*

### **Das Rhoda-Erdmann-Programm – Wintersemester 2001/2002**

Weiterbildung für Frauen wird an der Freien Universität ganz groß geschrieben. Das Angebot wird zentral im Referat Weiterbildung der FU organisiert. Es wendet sich mit spezifischen Frauenbildungsprogrammen an drei Zielgruppen: an Wissenschaftlerinnen (Rhoda-Erdmann-Programm), an Frauenbeauftragte und an sonstige Mitarbeiterinnen. Alle drei Frauenweiterbildungsangebote sind in dem Programm „Praxis und Perspektiven“ zusammengefasst (Programmanforderung unter 030/838 51458), das semesterweise erscheint. Bis einschließlich des laufenden Wintersemesters ist die Teilnahme an FU-Weiterbildungsveranstaltungen für FU-Mitarbeiter/innen kostenlos. Eine neue Dienstvereinbarung zur Weiterbildung an der Freien Universität wird die Kostenregelung für FU-Angehörige ab dem Sommersemester 2002 neu festlegen. Externe Teilnehmerinnen können die Seminare prinzipiell gegen ein Entgelt besuchen.

1997 hat die Freie Universität Berlin als erste Universität in Deutschland ein auf die Bedürfnisse von Nachwuchswissenschaftlerinnen abgestimmtes Qualifikationsangebot aufgebaut: das *Rhoda-Erdmann-Programm – Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft*. Es ist auf Wissenschaftlerinnen während ihrer Qualifikationsphasen (Promotion und Habilitation) ausgerichtet und eröffnet ihnen Weiterbildungsmöglichkeiten, die sie für den Wissenschaftsbetrieb und ihre weitere berufliche Laufbahn qualifizieren. Ziel ist es, den Anteil der Frauen im Wissenschaftsbetrieb zu erhöhen. Immer noch profitieren Frauen weniger – ausgehend vom Ergebnis des Studienabschlusses, den Karriereverläufen und -chancen – von einer qualifizierten Hochschulbildung als ihre männlichen Kollegen.



Während junge Frauen zu Beginn ihres Studiums noch häufig annehmen, dass die Zeiten der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Bildungssystem und auf dem akademischen Arbeitsmarkt überwunden seien, sind ihnen am Ende des Studiums die realen Bedingungen bewusst. Zu Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn erhöht sich dann ihr Bedarf an Weiterbildungsangeboten, die über die Anforderungen an eine erfolgreiche Lehr- und Forschungstätigkeit hinausgehen.

Gefragt sind Angebote, die das notwendige Insiderwissen über bestehende Strukturen, Machtverhältnisse und informelle Kommunikationswege vermitteln, um die realen Wettbewerbsbedingungen einschätzen zu lernen. Diesen Anforderungen begegnet das Rhoda-Erdmann-Programm. Intendiert ist auch die Gelegenheit zu Informationsaustausch und Vernetzung, da die Netzwerke der Wissenschaftlerinnen in der Regel kleiner und deshalb weit weniger tragfähig und einflussreich sind als die Seilschaften männlicher Kollegen. Im festen Jahresrhythmus werden Seminare zu bestimmten Schwerpunkten wiederholt (z. B. Stimm- und Sprechtraining, die wissenschaftliche Publikation, wissenschaftliches Schreiben, Verhandlungs- und Kommunikationstraining, Beantragung von Drittmitteln und Informationsrecherche im Internet). Sie werden um aktuelle Seminare ergänzt, die ebenfalls die Erweiterung individueller, organisatorischer, kreativer und kommunikativer Kompetenzen zum Ziel haben.

Im Oktober fand bereits das Seminar *Erfolgreiche Präsentation mit PowerPoint* statt. Weitere Seminare im Wintersemester sind:

*Stimm- und Sprechtraining* 13./14.11.01

*Erfolgreich verhandeln und kommunizieren* 30.11./1.12.01

*Wie erstelle ich meine eigene Homepage?* 3./4.12.01

*Präsenztraining – Bewegungs-, Atem-, Stimm- und Schauspielübungen* 18./19.1.02

*Beantragung von Drittmitteln* 22./23.2.02

*Frauen führen anders – Erfolgreich führen durch Motivation* 1./2.3.02

*Wissenschaftliches Schreiben (I)* 8./9.3.02

Anmeldungen können auch per E-Mail an [kfr@zedat.fu-berlin.de](mailto:kfr@zedat.fu-berlin.de) vorgenommen werden.

Weitere Informationen unter:

<http://www.fu-berlin.de/weiterbildung>

Das Rhoda-Erdmann-Programm wird als Kooperationsprojekt von vier Einrichtungen an der Freien Universität Berlin getragen: vom Referat Weiterbildung, der zentralen Frauenbeauftragten, der

Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung und der Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung.

---

## Habilitandinnennetzwerk

Für dieses Semester lädt die zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber zu einem Treffen ein

**am Montag, dem 19.11.01  
um 18.00 Uhr**

im Restaurant Galileo,  
Otto-von-Simson-Straße 24.  
14195 Berlin

---

### Berichtigung:

Leider ist der Redaktion des Wissenschaftlerinnen-Rundbriefs Nr. 2/2001 ein Fehler unterlaufen. In dem Beitrag *Über die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung* von Johanna Bossinade (S. 13, vorletzter Absatz) lautet der Satz richtig:

Diese zweite Leitungsfunktion habe ich, Johanna Bossinade inne, die am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften Neuere deutsche Literatur mit den Schwerpunkten Frau im literarischen Prozess, Autobiographik und Poetologie lehrt.

**Bianca Beyer**

*Stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte*

## Der Total E-Quality Science Award – Die Freie Universität bewirbt sich!

Gefördert vom Bundesministerium Familie, Jugend, Senioren und Frauen hat der Verein Total E-Quality Deutschland e. V. die Ausschreibung der Prädikatsvergabe Total E-Quality erstmalig auf die bundesdeutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen erweitert. Der Verein hat es sich zum Ziel gesetzt, die Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen in Unternehmen und, mit diesem Jahr, in Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen zu fördern. Die Vergabe des Total E-Quality Science Awards initiiert einen Qualitätsvergleich von Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Zu einer chancengerechten innovativen Personalpolitik gehört unter anderem, vorhandene Potenziale zu entwickeln und Frauen entsprechend ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen. Bewertet wird die berufliche Perspektive von Frauen, ihre Partizipation auf allen Ebenen und angemessene und gerechte Honorierung der Leistungen von Frauen. Die Unternehmenskultur, die Maßnahmen, die zur Umsetzung der Chancengleichheit ergriffen werden, die Integration von Geschlechterforschung in Forschung und Lehre und die Einbindung der Gleichstellung als innovative Querschnittsaufgabe in den neu entstehenden Führungskonzepten wie Leitbildentwicklung, interne Mittelvergabe, Controlling, Evaluierung etc. werden in einem umfassenden Fragebogen zu sieben Aktionsfeldern abgefragt und sind sorgfältig zu dokumentieren. In den vergangenen Wochen hat sich eine Arbeitsgruppe unter Vorsitz des Kanzlers (m. d. W. b.) damit beschäftigt, die an der Freien Universität bestehenden und geplanten Strategien und Maßnahmen zusammenzutragen. Dazu wurden mehrere Untergruppen zu einzelnen Themenfeldern und den beteiligten Fachbereichen Physik und Geschichts- und Kulturwissenschaften gebildet.

Die Freie Universität gilt seit langem als frauenfreundliche Hochschule und hat viele Initiativen ins Leben gerufen, die später von anderen Hochschulen erfolgreich übernommen wurden. Im Wechsel von herkömmlicher Personalverwaltung zu innovativer Personalpolitik, der in den letzten Jahren angestrebt wurde, wurde auch die Chancengleichheit bedacht. Die Beteiligten sind sich sicher, dass sie den Qualitätsvergleich nicht zu

scheuen braucht. Am 30. November müssen die Unterlagen im Bundesministerium eingegangen sein. Dann wird sich zeigen, auf welchem Niveau sich die Chancengleichheitspolitik der Freien Universität bewegt.

Weitere Informationen unter:  
[www.total-e-quality-science.de](http://www.total-e-quality-science.de)

und im Büro der zentralen Frauenbeauftragten

---

### **Bianca Beyer**

*Stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte*

## Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises am 12. Dezember 2001

Mit dem Margherita-von-Brentano-Preis werden in diesem Jahr zwei Projekte ausgezeichnet. Die Jury folgte zum einen dem Vorschlag von Prof. Dr. Ulrich Albrecht, die Honorarprofessorin Dr. Claudia von Braunmühl auszuzeichnen. Frau von Braunmühl hat sich in den vergangenen Jahren ausgezeichnet durch ihr herausragendes Engagement in Lehre und Forschung an der FU. Sie hat bereits mehrere Ringvorlesungen organisiert und publiziert. Sie wird als Mentorin von Absolvierenden und Promovierenden im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung hoch geschätzt. Für das laufende Wintersemester organisierte Frau von Braunmühl die Ringvorlesung *Etablierte Wissenschaft und feministische Theorie im Dialog* (Das Programm finden Sie auf der nächsten Seite). Dieses Engagement für Frauen und für Geschlechterforschung befand die Jury insbesondere deshalb preiswürdig, weil Frau von Braunmühl als engagierte Forscherin an der FU tätig ist, ohne durch eine Stelle in den Universitätsbetrieb eingebunden zu sein.

Der zweite Vorschlag, den die Jury mit einem Preis auszeichnet, kommt von Prof. Dr. Rudolf Tauber und würdigt das Projekt S.I.G.N.A.L. am Universitätsklinikum Benjamin Franklin. S.I.G.N.A.L. ist ein Interventionsprojekt gegen Gewalt gegen Frauen und zeichnet sich insbesondere durch die Erarbeitung von Strategien in Einrichtungen des Gesundheitswesens aus, die bisher vor allem am UKBF eingesetzt wurden. Die Arbeit erstreckt sich aber auch auf die wissenschaftliche Erfassung und Auswertung der Grundlagen und Ergebnisse der praktischen Interventionsmaßnahmen.

Die Preisträgerinnen werden in einem abendlichen Festakt am 12. Dezember ausgezeichnet. Die Veranstaltung von 17.00 bis 20.00 Uhr im Sitzungssaal des Akademischen Senats im Henry-Ford-Bau wird von der Vizepräsidentin Prof. Dr. Klann-Delius eröffnet. Nach dem einleitenden

Vortrag von Prof. Dr. Mechthild Leutner, der Sprecherin des zentralen Frauenrates, werden Prof. Dr. Peter Grothian und Prof. Dr. Rudolf Tauber die Laudation halten, bevor die Preisträgerinnen von ihren Projekten berichten werden. Beim anschließenden Empfang kann den Preisträgerinnen eine persönliche Gratulation überbracht werden.

---

Prof. Dr. Ulrich Albrecht  
Prof. Dr. Claudia von Braunmühl

## **Ringvorlesung: Etablierte Wissenschaft und feministische Theorie im Dialog**

Di 18-20 Uhr, Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft, Hörsaal B, Ihnestr. 21

- 23.10.2001 **RECHTSWISSENSCHAFT: „Europäische Grundrechtscharta“**  
PD Dr. Susanne Baer, LL.M. (Universität Bielefeld)  
Prof. Dr. Ulrich K. Preuß (Freie Universität Berlin, Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft)
- 30.10.2001 **POLITIKWISSENSCHAFT: „Kompromiss-Strukturen in der Politik. Gibt es eine Alternative zwischen Angleichung oder Ausschluss?“**  
20-22 Uhr!  
Prof. Dr. Marianne Braig (Johann-Wolfgang-Goethe Universität Frankfurt am Main, Institut für vergleichende Politikwissenschaft und Internationale Beziehungen)  
Prof. Dr. Christoph Scherrer (Universität GH Kassel, Fachbereich Gesellschaftswissenschaften)
- 06.11.2001 **INFORMATIK: „Theorien der Informatik“**  
Dr. Heidi Schelhowe (Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Informatik)  
Prof. Dr. Klaus-Peter Lühr (Freie Universität Berlin, Institut für Informatik)
- 13.11.2001 **GEOGRAPHIE: „Natur(bilder) zwischen Text und Abenteuer“**  
Dipl. Geogr. Sybille Bauriedl (Universität Hamburg, Institut für Geographie)  
Prof. Dr. Peter Jürgen Ergenzinger (Freie Universität Berlin, Institut für Geowissenschaften)
- 20.11.2001 **GESCHICHTE: „Personenkonzepte in der Frühen Neuzeit“**  
Prof. Dr. Claudia Ulbrich (Freie Universität Berlin, Friedrich-Meinecke-Institut)  
Dr. David Sabean (Department of History, UCLA, Los Angeles, USA)
- 27.11.2001 **STADTENTWICKLUNG: „Charta von Athen: Suche nach der Stadt der Zukunft“**  
Prof. Dr. Christine Bauhardt (Technische Universität Berlin, Institut für Management in der Umweltplanung)

- 04.12.2001 **ÖKONOMIE: „Volkswirtschaftliche Arbeitsmarktanalysen“**  
Prof. Dr. Friederike Maier (Fachhochschule für Wirtschaft, Berlin)  
Prof. Dr. Jürgen Kromphardt (Technische Universität Berlin, Fachbereich Wirtschaft)
- 11.12.2001 **THEOLOGIE: „Männlich und weiblich schuf Er sie ...!“  
Mensch-Sein zwischen Geschöpflichkeit und Selbstbestimmung“**  
PD Dr. Christl Maier (Humboldt-Universität zu Berlin, Theologische Fakultät)  
Prof. Dr. Jens Herzer (Universität Leipzig, Theologische Fakultät)
- 18.12.2001 **KUNSTGESCHICHTE: „Maja und Olympia. Der Streit um den weiblichen Akt.“**  
Prof. Dr. Susanne von Falkenhausen (Humboldt-Universität zu Berlin, Kunsthistorisches Seminar)  
Prof. Dr. Werner Busch (Freie Universität Berlin, Kunsthistorisches Institut)
- 08.01.2002 **PUBLIC HEALTH: „Brauchen wir geschlechtsspezifische Zugänge  
in der Gesundheitswissenschaft?“**  
Prof. Dr. Ulrike Maschewsky-Schneider (Technische Universität Berlin, Institut für  
Gesundheitswissenschaften)  
Prof. Dr. Gert G. Wagner (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung)
- 15.01.2002 **MATHEMATIK: „Möglichkeiten und Grenzen der Kategorie Geschlecht in der Ma-  
thematik – Zur Dialogizität in den mathematischen Texten Emmy Noethers“**  
Dipl. Math. Mechthild Koreuber (Freie Universität Berlin, Zentrale Frauenbeauftragte)  
PD Dr. Henning Krause (Universität Bielefeld, Fakultät für Mathematik)
- 22.01.2002 **MUSIKWISSENSCHAFT: „Fanny Hensels einziges Streichquartett –  
ein Problemfall?“**  
Cornelia Bartsch (Universität der Künste, Fakultät Musik, Berlin)  
Prof. Dr. Rainer Cadenbach (Universität der Künste, Fakultät Musik, Berlin)
- 29.01.2002 **MEDIZIN : „Sinn und Unsinn der Hormontherapie bei Frauen über 50“**  
Prof. Dr. Martina Dören (Freie Universität Berlin, Universitätsklinikum Benjamin Franklin)  
Prof. Dr. J. Matthias Wenderlein (Universitätsklinikum Ulm)
- 05.02.2002 **NATURWISSENSCHAFTEN: „Haben Atome ein Geschlecht?  
Eine Biologin und ein Physiker auf der Suche“**  
Dr. Kerstin Palm (Humboldt-Universität zu Berlin, Kulturwissenschaftliches Seminar)  
Ak. Rat Dr. Wilhelm Quitzow (Technische-Universität Berlin, Institut für Erziehung,  
Unterricht und Ausbildung)
- 12.02.2002 **ABSCHLUSS-SITZUNG**

## **Ursula Fröbis**

*Frauenbeauftragte des Osteuropa-Instituts*

### **Strengthening Women's Rights in the Accession Process**

*Ein Tagungsbericht*

Am 14. September 2001 fand im Rahmen der Generalversammlung der *European Women's Lobby* (EWL) in Brüssel eine Tagung mit dem Thema *Strengthening Women's Rights in the Accession Process* statt.

Zielsetzung des Seminar war eine Bestandsaufnahme zu den Rechten der Frauen im Kontext der EU-Osterweiterung. Den zentralen Fokus der Debatte bildeten Erörterungen zu den Rechten der Frauen im wirtschaftlichen Bereich, die Frauenrechte und der Frauen- und Mädchenhandel. Auch sollte die Entwicklung der zukünftigen Politikinhalt der EWL in Bezug auf die Erweiterung diskutiert werden. Anwesend waren rund 200 Vertreterinnen. Die deutschen Frauen-NGO's (Non Government Organisations) waren durch den Deutschen Frauenrat vertreten.

Doch zunächst, wer ist die EWL? Die *Europäische Frauenlobby* wurde im September 1990 in Brüssel gegründet. Sie besteht aus einem Bündnis von Frauen-NGO's und vertritt heute über 3000 Dachorganisationen. Die EWL verfügt über einen Beobachterstatus bei der UNO, beim Europarat (Ausschuss Menschenrechte) sowie über zwei Sitze im *Beratenden Ausschuss für Chancengleichheit* der Europäischen Kommission. Die Lobby will die Interessen der Frauen in den Mitgliedsstaaten wahrnehmen und in Brüssel vertreten. Sie ist inzwischen zu einer unumgänglichen Partnerin im europäischen Entscheidungsprozess geworden und wurde in der Vergangenheit zu Fragen der Sozialpolitik und dem 4. Aktionsprogramm Chancengleichheit konsultiert. Die Lobby spielte eine wichtige Rolle auf der Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking. Dabei verpflichtete sie sich zum Monitoring der Pekinger Aktionsplattform und im Peking+5-Prozess in den EU-Mitgliedsstaaten.

Dem Seminar in Brüssel ging im Juni diesen Jahres ein Treffen der EWL mit Frauen-NGO's im „Women's Issues Information Centre“ in Vilnius voraus. Dort wurde die Frage, wie im Rahmen des Beitrittsprozesses verstärkt die Rechte der Frauen

eingebraucht werden können, behandelt. Als Ergebnis wurden sechs zukünftige Handlungsfelder festgelegt: 1. Verstärkung des *mainstreaming* Prozesses (*reinforcing gender equality mainstreaming*), und die Anwendung von weiteren wichtigen Politikinstrumenten (*policy instruments*) der EU; 2. Sicherstellung der Implementierung des *acquis communautaire* zur Chancengleichheit; 3. Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen; 4. Stärkung der Rolle von Frauen in der Wirtschaft; 5. Förderung von Frauen in Führungspositionen; 6. Verstärkte Förderung der Rolle der Frauen-NGO's im Beitrittsprozess.

Im Folgenden eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Beiträge des Seminars:

**Petra Erler** sprach als Mitarbeiterin des Kommissars für Erweiterung Günter Verheugen. Nach Erler liegt das Hauptproblem der Kandidatenländer bei Gleichstellungsfragen nicht so sehr in der rechtlichen Ausgestaltung, sondern in den sich real verschlechternden Lebensverhältnissen von Frauen. Als Beispiel führte sie die verstärkte Unvereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie in Polen an. Offene Formen der Diskriminierung bei der Ausschreibung von Stellen seien in Polen an der Tagesordnung. Dass Frauen im polnischen Parlament kaum repräsentiert sind, führte sie als weiteres Argument an. Sie beklagte die geringen finanziellen Mittel, die die EU in der Bekämpfung des Frauen- und Mädchenhandel aus Ländern wie Bulgarien, Rumänien, Ukraine, Weißrussland und Litauen aufwendet. Bei Problemen der häuslichen Gewalt interveniere die Polizei in Rumänien selbst dann nicht, wenn sie gerufen wird.

**Laurette Onkelinx**, die belgische Ministerin für Beschäftigung und Gleichstellung und derzeitige Präsidentin des Europäischen Rates, stellte fest, dass die von Erler beschriebenen Probleme auch die Hauptprobleme in einigen Mitgliedsstaaten der EU seien. Sie unterstrich, dass der Erweiterungsprozess auch eine Chance bietet, die Situation von Frauen in den Mitgliedsstaaten zu verbessern. Es gehe darum, Lösungsmöglichkeiten für die Frauen in den Mitgliedsstaaten und den Erweiterungsländern gemeinsam zu erarbeiten. Als Beispiel führte sie ihr Heimatland Belgien an. So werden in Belgien Frauen für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt als Männer. Auch gibt es, wie in vielen anderen Mitgliedsstaaten der EU, keine geschlechtsspezifische Datenerhebung in den Statistiken. Frau Onkelinx kündigte an, dass unter ihrer EU-Ratspräsidentschaft im Bereich des

*mainstreaming gender equality* weitere Schritte unternommen werden. Mitte Oktober soll eine Konferenz zum Thema „Gender Budgeting“ in Brüssel stattfinden.

**Urszula Nowakowska**, die Direktorin des polnischen *Women's Rights Centre* konstatierte, dass sich die Situation der Frauen nach dem Zusammenbruch der sozialistischen Staaten verschlechtert hat. Auch sie führte die Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben an. Rückschauend stellte Frau Nowakowska aber auch fest, dass im sozialistischen Polen niemals öffentliche Debatten über die Gleichstellung der Geschlechter geführt wurden. Sie beklagte, dass die derzeitige polnische Regierung keine Anstrengungen unternimmt, Gesetze gegen sexuelle Belästigung zu verab-

schieden. An die Adresse der polnischen Frauen-NGO's richtete sich die Feststellung, dass diese es bislang versäumt haben am DAPHNE-Programm der EU teilzunehmen; zum Teil ist dies auch dem Mangel an Informationen geschuldet. Auf den offiziellen Websites der polnischen Regierung, die die Bevölkerung über den EU-Beitritt informieren sollen, fehlen absichtlich Informationen zu Gleichstellungsfragen. Urszula Nowakowska forderte vor diesem Hintergrund, dass Gleichstellungsfragen im Beitrittsprozess eine größere Rolle spielen müssen. Sie bat um eine stärkere Unterstützung durch das Europäische Parlament.

Informationen zur Arbeit der EWL sind unter <http://www.womenlobby.org> zu finden.

# *KarriereChancenGleichheit*

8. Universitätsfrauentag

der Freien Universität Berlin, Henry-Ford-Bau, Garystr.35, 14195 Berlin

am 15. November 2001

- 13.00 Uhr**     **Auftakt**  
Art and Media Performance  
remote – verse *sandrabecker01*
- 13.30 Uhr**     **Infomesse und Praktikumsbörse**  
**bis**             CT Computer Training, Deutscher Akademikerinnenbund e.V., CTI New Media GmbH, FrauenComputerZentrum Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung – Forum Politik und Gesellschaft, Hochschulteam Arbeitsamt, Kobra Weiterbildung, Akademie der Konrad-Adenauer-Stiftung, Wirkstoff e. V. Weiterbildung, me-comp.net – medien kompetenz net, CareerService Network, Heinrich-Böll-Stiftung, Virtuelle Hochschule Bayern, P.e.p.e.r media & management, Virtuelle Hochschule Bayern, Fortbildungsakademie der Wirtschaft, ...
- 15.00 Uhr**     **Workshops**  
**bis**             Alle Ressourcen nutzen – EDV im Studium *Viola Vockrodt-Scholz*  
**16.30 Uhr**     Neue Tätigkeitsfelder im IT und Multimediabereich *Renate Wielpütz*  
Lehren mit dem Internet – Lernmaterialien und ihr Einsatz *Christian Zick*
- 16.30 Uhr**     **Präsentationen**  
**bis**             JobPortal (Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg), Aroma (Web-design),CTI (Internetauftritt), Aviva (Online Frauenmagazin), Virtuelle Hochschule Bayern, Virtuelle Welt Neukölln an der FU, Virtueller Seminarraum, Querelles-Net, Europäische Datenbank – Frauen in Führungspositionen ...
- 18.00 Uhr**     **Podiumsdiskussion: Chancengleichheit in der Welt der neuen Medien?**  
Vortrag: Frauen in der New Economy, *Juliane Freifrau von Friesen*, Senatorin für Wirtschaft und Technologie  
**Podium:**  
*Erika Romberg*, Staatssekretärin Wirtschaft und Technologie  
*Prof. Dr. Heidi Schelhowe*, Virtuelle IFU, Universität Bremen  
*Dr. Rosalinde Kicherer*, Virtuelle Hochschule Bayern  
*HD Dr. Christiane Funken*, Universität Freiburg  
*Prof. Dr. Gerhard Braun*, Vizepräsident der Freien Universität  
*Ingeborg Neumann*, PEPPERMINT.Financial Partners  
Moderation: *Henriette Wrege*, Freie Journalistin
- 20.00 Uhr**     **Sekt**  
mit Jazz und Videoperformance remote – verse *sandrabecker01*

Angehörige der Freien Universität Berlin erhalten zum Besuch der Veranstaltungen Dienstbefreiung.