

Wissenschaftlerinnen-Rundbrief

Freie Universität Berlin

Nr. 2/2009



Strukturierte Promotionsförderung im Herzen des Dahlemer Campus der Freien Universität:
Die Dahlem Research School

<i>Prof. Dr. Peter-André Alt</i>	1
<i>Transferable Skills Program</i> der Dahlem Research School zum Sommersemester gestartet	
<i>Dr. Martina van de Sand</i>	1
Neue Studie zur Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus an Hochschulen	
<i>Heidmarie Hecht, Dr. Dieter Grün, Dr. Jürgen Rubelt, Dr. Boris Schmidt</i>	2
Profund – Von der Wissenschaft in die Selbständigkeit	
<i>Svenja Hoch</i>	7
Vom Girls' Day an der Freien Universität Berlin zum Girls' und Boys' Day?	
<i>Tanja Schlake</i>	9
Neue Möglichkeiten des elektronischen Publizierens an der Freien Universität Berlin – Relaunch der Online-Rezensionszeitschrift „querelles-net“	
<i>Redaktion querelles-net</i>	11
Herausragende wirtschaftswissenschaftliche Abschlussarbeiten aus der Genderperspektive gesucht - Ausschreibung des <i>efas</i> -Nachwuchsförderpreis für Wissenschaftlerinnen	
<i>Heidrun Messerschmidt</i>	11

Tipps & Treffen & Termine

„querelles-net“ erscheint wieder.....	13
Teilnahme an einer aktuellen Work-Life Balance-Studie möglich.....	13
„Gender ist Happening“.....	13
Sommerhochschule der informatica feminale in Furtwangen.....	14
Studienstipendien aus dem Eva-Wolzendorf-Fonds.....	14
Großer Auftritt des Familienbüros – Internetangebot ausgebaut.....	14
Expertinnen-Datenbank.....	15
AG gegen sexuelle Belästigung an der Freien Universität Berlin.....	15
In eigener Sache.....	15

Herausgeberin: Zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber
Redaktion: Dr. Sünne Andresen und Anja Rothenburg
Layout: Anja Rothenburg

Freie Universität Berlin
Rudeloffweg 25 - 27
14195 Berlin
Tel: 030 838-54259
frauenbeauftragte@fu-berlin.de
www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte
Juli 2009

ISBN 978-3-929968-27-9

Strukturierte Promotionsförderung im Herzen des Dahlemer Campus der Freien Universität: Die Dahlem Research School

Prof. Dr. Peter-André Alt

Professor für Neuere Deutsche Literatur an der Freien Universität und Direktor der Dahlem Research School

Im Sommer 2008 wurde die Dahlem Research School (DRS) als eines der drei aus Exzellenzförderungsmitteln aufgebauten strategischen Zentren der Freien Universität feierlich eröffnet. Sie bildet das institutionelle Dach für 15 Promotionsprogramme, in denen herausragende Doktoranden und Doktorandinnen des In- und Auslandes intensiv gefördert und durch ein zusätzliches Unterrichtsprogramm auf dem Weg zur Promotion unterstützt werden. Die aktuelle Zahl der Doktoranden liegt bei 338, sie wird jedoch schon im Laufe des Wintersemesters auf annähernd 480 steigen. Die Programme der DRS stammen in annähernd gleichmäßiger Verteilung aus den Geistes-, Sozial-, Natur- und Lebenswissenschaften; das Spektrum reicht von den *Molecular Science* über *Transnational Studies* bis zu *Computational Biology*, *Biomedicine* und *Literary Studies*.

Gemeinsam ist diesen Programmen, dass sie ihre Doktoranden, zumeist auf der Basis eigener Stipendienfinanzierung, durch ein Lehrangebot führen, in dessen Rahmen sie ihre fachwissenschaftlichen Kenntnisse erweitern können. Die DRS hilft dabei, indem sie Kurse im Bereich der *Transferable Skills* anbietet - Veranstaltungen zu wissenschaftlichem Schreiben, wissenschaftlicher Kommunikation (auch in Fremdsprachen), zu Projektmanagement, Tagungsorganisation und Hochschuldidaktik. Weiterhin unterstützt die DRS die Anwerbung internationaler Doktoranden und Doktorandinnen, indem sie als *Welcome Center* für Neuankömmlinge fungiert, die erste Orientierung in Berlin erleichtert, Sprachkurse anbietet und bei Visaformalitäten berät.

Die DRS verfügt über ein eigenständiges, in sich genau abgestuftes Fördersystem; so finanziert sie Anschubstipendien für verheißungsvolle, aber noch nicht ganz ausgereifte Projektideen, sie unterstützt Doktorandinnen in Fächern mit geringem Anteil von Promovendinnen, sie zeichnet herausragende Abschlüsse durch ein einjähriges Postdoc-Stipendium aus und belohnt gute Betreuung durch ein Exzellenzsiegel für Mentorierung. Durch ihre regelmäßigen "*Career Talks*" mit Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaftsorganisationen, der Wirtschaft und der Medienpraxis erschließt sie ihren Doktorandinnen und Doktoranden zudem Einblicke in künftige Berufsfelder jenseits der Universität. Mit diesen und vielen anderen Fördermaßnahmen leistet die DRS einen strukturbildenden Beitrag zur besseren Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dass sie als zentrale Einrichtung, die hohe Forschungsqualität in der Promotionsphase unterstützt und ermöglicht, fest zum Exzellenzkonzept der Freien Universität gehört, wird nun auch durch ihren exponierten Standort im Herzen des Dahlemer Campus unterstrichen: durch das im Frühjahr 2009 bezogene DRS-Haus in der Hittorfstr. 16 (Nahe U-Bahnhof Thielplatz), in dem die Büros der Mitarbeiterinnen sowie die Seminarräume für die Doktorandinnen und Doktoranden liegen. Von hier, so kann man ahnen, werden bald verheißungsvolle internationale Wissenschaftskarrieren ausgehen, die ohne die Förderung der DRS-Programme nicht möglich gewesen wären.

***Transferable Skills Program* der Dahlem Research School zum Sommersemester gestartet**

Dr. Martina van de Sand

Managing Director der Dahlem Research School der Freien Universität Berlin

Mit einem eintägigen Workshop zum Thema „Drittmittelakquise – Strategien für eine erfolgreiche Antragstellung“ ist das Programm in *Transferable Skills* der Dahlem Research School gestartet.

Als Referentin konnte Frau Dr. Beate Scholz, ehemalige Bereichsleiterin wiss. Nachwuchs bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), gewonnen werden. Sie vermittelte den Teilnehmenden wesentliche Aspekte, die es bei der Vorbereitung und Konzeption von Drittmittel-

anträgen zu berücksichtigen gilt – ein Baustein für künftigen Erfolg im Wissenschaftsbetrieb.

Im Laufe des Sommersemesters sollen weitere 18 Veranstaltungen angeboten werden, teils in deutscher, teils in englischer Sprache. Sie stehen allen Doktoranden in den mittlerweile 15 Mitgliedsprogrammen der Dahlem Research School offen. Ein Teil der Workshops wird für Promovierende aller Programme angeboten, während andere Angebote auch die jeweilige Fachkultur berücksichtigen und sich daher spezifisch an eine Fächergruppe richten, z.B. die Naturwissenschaften.

Bei der Entwicklung des Konzeptes standen zwei Ziele im Vordergrund: Einerseits sollen die Workshops Promovierende bei ihrer Professionalisierung als junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler effektiv unterstützen. Um diesem Anspruch Rechnung zu tragen, wurden zum Beispiel speziell auf Doktoranden und Doktorandinnen zugeschnittene Kurse im wissenschaftlichen Schreiben und Präsentieren entwickelt. Andererseits müssen insbesondere vor dem Hintergrund, dass zwischen 80 und 95 % der Promovierten in außeruniversitären Feldern unterkommen, auch die Grundlagen für wichtige

Kernkompetenzen vermittelt werden, die in der Berufswelt zunehmend von Bedeutung sind. Hierzu zählen z.B. Zeit- und Projektmanagement, Verhandlungsführung oder Interkulturelle Kommunikation. Bewerbungstrainings oder Seminare zur Karriereplanung ergänzen das Angebot.

Dem Ziel, Orientierungshilfe beim Berufseinstieg zu leisten dient auch die begleitende Abendveranstaltungsreihe *Career Talks*, die am 24. Juni startet. In diesem Rahmen sollen typische, aber auch auf den ersten Blick untypische Berufsfelder und Karrierewege anhand der Biografien und in der Diskussion mit den eingeladenen Referentinnen und Referenten vorgestellt werden. Die erste Veranstaltung wird zunächst eine eher 'klassische' Karriere zum Thema haben: der Weg von der geisteswissenschaftlichen Dissertation zur Professur. Als Referentin hat Frau Prof. Dr. Ursula Kocher vom Institut für Deutsche und Niederländische Philologie der FU zugesagt. An den Career Talks können alle Promovierenden und Postdocs der FU teilnehmen. Eine Anmeldung ist nicht erforderlich. Weitere Informationen finden sich auf der Website der DRS: www.fu-berlin.de/drs.

Neue Studie zur Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus an Hochschulen

Im Januar 2009 erschien eine von der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in Auftrag gegebene Studie über die Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern in Deutschland. Die Ergebnisse überraschen insofern, als der wissenschaftliche Nachwuchs – trotz prekärer Beschäftigungsbedingungen – die Gesamtsituation überwiegend positiv bewertet. Im Folgenden veröffentlichen wir die Kurzfassung der Untersuchungsergebnisse. Nachfragen bei den Bearbeiter/inne/n der Studie haben ergeben, dass noch weitere Daten zu Unterschieden nach Geschlecht erhoben wurden, diese bisher aber nicht ausgewertet worden sind. Die Ergebnisse hierzu werden wir im nächsten Wissenschaftlerinnen-Rundbrief veröffentlichen.

Ergebnisse der ver.di-Studie „Der wissenschaftliche Mittelbau an deutschen Hochschulen – Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen“

Heidemarie Hecht

Dr. Dieter Grün

AB Absolventenforschung am FB Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin

Dr. Jürgen Rubelt

Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt an der ZE Kooperation der Technischen Universität Berlin

Dr. Boris Schmidt

Universitätsprojekt Lebrevaluation der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Das deutsche Hochschulsystem unterstellt implizit, dass wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen auch Hochschullehrer/-innen werden. Allerdings trifft dies nur auf ca. zehn Prozent der Promo-

vierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen zu. Viele wollen gar nicht länger als bis zur Promotion bleiben, und für viele derjenigen, die dauerhaft im Hochschulsystem bleiben würden,

gibt es keine längerfristigen Stellenperspektiven. Die Konkurrenz um die begehrten Stellen ist also hoch – und damit die berufliche Zukunft ungewiss. Wie erlebt der so genannte wissenschaftliche Nachwuchs diese potenziell prekäre Situation? Was erwartet er von seiner Zukunft? Werden die restlichen 90 Prozent auch auf eine berufliche Situation außerhalb der Hochschule vorbereitet, und welchen Stellenwert messen sie in dieser Situation den Gewerkschaften und den Personalräten bei?

Die ver.di Studie an drei deutschen Hochschulen macht deutlich, dass es viele wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gibt, die weit mehr arbeiten, als im Vertrag steht und zahlreiche Aufgaben übernehmen, die über das notwendige Maß hinausgehen – und mit dieser Situation absolut zufrieden sind. Offenbar liegt bei vielen das Verständnis vor, dass die Zeit der Promotion eine vorübergehende ist, und dass die Eigenarten dieser Phase akzeptabel sind und durch das Ziel belohnt werden. Die objektiv prekäre Situation wird von den Promovierenden subjektiv nicht als solche empfunden und sie schauen weit überwiegend recht optimistisch in die Zukunft. Gleichwohl existieren nicht unerhebliche Probleme. Als ein Indiz dafür mag einerseits gelten, dass etwa ein Drittel aller Promovierenden und fast die Hälfte der Frauen unter ihnen schon einmal aus beruflichen oder finanziellen Gründen die Erfüllung eines Kinderwunsches aufgeschoben haben. Berufliches und Privates scheinen in dieser Phase schwer zu vereinbaren.

Zudem existiert bei den Promovierenden ein erheblicher nicht gedeckter Bedarf an Betreuung der Promotion, an Angeboten zur Fort- und Weiterbildung und zur Orientierung für ihren zukünftigen Berufsweg. Dass dieser für die große Mehrheit aus dem Wissenschaftssystem herausführt, reflektiert das Hochschulsystem nicht und hinterlässt hier eine Bedarfslücke, an der gewerkschaftliche Organisationsarbeit – auch jenseits der mit Nachdruck zu fordernden Ausweitung der Post-Doc-Stellen – ansetzen kann, z.B. mit einem „ver.di Career Service für Promovierende“.

1. Der wissenschaftliche Nachwuchs: Ein Sammelbegriff für eine große und vielfältige Gruppe von Beschäftigten mit unklaren Perspektiven

Die Situation der Wissenschaftler/-innen an den Hochschulen ist „gegenwärtig dadurch gekennzeichnet, dass außer dauerbeschäftigten Professorinnen und Professoren auf Beamtenstellen im

Wesentlichen nur zwei Arten wissenschaftlichen Personals existieren: Qualifikant/-innen (hauptsächlich Doktorand/-innen) sowie ‚Projektbeschäftigte‘, die über Drittmittel finanziert werden. Beide Gruppen sind befristet beschäftigt. Nach Abschluss der Qualifikation bzw. nach Auslaufen der Befristungsmöglichkeiten haben sie die Hochschule zu verlassen“ (Steinheimer 2007: 35). Daneben existieren andere, bislang noch kleinere Gruppen von Promovierenden, die ihren Lebensunterhalt auf andere Art und Weise decken, z.B. durch berufliche Arbeit außerhalb der Hochschule oder durch Stipendien, etwa im Rahmen von Promotions- und Graduiertenkollegs, die gegenwärtig einen starken Aufschwung erleben. Etwa 90 Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses muss sich nach Ablauf der befristeten Beschäftigung an der Hochschule bzw. nach Abschluss der Promotion die Frage stellen, wie es beruflich weiter geht. Diese Schätzung basiert auf folgenden Daten:

- Es gibt an deutschen Hochschulen ca. 100.000 Promovierende.
- Die Zahl der jährlichen Promotionen außerhalb der Medizin wird mit einer Größenordnung von ca. 20.000 angegeben.
- Es existieren insgesamt schätzungsweise ca. 20.000 Post-Doc-Stellen.
- Jährlich werden ca. 2000 Habilitationen abgeschlossen.

Da die Zahl der Promovierenden steigt und die der Hochschullehrerstellen stabil bleibt bzw. seit 1995 sogar leicht sinkt, wird die Konkurrenz um diese Stellen härter. Gleichzeitig unterstellt das Hochschulsystem mit dem Begriff „wissenschaftlicher Nachwuchs“, dass die Promovierenden die Hochschullehrerlaufbahn eingeschlagen haben und interpretiert damit implizit die gesellschaftlichen Kosten für Promovierende bzw. die für die Förderung der Nachwuchswissenschaftler/-innen als Fehlinvestitionen, wenn diese nicht Hochschullehrer/-innen werden.

2. Die Fragestellung: Vier Fragen, drei ausgewählte Universitäten

Vor diesem Hintergrund legten wir Promovierenden der Technischen Universität Berlin (TUB), der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (Universität Oldenburg) und der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Universität Jena) Fragen zu folgenden Themen vor:

- Wie sieht die bisherige und derzeitige berufliche Situation der Nachwuchswissenschaftler/-innen aus?
- Wie erleben sie diese Situationen und als wie unsicher bzw. „prekär“ empfinden sie diese?
- Wie schätzen sie ihre berufliche Zukunft ein?

- Wie stehen sie den Gewerkschaften gegenüber?

3. Die Stichprobe: Fast 1.000 Teilnehmende; rund 20 Prozent Nettorücklauf in der Kernstichprobe der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen

Wir erhielten insgesamt 931 ausgefüllte, auswertbare Fragebögen zurück. Etwa zwei Drittel der Antwortenden waren an den Hochschulen befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen. Jeweils etwa ein Zehntel der Fragebögen stammte erstens von „externen Stipendiaten“, zweitens von Personen, die weder ein Beschäftigungsverhältnis inne hatten noch ein Stipendium erhielten und drittens von Personen, die ihre Promotion überwiegend über ein Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Hochschule finanzierten.

Nur für die Kerngruppe der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen liegen Zahlen über die Grundgesamtheit vor, sodass wir hier Schätzungen einer Rücklaufquote vornehmen können. Etwa ein Fünftel, fast 20 Prozent der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen an den ausgewählten Hochschulen haben sich an der Befragung beteiligt.

Die in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse beziehen sich in den Kapiteln 3 und 4 zur Beschäftigungssituation sowie Arbeits- und Motivationslage lediglich auf die Antworten dieser etwa 600 befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen an den Hochschulen. Soweit Überschlagsrechnungen zu Geschlecht und Fachrichtung der Befragten solche Aussagen erlauben, scheint unsere Stichprobe repräsentativ. In Kapitel 5 über das Verhältnis der Nachwuchswissenschaftler/-innen zu Gewerkschaften und Personalräten sind hingegen die Ergebnisse für alle Promovierenden einbezogen, also von gut 900 Befragten.

4. Die Beschäftigungssituation der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen: Großes Interesse an Forschung und dem Promotionsvorhaben, als selbstverständlich empfundene Mehrarbeit, eine überwiegend positive Einschätzung der Gesamtsituation und eine klare Bereitschaft, dieselbe Entscheidung noch einmal zu treffen

Die beiden wichtigsten Motive zur Aufnahme einer Tätigkeit an der Hochschule sind das Interesse zu forschen bzw. eine Promotion zu verfassen (jeweils von über 80 Prozent genannt).

Der Weg in das Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/-in verlief nur für etwa ein Drittel einfach, schnell und gerade ohne vorherige Erfahrungen mit dem Beschäftigungssystem und oder mit dem Stipendienwesen.

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen arbeiten überwiegend deutlich mehr als in ihren Arbeitsverträgen vereinbart. Dies trifft ganz besonders für diejenigen zu, die Teilzeitstellen innehaben. Insgesamt haben 42 Prozent der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen volle Stellen, 12 Prozent Zwei-Drittel Stellen und 45 Prozent halbe Stellen. Die durchschnittliche Vertragsdauer beträgt 28 Monate. Das Verhältnis zwischen bezahlter und tatsächlich geleisteter Arbeit wird mehrheitlich als nicht angemessen eingeschätzt (von etwa 60 Prozent). Der mit Abstand größte Arbeitszeitanteil entfällt mit durchschnittlich 40 Prozent während der Vorlesungszeit bzw. 50 Prozent während der vorlesungsfreien Zeit auf die Arbeit an der Promotion bzw. an anderen eigenen Forschungsprojekten. Fast die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen berichtet von zu wenig Zeit für die Promotion. Für die Mehrzahl ist also die Promotion weitgehend ein „Privatvergnügen“, das großenteils unbezahlt erledigt wird, eine private Investition in eine äußerst unsichere Zukunft – zumindest als Wissenschaftler/-in.

43 Prozent schätzen die aktuelle Arbeitssituation positiv ein, während sich nur acht Prozent demotiviert fühlen. Am zufriedensten sind die Mediziner/-innen und Pharmazeute/-innen (58 Prozent) gegenüber 38 Prozent der Sprach- und Kulturwissenschaftler/-innen, die sich in einem Fächervergleich am wenigsten durch ihre aktuelle Arbeitssituation motiviert fühlen. Gleichwohl hat über ein Drittel der Befragten bereits einmal aus beruflichen oder finanziellen Gründen die Erfüllung eines Kinderwunsches aufgeschoben. Von den Frauen gaben das sogar mit 43 Prozent fast die Hälfte an, von den Männern hingegen nur 28 Prozent.

Fast drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen würden wieder einen Arbeitsplatz an einer Hochschule wählen, was ebenfalls die überwiegend positive Beurteilung der Arbeitssituation widerspiegelt. Drei Viertel der Sprach- und Kulturwissenschaftler/-innen würden diesen Weg noch einmal einschlagen, jedoch nur 55 Prozent der Mediziner/-innen und Pharmazeuten. Diese Entscheidung ist vor allem davon abhängig, ob die wissenschaftlichen Nach-

wuchskräfte auch außerhalb der Hochschule Möglichkeiten sehen, sich mit den Inhalten ihres Faches bzw. ihres Forschungs(um)feldes zu befassen. Je stärker konturierte fachnahe Berufsbilder, also klar erkennbare berufliche Alternativen auf den außerwissenschaftlichen bzw. außerhochschulischen Teilarbeitsmärkten existieren, desto weniger wichtig ist aus dieser Perspektive der Hochschulbereich.

5. Die Zukunftserwartungen: Wenig Phantasien für einen langfristigen Verbleib an der Hochschule, wenig gefühlte Prekarität „trotz“ objektiv prekärer Bedingungen, befristete Arbeitsverträge als realistische Zukunftserwartung

Phantasien über einen langfristigen Verbleib in der Hochschule bestehen bei der Mehrzahl der Befragten nicht. Sie schätzen die Chance auf eine längerfristige berufliche Perspektive an der Hochschule realistisch ein: Nur sechs Prozent erwarten eine unbefristete Stelle an einer Hochschule zu bekommen, wohingegen 88 Prozent nicht davon ausgehen. Das Bewusstsein, einer unsicheren beruflichen Zukunft entgegen zu gehen, spiegelt sich auch in den Antworten bezüglich einer unbefristeten Stelle außerhalb der Hochschule wider: Nur etwa ein Viertel der Befragten erwartet dies, mehr als die Hälfte der Befragten hingegen nicht.

Die objektiv prekäre Situation wird allerdings vom wissenschaftlichen Nachwuchs überwiegend nicht auch subjektiv als solche empfunden: Fast 80 Prozent sehen ihre berufliche Zukunft optimistisch, während lediglich sieben Prozent ihre berufliche Zukunft (eher) pessimistisch einschätzen. Die Absolvent/-innen von Fächern, die auf dem Arbeitsmarkt stärker nachgefragt sind, wie z.B. Ingenieure, strahlen einen höheren Optimismus aus. Entsprechend ist der berufliche Optimismus dort am geringsten, wo alternative Berufsbilder und Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb von Wissenschaft und Forschung am seltensten existieren, in den Sprach- und Kulturwissenschaften. In ihnen äußern 66 Prozent der Promovierenden, sie sähen ihre berufliche Zukunft (eher) optimistisch, von den Mathematikern und Naturwissenschaftlern hingegen 76, von den Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern 78 und von den Medizinern und Pharmazeuten 82 sowie von den Ingenieurwissenschaften sogar 91 Prozent.

Nach dem Auslaufen des aktuellen befristeten Vertrages arbeitslos zu werden, befürchtet rund ein Fünftel. Etwa zwei Drittel richten sich darauf

ein, für eine bestimmte Zeit nur befristete Arbeitsverträge zu bekommen. Die hohe Identifikation mit den Inhalten der Arbeit und dem eigenen Forschungsthema sowie die Möglichkeit zu promovieren, führen gleichwohl zu einer Zufriedenheit mit der Situation bzw. zu bewussten und negative Seiten in Kauf nehmenden Arrangements mit der Realität.

6. Die Promotion: Weniger Zeit als erhofft für die Arbeit an der Promotion, Unterbrechungen und Abbruchtendenzen keine Seltenheit und Befristungsregeln fördern keinesfalls die Motivation

Viele der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen klagen über zu wenig Zeit für die Promotion. Und die Hälfte von ihnen gibt an, die Arbeit an der Promotion für einen längeren Zeitraum unterbrochen oder ernsthaft über einen Abbruch nachgedacht zu haben. Fragt man zur Klärung der Gründe nach der Unterstützung bei der Promotion, so zeigt sich ein Viertel unzufrieden mit der Hilfestellung durch Betreuende und 20 Prozent mit den Gelegenheiten zum kollegialen Austausch auf fachlicher Ebene. Auch bei der Klarheit der fachlichen Anforderungen an die Promotion, bei planerisch-organisatorischen Fragen der Durchführung der Promotion, bei der Unterstützung beim Eintritt in die *Scientific Community*, den Hilfestellungen bei der Publikationstätigkeit sowie bei der Unterstützung in puncto Auslandsaufenthalten sind ein Drittel bis 40 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen unzufrieden. Lediglich die Möglichkeiten zur Teilnahme an internationalen Konferenzen, Tagungen und Workshops wird von zwei Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen als gut eingestuft. Jeder vierte Befragte empfindet folgende Punkte als hoch belastend und promotionshinderlich: Die Arbeitsbelastung durch dissertationsfremde Aufgaben in der Lehre (fast die Hälfte gibt dies als „hoch“ an), inhaltliche Schwierigkeiten mit der Dissertation (mehr als ein Drittel hoch, und 31 Prozent gering). Und von Problemen bzw. Unzulänglichkeiten bei der Betreuung fühlt sich knapp ein Drittel beeinträchtigt. Die Arbeitsbelastung durch dissertationsfremde Forschungsaufgaben betrifft ebenfalls knapp ein Drittel, und die unklare Weiterbeschäftigung bzw. Befristung der Arbeitsverträge wird von gut einem Drittel als belastend und promotionshinderlich eingeschätzt (38 Prozent hoch, 45 Prozent gering).

7. Unzufriedenheit mit den Unterstützungsangeboten der Hochschule sowie mit den Weiterbildungs- und beruflichen Orientierungsangeboten: Mangelnde Unterstützung während der Einstiegsphase, nicht ausreichende Angebote während der Promotionsphase, fehlende Vorbereitung auf den Übergang in nachfolgende Karrierephasen

Bei den Unterstützungsangeboten insgesamt existieren erhebliche Mängel: 43 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen sind der Auffassung, dass die Unterstützungsangebote an ihrer Hochschule nicht an ihren beruflichen Anforderungen und ihrem Bedarf ausgerichtet sind.

Ein Drittel der befristet beschäftigten Mitarbeiter/-innen ist der Überzeugung, dass die Angebote der Hochschulen zum „Einstieg in den Arbeitsplatz“ nicht das Prädikat „ausreichend“ verdienen.

Erhebliche Kritik wird auch an der Unterstützung und den Weiterbildungsangeboten im weiteren Verlauf der Arbeit geäußert. Das Angebot wird in keinem der sechs zur Bewertung gestellten Themenfelder von Fort- und Weiterbildung auch nur annähernd als ausreichend eingestuft, allerdings gibt es hier bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Hochschulen. Am günstigsten wird der Bereich der Hochschuldidaktik (z.B. Präsentation, Rhetorik) eingeschätzt: Aber auch hier nehmen nur die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen das Angebot als ausreichend wahr. Ähnlich sind die Ergebnisse hinsichtlich der Weiterbildungsangebote zu Zeit- und Projektmanagement, im Bereich *„Softskills“/„transferable skills“* sowie bei den Angeboten zu wissenschaftlichen Methoden. Die absolute Mehrheit kennt keine oder fast keine derartigen Angebote. Allerdings können jeweils etwa ein Drittel der Antwortenden überhaupt keine Einschätzung abgeben.

Vor allem artikulieren die Promovierenden jedoch einen Bedarf an Weiterbildungs- und Orientierungsangeboten, um sich bereits während der Promotionsphase auf berufliche Perspektiven außerhalb des Hochschulbereichs vorbereiten und mit diesen auseinandersetzen zu können. So wird die Vorbereitung auf berufliche Perspektiven außerhalb des Hochschulbereichs von drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen als „nicht gut“ eingestuft. Und die Hälfte ist mit der Unterstützung bei der persönlichen Karriereplanung unzufrieden (nur ein Viertel ist damit zufrieden).

8. Die Einstellung zu Gewerkschaften und Personalräten: Interesse an den Gewerkschaften bei den Promovierenden keine Randerscheinung, prinzipielles Interesse und erhebliche Offenheit, aber große Unterschiede in den Einzelmeinungen

Fast die Hälfte aller Befragten äußert sich generell zustimmend zu gewerkschaftlichen Aktivitäten an der Hochschule und ca. 40 Prozent können sich sogar eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft vorstellen. Und 40 Prozent wollen mehr Informationen über gewerkschaftliche Hochschularbeit bekommen. Ablehnend steht gewerkschaftlichen Aktivitäten an der Hochschule nur eine kleine Minderheit von ca. 10–20 Prozent der Nachwuchswissenschaftler/-innen gegenüber. Allerdings haben viele an ihrer Hochschule bisher keine Kontakte zu Gewerkschaftlern und Personalräten bzw. zu deren Aktivitäten gehabt. Viele kritisieren die Unsichtbarkeit der Gewerkschaften und bemängeln die Nichtbeachtung der speziellen Interessen des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Promovierenden allgemein durch Gewerkschaften und Personalräte. Die Befragten fordern nachdrücklich mehr Engagement der Gewerkschaften und der Personalräte für ihre Belange (ca. 45 Prozent), und ein Drittel empfindet den für sie geltenden Tarifvertrag als nicht angemessen. Nur ein Viertel stimmt ihm zu, und die meisten können keine Wertung abgeben (42 Prozent). Große Unsicherheit herrscht bei der Frage, ob die Gewerkschaften für die eigene berufliche Laufbahn nützlich sein könnten: Jeweils ca. ein Viertel bejaht bzw. verneint dies und ca. die Hälfte ist in dieser Frage unentschieden.

Hier scheiden sich also die Geister: Während die Gruppe der gewerkschaftlich Interessierten, die sich eine Gewerkschaftsmitgliedschaft vorstellen können, den Gewerkschaften eine Relevanz für ihre eigene berufliche Laufbahn bescheinigen (46 Prozent), teilt die andere Gruppe der gewerkschaftlich nicht Interessierten diese Auffassung nur zu weniger als zehn Prozent – hier besteht offenbar ein besonders großer Diskussionsbedarf mit den Gewerkschaften.

Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen der Interessierten und nicht Interessierten sind weniger in deren aktuellen beruflichen oder sozialen Situationen begründet, sondern eher in deren objektiven, unterschiedlichen mittelfristigen fachspezifischen Arbeitsmarktlagen und in den damit verbundenen unterschiedlichen subjektiven Wahrnehmungen und Bewertungen der eigenen Prekarität. So rekrutieren sich die ge-

werkschaftlich Interessierten eher aus den sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern und sehen ihre aktuelle Lage daher etwas kritischer und ihre Zukunftsaussichten etwas pessimistischer als die Mitglieder der Gegengruppe, die sehr viel häufiger aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften stammen. Und die gewerkschaftlich Interessierten favorisieren – wiederum im Zusammenhang stehend mit den fachspezifischen Arbeitsmarktlagen und der Existenz berufliche Alternativrollen – stärker eine berufliche Tätigkeit im Bereich Forschung, Wissenschaft und Lehre als die gewerkschaftlich nicht Interessierten, die sich auch eher eine leitende Funktion außerhalb des wissenschaftlichen Bereiches oder eine freiberufliche Tätigkeit vorstellen können.

Überragend ist bei beiden Gruppen ihr Interesse an der Promotion und allgemein an wissenschaftlicher Tätigkeit. Diese inhaltliche Orientierung wirkt für sie absolut Identität stiftend und lässt sie die objektiv prekäre Berufssituation subjektiv nicht als solche empfinden. 40 Prozent der gewerkschaftlich Interessierten werden aber langsam ungeduldig, kritisieren schärfer die Zustände und fordern von den Gewerkschaften und Personalräten eine Vertretung ihrer besonderen Interessen – dann können sie sich sogar vorstellen – über die bloße Mitgliedschaft hinaus sogar selber gewerkschaftlich aktiv zu werden (28 Prozent).

9. Fazit: Aktive und passive Potenziale für die Gewerkschaften, Fokus auf die Ausrichtung der Promotionsphase und auf realistische Anschlussmöglichkeiten

Es existiert ein Potenzial für gewerkschaftliche Aktivitäten – sei es passiv oder aktiv – beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Entsprechende Aktivitäten zur Ansprache dieser Gruppe sollten bei deren nicht gedeckten Bedarf an Unterstützung in dieser besonderen Lebensphase ansetzen.

Unterstützungsangebote für Promovierende müssen selbstverständlich einerseits bzw. primär auf die erfolgreiche Bewältigung der Promotionsphase und der in dieser Zeit anfallenden Arbeitsaufgaben in der Hochschule gerichtet sein, andererseits ist die bei den meisten nicht vorhandene Ausrichtung auf eine Hochschulkarriere bzw. die realistische Einschätzung einer notwendigen Orientierung auf außeruniversitäre Karrierewege zu respektieren.

10. Empfehlungen für gewerkschaftliche Organisationsbemühungen

Gewerkschaftliche Organisationsbemühungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs dürfen sich nicht auf „formalisierte Normalarbeitsverhältnisse“ sowie auf die Arbeitsbedingungen und die objektive Prekarität fokussieren. Promovierende sind eine sehr spezifische gewerkschaftliche Zielgruppe. Deren Spezifika müssen anerkannt werden. Prekarität an der Hochschule ist etwas anderes als Prekarität im sonstigen Beschäftigungssystem.

Als Einstieg in die gewerkschaftliche Arbeit mit und für Promovierende bieten sich Informations-, Betreuungs- sowie Unterstützungs- und Vernetzungsangebote an. Vor allem die ersten Wochen und Monate am „Arbeitsplatz Hochschule“ sollten genutzt werden, um Kontakt aufzunehmen. Hierzu finden sich im letzten Kapitel „Empfehlungen“ erste Vorschläge, z.B. den, in enger Zusammenarbeit mit den Promovierenden und mit Experten, Modellprojekte für Fortbildungs- und Unterstützungsprogramme zu entwickeln, z.B. den „ver.di Career Service für Promovierende“.

Mit Dank für die Abdruckgenehmigung an
ver.di - vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Profund – Von der Wissenschaft in die Selbständigkeit

Svenja Hoch

Praktikantin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

Bei *profund* handelt es sich um eine Einrichtung zur Gründungsförderung der Freien Universität Berlin, die zum einen durch das EXIST III Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und zum anderen über den Europäi-

schen Sozialfonds finanziert wird. Ziel von *profund* ist es, unternehmerisches Denken und Handeln an der Universität zu fördern. Das Angebot richtet sich grundsätzlich an Studierende, Absolventen und Absolventinnen sowie auch an Mit-

arbeiter und Mitarbeiterinnen der Freien Universität. Insbesondere soll durch diese Unterstützung ermöglicht werden, die Ergebnisse ihrer Forschungsarbeit auch wirtschaftlich nutzbar zu machen.

Zu Beginn einer jeden Förderung durch *profund* steht ein Erstgespräch. In diesem wird ein erster Überblick über Finanzierungsmöglichkeiten, Förderprogramme und die Nutzung von Räumlichkeiten geboten. Der Frauenanteil von Gründungsinteressierten, die sich zu einem Erstgespräch an *profund* wenden, liegt bei ungefähr 24%. Allerdings wird nicht aus jedem Erstgespräch auch eine umsetzbare Geschäftsidee. Auf der Grundlage der Präsentation des Gründungsprojektes durch die potenziellen Gründerinnen oder Gründer werden Problemstellungen analysiert und passende Expert/inn/en, Mentor/inn/en oder Kompetenzpartner/innen zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiter/innen und Expert/innen von *profund* begleiten die Gründungsinteressierten in allen Phasen des Prozesses, von der Idee bis hin zur endgültigen Realisierung. *Profund* selbst vergibt keine Fördermittel, die zur Verfügung gestellten Expert/innen (z.B. Professor/innen, Unternehmensberater/innen oder Jurist/innen) aber beraten die potenziellen Gründer/innen bei der Antragsstellung.

Ohne Anschubfinanzierung kann keine Geschäftsidee umgesetzt werden, daher vermittelt *profund* den Kontakt zu verschiedenen Förderprogrammen. Die drei wichtigsten sind:

- Das EXIST Gründerstipendium. Es richtet sich an Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Absolventinnen bis fünf Jahre nach Studienabschluss. Träger dieses Stipendiums ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. Unterstützt werden technische Produkt- und Prozessinnovationen sowie auch innovative Dienstleistungen mit der Aussicht auf nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg.
- Der EXIST-Forschungstransfer wird ebenfalls vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie getragen und fördert explizit forschungsbasierte Gründungsvorhaben.
- „Forschung für den Markt im Team“ (ForMaT) fördert die Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft und macht Forschungsergebnisse für die Wirtschaft nutzbar.

Auf dem Campus der Freien Universität Berlin stellt *profund* außerdem fünf Gründerhäuser, deren 70 modern ausgestattete Arbeitsplätze von Gründungsinteressierten ein Jahr lang kostenfrei genutzt werden können. Voraussetzung für die Nutzung der Gründerhäuser ist, dass die Gründungsidee *profund* in schriftlicher Form vorliegt. Zudem muss deutlich gemacht werden, welche Vorteile die Nutzung der Räumlichkeiten einerseits für den potenziellen Gründer oder die Gründerin und andererseits auch für die Universität selbst bringt.

Der Weg von der Gründungsidee hin zum fertigen Gründungsprojekt ist individuell und äußerst unterschiedlich. Katharina Boesche beispielsweise erfuhr durch ihre Teilnahme am Business Plan Wettbewerb an der Freien Universität Berlin von *profund*. Frau Boesche und ihr Team arbeiten an einer Software zur Preisbestimmung. Dabei handelt es sich um ein Echtzeiterfassungs- und Abrechnungssystem, für das es vielfältige Einsatzfelder gibt, zum Beispiel für Gehaltsabrechnungen, die Erfassung von Parkzeiten oder auch als Zählgerät für die Besucher/innen von Messen und Museen. Noch ist der Gründungsprozess nicht vollständig abgeschlossen, aber ein Großteil der Produktbestandteile ist bereits fertig gestellt.

Die Betreuung durch *profund* beschreibt die Gründerin als positiv. Sie und ihr Team fühlten sich durch motivierende Kompetenzpartnerinnen, Einladungen zu Vorträgen und das Aufzeigen von Förderprogrammen gut unterstützt und begleitet. Leider wurde der Förderantrag von Katharina Boesche und ihrem Team nicht bewilligt. Eine Erklärung hierfür haben auch die *Coachs* von *profund* nicht. Dass der Grund für die Ablehnung des Antrags auf Fördermittel mit dem Geschlecht der Antragstellenden zu tun haben könnte, erscheint ihr selbst recht unwahrscheinlich, wurde es doch von *profund* und den *Coachs* sehr begrüßt, dass sich eine Frau als Gründerin beworben hatte. Den Kontakt mit anderen Gründungsteams beschreibt Katharina Boesche als unproblematisch und angenehm und auch die Juroren des Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg (BPW) zeigten sich von einer Gründerin, noch dazu mit einer „typisch männlichen“ Gründungsidee, begeistert.

Als eine Konsequenz der Nicht-Unterstützung ihrer Geschäftsidee fällt die finanzielle Förderung für das Projekt geringer aus als erhofft, so dass sich u. a. nicht alle, die am Projekt mitarbeiten, ausschließlich der Realisierung des Projekts widmen können.

Interessant zu erwähnen ist auch der Bildungsweg von Katharina Boesche: Sie studierte Rechtswissenschaft und Neuere Deutsche Literatur an der Freien Universität Berlin. Der Weg von ihrem Studium zu ihrer späteren Gründungsidee zeigt, dass gerade heutzutage Flexibilität und auch außerhalb des Studiums erworbenes Wissen eine große Bedeutung haben.

Britta Litzenbergs Weg zum eigenen Gründungsprojekt, einer *Usability*-Agentur verknüpft mit psychologischer Website-Optimierung, war weitaus länger, wenn auch nicht weniger erfolgreich. Nach einer kaufmännischen Ausbildung und sich daran anschließender Berufserfahrung war sie schon einmal mit einer Lamellenreinigungsfirma selbständig. Im Anschluss daran begann sie ein Psychologiestudium an der Freien Universität. Bereits während ihrer Diplomarbeit, die sie in der Forschungsabteilung eines namhaften Automobilkonzerns schrieb, kam sie durch Analysen über das Kaufverhalten von Kunden im Internet mit ihrer späteren Gründungsidee in Kontakt.

Nach mehreren erfolglosen Bewerbungsversuchen, Praktika und kurzzeitiger Arbeitslosigkeit entschied sie sich im Januar 2008 endgültig für eine erneute Selbständigkeit. Um diesen Entschluss umsetzen zu können, eignete sie sich das nötige Wissen im Bereich *Usability* an, besuchte ein Existenzgründungsseminar des Job Centers

und erfuhr schließlich von *profund*. Das Team von *profund* stellte ihr Räumlichkeiten zur Verfügung, in denen sie eine erste Probestudie durchführen konnte. Hierbei wurde sie von einem guten Freund unterstützt, der allerdings über keinerlei Erfahrung im *Usability*-Bereich verfügte. Durch die Möglichkeit die Gründerräume von *profund* zu nutzen, konnte Britta Litzenberg u. a. von dem Vertrauen profitieren, das potenzielle Kunden und Kundinnen ihrer Geschäftsidee aufgrund der Ansiedlung von *profund* an der Freien Universität entgegen brachten. Im Februar 2009 hatte sie dann ihren ersten Kunden. Stärker als Katharina Boesche erlebte sie die Vorbehalte vieler Kunden gegenüber einer „Ein-Frau-Firma“. Aus diesem Grund entschied sie sich für einen männlichen „Schein-Partner“, den sie mit in das Profil der Website aufnahm. Rechtlich tritt sie allerdings weiterhin alleine auf. Was die ersten Kunden zur Auftragserteilung letztlich veranlasst hat, ob es das Angebot oder die Wortformulierung „wir“ und die damit einhergehende Implikation weiterer Geschäftspartner war, kann sie nicht eindeutig sagen.

Detaillierte Informationen über *profund*, das Angebot sowie die Förderleistungen können abgerufen werden unter www.fu-berlin.de/wirtschaft/profund/index.html.

Vom Girls' Day an der Freien Universität Berlin zum Girls' und Boys' Day?

Tanja Schlake

studentische Mitarbeiterin des Büros der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

Seit 2001 gibt es in Deutschland den Girls' Day und bereits 2002 beteiligte sich die Freie Universität an dieser Initiative. Angefangen hat es mit zwei Veranstaltungen am FB Mathematik/Informatik und der ZE Studienberatung und psychologische Beratung, zu denen rund 20 Schülerinnen kamen. Seither hat sich der Girls' Day an der FU zu einer zentral organisierten Veranstaltung entwickelt, an der sich in diesem Jahr insgesamt 12 Fächer und Einrichtungen beteiligten und rund 1100 Schülerinnen aus ganz Berlin teilgenommen haben.

Die Ursprünge des Girls' Day liegen im *Take your Daughters to Work Day*, welcher 1993 von der *Ms Foundation for Women* in New Orleans/USA ins Leben gerufen wurde. Seit 2000 gibt es in mehreren europäischen Ländern ähnliche firmeninterne Töchertage. Die BRD beteiligt sich

seit 2001 an dem Projekt, hat ihm allerdings eine eigene Richtung gegeben. Dem Girls' Day hierzulande liegt die Idee zu Grunde, jungen Frauen einen Einblick in ein vielschichtiges Berufsfeld zu geben und sie zudem geschlechtsspezifischer fördern zu können, als es mit dem Konzept des Töchertags möglich ist. Lernen die Frauen bei letzterem in der Regel nur den Arbeitsplatz der eigenen Verwandten oder Bekannten kennen, so ermöglicht der Girls' Day, dass der Arbeitsbereich bzw. die Projekte selber gewählt werden können. Die Bandbreite der zu entdeckenden Berufsfelder ist damit für jede Einzelne größer. Zudem ist der Girls' Day in Deutschland vorrangig so aufgebaut, dass er als spezifische Frauenförderungsmaßnahme verstanden und angeboten wird. Er soll die immer noch sehr einseitige Berufswahl junger Frauen – mehr als die Hälfte aller weiblichen Auszubildenden wählen

aus nur 10 Berufsfeldern – langsam und nachhaltig beeinflussen, indem möglichst früh die Möglichkeit gegeben wird, in Berufsfelder reinzuschneppern, die immer noch als „Männerberufe“ gelten. Dabei soll das Augenmerk vor allem auf die Bereiche gelenkt werden, die für junge Frauen zwar außerhalb des eigenen Wahrnehmungshorizonts liegen, aber nicht unbedingt jenseits der eigenen Fähigkeiten und Interessen. Zusätzlich wird der Girls' Day als Möglichkeit angesehen, dem drohenden Fachkräftemangel hierzulande entgegenzuwirken. Dies ist ein Motiv, das in den jährlichen Evaluationen zum Girls' Day zunehmend als Grund auftaucht, weshalb sich Unternehmen an dieser Initiative beteiligen.

Wurde der deutschlandweite Girls' Day zu Beginn der Entwicklung ausschließlich als Möglichkeit betrachtet, jungen Frauen technische und naturwissenschaftliche Berufsfelder näherzubringen, so hat sich diese Grundidee im Konzept an der Freien Universität sehr schnell gewandelt und verfeinert. Natürlich war und ist das maßgebliche Ziel auch hier, die Mädchen mit der Struktur und der Organisation einer Universität bekannt zu machen und ihnen Studienrichtungen vorzustellen, in denen Frauen bis heute deutlich unterrepräsentiert sind. Aus diesem Grund findet der Großteil der Workshops in den naturwissenschaftlichen Fächern statt, aber auch Institute wie die Philosophie oder die Archäologie beteiligen sich aufgrund ihrer geringen Anzahl an Studentinnen. Darüber hinaus wurde in der Planung des Girls' Day an der Freien Universität schon frühzeitig mitbedacht, dass es nicht ausreicht, die reine Anzahl der Studentinnen in einigen Fächergruppen zu erhöhen, sondern im gleichen Maße ebenso den Anteil der Wissenschaftlerinnen, vor allem in den höher dotierten Gruppen erhöht werden muss. So nimmt z. B. auch der Fachbereich Rechtswissenschaften am Girls' Day teil, welcher zwar aktuell über einen Studentinnenanteil von 54% verfügt, in dem es aber nur *eine* Frau gibt, die eine ordentliche Professur inne hat, was einem Anteil von 6% entspricht. Somit ist das zweite maßgebliche Ziel in der Konzeption des Girls' Day an der Freien Universität, den jungen Mädchen auch das Berufsbild der Wissenschaftlerin näher zu bringen. Nicht zuletzt ist erwähnenswert, dass die Erfolgsgeschichte des Girls' Day maßgeblich dazu beigetragen hat und immer noch beiträgt, den guten Ruf dieser Universität in der Öffentlichkeit zu stärken. In der jährlichen Evaluation

zeigt sich immer wieder, dass viele der jungen Frauen den Girls' Day durchaus mehrmals besuchen und sich zudem vorstellen können, hier ihr Studium aufzunehmen. Die vielen fast durchweg positiven Äußerungen zum Girls' Day an der Freien Universität zur Organisation und Durchführung der Veranstaltung im Speziellen und des Girls' Day im Allgemeinen zeigen immer wieder, dass es richtig ist, diesen hier durchzuführen.

Ein weiterer Punkt, der seit einiger Zeit verstärkt den jährlichen Evaluationen zu entnehmen ist, betrifft den Wunsch, die Freie Universität möge auch einen Boys' Day anbieten. Damit ist ein Aspekt angesprochen, mit dem die Initiative insgesamt seit einigen Jahren konfrontiert wird. So gibt es seit 2005 verstärkt Angebote zur geschlechtsspezifischen Jungenförderung. Hintergrund dieser Entwicklung ist, dass sich Männer jüngsten Untersuchungen zu Folge bei der Wahl ihres Ausbildungsberufs nicht weniger geschlechtsspezifisch und einseitig orientieren. Auch sie haben es schwer, Rollenmodelle jenseits der tradierten Geschlechterstereotype zu finden; auch junge Männer ecken in ihrem Freundes- und Familienkreis oftmals an, wenn sie sich für soziale oder kommunikative Berufsfelder, also eher typische „Frauenberufe“, entscheiden. Doch stellt sich sofort die Frage, wie ein solcher „Boys' Day“ konzipiert und wo er verankert sein könnte.

Dies sind Fragen, mit denen sich das bundesweite Netzwerk *Neue Wege für Jungs* seit mehreren Jahren intensiv beschäftigt. Wo der Girls' Day das doppelte Ziele verfolgt, sowohl den Anteil von Frauen in Männerdomänen als auch in höheren Statuspositionen zu erhöhen oder anders ausgedrückt: wo der Girls' Day auch als Maßnahme wirken soll, um der so genannten *leaking pipeline* entgegenzuwirken, legen die Initiatoren des Netzwerks *Neue Wege für Jungs* einen anderen Schwerpunkt. Das Netzwerk bietet hauptsächlich Projekte in Zusammenarbeit mit Schulen, Vereinen und privaten Jugendeinrichtungen an, welche soziale Kompetenzen bei jungen Männern ausbauen, stereotype Geschlechterrollen hinterfragen und letztendlich diese auch überwinden sollen. Bewusst verzichten die Organisator/innen um *Neue Wege für Jungs* noch auf ein bundesweites und zentral organisiertes Pendant zum Girls' Day, da ein sinnvolles geschlechtsspezifisches Format für junge Männer erst noch entwickelt werden müsse.

Neue Möglichkeiten des elektronischen Publizierens an der Freien Universität Berlin - Relaunch der Online-Rezensionszeitschrift „querelles-net“

Redaktion *querelles-net*

Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin

Mit der aktuellen Ausgabe zum Themenschwerpunkt „Schule“ ist die Online-Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung „querelles-net“ in neuem Gewand erschienen. Der Relaunch im 10. Erscheinungsjahr wurde ermöglicht durch den vom Center für Digitale Systeme (CeDiS) seit Anfang des Jahres bereitgestellten Zeitschriftenserver.

„Querelles-net“ erscheint dreimal im Jahr und wird von der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin herausgegeben. Die Online-Zeitschrift erschließt eine Vielzahl fachspezifischer, inter- und transdisziplinärer Veröffentlichungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung. Wissenschaftliche Rezensionen und eine fortlaufend aktualisierte Bibliografie geben einen Überblick über wichtige Publikationen und aktuelle Schwerpunkte auf dem Gebiet. Für die Positionierung eines Forschungsfelds und die Unterstützung weiterführender theoretischer Debatten sind aussagefähige Rezensionen als wissenschaftliche Textsorte wichtige Beiträge. Dies gilt umso mehr in Zeiten vielfältiger Informationsangebote in elektronischen Netzen. Mit „querelles-net“ profiliert sich die Freie Universität Berlin seit nunmehr zehn Jahren im Zusammenhang mit ihren Aktivitäten zur Förderung von Publikationen der Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung.

Verstärkung im Bereich elektronischer und frei zugänglicher Publikationen

Mit dem Einsatz eines Redaktionssystems sind Neuerungen verbunden, die sowohl die Nutzung als auch die Herstellung wissenschaftlicher elektronischer Periodika erleichtern. Dazu gehören

insbesondere die Einreichung und Begutachtung von Beiträgen sowie das leichtere Finden von Inhalten durch Schlagworte und Suchfunktionen. „Querelles-net“ nutzt hierzu die Publikationssoftware Open Journal Systems, die auf dem kürzlich in Betrieb genommenen Server durch die CeDiS bereitgestellt wird. Die Freie Universität Berlin verstärkt mit dem Einsatz dieses Servers ihre Aktivitäten im Bereich elektronischer und frei zugänglicher Publikationen. In ihrer Open-Access-Policy hat sie sich zur Förderung freier Publikationen verpflichtet. „Querelles-net“ unterstützt dieses Vorhaben durch das Bereitstellen der neu publizierten Inhalte unter einer freien Creative-Commons-Lizenz, die umfangreiche Nachnutzungen der Beiträge ermöglicht. (Dieser Artikel ist am 13.05.2009 bereits in Campus.Leben erschienen).

Weiterführende Informationen zu Querelles-net, der Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung unter <http://www.querelles-net.de>.

Zur Beschreibung der technischen Neuerungen im Editorial der aktuellen Ausgabe unter <http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/698/706>.

Zum Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research (FQS) unter <http://www.qualitative-research.net>.

Zum CeDiS-Zeitschriftenserver unter <http://www.cedis.fu-berlin.de/open-access/services/publikationsplattform/index.html> und abschließend zur Open-Access-Policy der Freien Universität Berlin unter <http://www.cedis.fu-berlin.de/open-access/OA-FUB/index.htm>.

Herausragende wirtschaftswissenschaftliche Abschlussarbeiten aus der Genderperspektive gesucht - Ausschreibung des *efas*-Nachwuchsförderpreis für Wissenschaftlerinnen

Heidrun Messerschmidt

Koordinatorin *efas*-Netzwerk

Das bundesweite Ökonominnennetzwerk *efas* lobt im Jahr 2009 zum zweiten Mal den *efas*-Nachwuchsförderpreis für herausragende wirtschaftswissenschaftliche Abschlussarbeiten mit Genderschwerpunkt aus.

Auf der Jahrestagung im November 2008 wurde der Diplompädagogin Maria Wagner der erste *efas*-Nachwuchsförderpreis verliehen. Sie erhielt den Preis für ihre Diplomarbeit zum Thema

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Lebenskonzepte junger Akademikerinnen“. Die Arbeit wurde an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz von der Gutachterin Frau Prof. Dr. Heide von Felden als exzellenter wissenschaftlicher Beitrag gewürdigt. Maria Wagner beantwortete in ihrer qualitativen Studie folgende Fragen: „Wie sehen die Lebensentwürfe junger Akademikerinnen aus? Was sind ihre Vorstellungen von Familie und Berufsleben? Wie haben sie sich ihr Leben als studierte Frau vorgestellt? Welche Einflussfaktoren existieren? Welche Erwartungen haben sie an sich selbst und welche die Gesellschaft an sie?“. Der Wissenschaftliche Ausschuss von *efas* hob insbesondere die Wirkung der Arbeit als Bereicherung für die Genderforschung mit wirtschaftswissenschaftlicher Schwerpunktsetzung hervor. Die Diplomarbeit wurde 2007 im VDM Verlag publiziert und ist u. a. auch käuflich zu erwerben (ISBN: 3836445468).

Maria Wagner erwähnte in ihrer Danksagung auf der *efas*-Jahrestagung, dass der Preis für sie der ausschlaggebende Motivator war, um ihre wissenschaftliche Karriere fortzusetzen. Die Dissertation ist das nächste Vorhaben der Nachwuchswissenschaftlerin. In dem folgenden *efas*-Newsletter wird ein Beitrag von Maria Wagner zu ihrer Arbeit veröffentlicht werden.

Der *efas*-Nachwuchsförderpreis wurde in Erinnerung an die am 14. Dezember 2007 verstorbene Volkswirtin Prof. Dr. Angela Fiedler gestiftet. Als Mitbegründerin des Ökonominnen-netzwerks *economics, feminism and science (efas)* hat sie die *efas*-Geschäftsstelle an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin lange Jahre geleitet. Die systematische Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in die wirtschaftswissenschaftliche Lehre und Forschung sowie die Förderung von Nachwuchswissen-

schaftlerinnen waren kennzeichnend für ihre Hochschultätigkeit und ihr Engagement für *efas*.

Der innovative *efas*-Nachwuchsförderpreis 2009 ist in Höhe von 500 € für eine Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit und 750 € für eine Dissertation dotiert. Er wird für im Jahr 2008 abgeschlossene Arbeiten mit der thematischen Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext verliehen. Qualifizierte Frauen können für den Preis vorgeschlagen werden oder sich selbst bewerben. Die Bewerbungsunterlagen für dieses Jahr sollten möglichst bis zum 31. Juli in elektronischer und schriftlicher Form in der *efas*-Geschäftsstelle eingegangen sein. Die Preisvergabe erfolgt durch die Mitglieder des Wissenschaftlichen Ausschusses von *efas*. Der Preis wird am 13. November im Rahmen der 7. *efas*-Jahrestagung, die an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin stattfinden wird, überreicht.

Die *efas*-Nachwuchsförderung wird in diesem Jahr durch eine großzügige Spende der Hans-Böckler-Stiftung und der Direktorin Frau Prof. Dr. Heide Pfarr unterstützt.

Nähere Informationen zu dem *efas*-Netzwerk und der Ausschreibung finden Sie auf der *efas*-Homepage unter <http://efas.htw-berlin.de>.

Anfragen und elektronische Bewerbungsunterlagen (die Sie auf der *efas*-Homepage zum herunterladen finden) können per E-mail an efas-netzwerk@htw-berlin.de

oder schriftlich an die *efas*-Geschäftsstelle an der HTW
Treskowallee 8
10318 Berlin

geschickt werden. Ansprechpartnerin ist die Koordinatorin der *efas*-Geschäftsstelle Heidrun Messerschmidt.

Tipps & Treffen & Termine

„querelles-net“ erscheint wieder

Ende März ist die erste Ausgabe des 10. Jahrgangs der Reihe querelles-net, der Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung, erschienen. Mit der Wiedereinführung dieser Publikation sind neben grafischen, inhaltlichen und rechtlichen Änderungen auch technische verbunden, denn querelles-net erscheint ab sofort im Publikationssystem OJS - Open Journal Systems (weitere Informationen hierzu finden Sie auch in dem Artikel „Neue Möglichkeiten des elektronischen Publizierens an der Freien Universität Berlin“ in diesem Rundbrief).

Inhaltlicher Schwerpunkt dieser ersten Neuausgabe ist das Thema „Schule“. Es werden eine Reihe von Neuerscheinungen vorgestellt, die sich mit dem Thema der geschlechtergerechten Bildung beschäftigen und hierbei insbesondere die Frage der Förderung von Jungen und Migrantinnen und Migranten diskutieren. Im Forum wird dieser thematische Schwerpunkt fortgeführt und durch Beiträge von Hilde von Balluseck, von Kathrin Nachtsheim und Sibylle Wiedmann ergänzt. Im „Offenen Teil“ finden sich neben Besprechungen wissenschaftsgeschichtlicher, biografischer, professions- und familiensoziologischer Neuerscheinungen u. a. auch Rezensionen zu neuen Einführungs- und Grundlagenwerken aus dem Bereich der Gender- und Queer-Studies.

Sie finden die aktuelle querelles-net-Ausgabe unter: www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/10-1.

Teilnahme an einer aktuellen *Work-Life Balance*-Studie möglich

Seit März 2009 führt die Arbeitsgruppe für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Konstanz unter der Leitung von Prof. Dr. Sabine Sonnentag eine internetbasierte Fragebogenstudie zum Thema „*Work-Life Balance* berufstätiger Paare“ durch. Untersucht wird, wie Paare, bei denen beide Partner berufstätig sind, ihren Beruf mit Partnerschaft bzw. Familie vereinbaren können. Teilnehmen können Paare, die einen gemeinsamen Haushalt führen und bei denen mindestens ein Partner in der Wissenschaft tätig ist. Als „Dankeschön“ erhalten alle Teilnehmenden eine ausführliche Rückmeldung über die Ergebnisse der Untersuchung. Zudem wird ein Reisegutschein im Wert von 700 Euro verlost. Ausführliche Informationen zur Untersuchung und zum Ablauf der Studie erhalten Sie unter work-life-balance@uni-konstanz.de.

Ansprechpartnerinnen:

Prof. Dr. Sabine Sonnentag

Dr. Cornelia Niessen

Fachbereich Psychologie

Arbeits- und Organisationspsychologie

Universität Konstanz

Postfach 42

78457 Konstanz

Tel.: 0 75 31 – 88 2388

Fax.: 0 75 31 – 88 5028

„*Gender is Happening*“

Aus Anlass der diversen diesjährigen Jubiläen – 90 Jahre Frauenwahlrecht, 60 Jahre Grundgesetz, 60 Jahre „Das andere Geschlecht“ von Simone de Beauvoir etc. – veranstaltet das Gunda-Werner-Institut für Feminismus und Geschlechterdemokratie der Heinrich Böll-Stiftung vom 6. bis 11. Juli 2009 ein einwöchiges *Gender-Happening*. In Kooperation mit vielen Partnerorganisationen aus der Frauen-, Gender- und Queerszene werden an sechs Tagen über 50 Workshops, Diskussionsrunden, politische Salons, Vorträge und andere kreative und interaktive Events veranstaltet. Die Woche, die unter dem Motto: „*Love Me Gender – Gender is Happening*“ steht, greift „Lebenskonzepte“, „Lebensweisen“, „Lebensvisionen und –

utopien“ auf und diskutiert diese aus verschiedenen Perspektiven, um so Gender-Perspektiven neu und anders erfahrbar zu machen. Die Teilnahme an allen Veranstaltungen ist kostenfrei. Das detaillierte Programm und weitere Informationen finden Sie unter www.gwi-boell.de und www.gender-happening.de.

Sommerhochschule der informatica feminale in Furtwangen

Im diesem Jahr findet die Sommerhochschule der informatica feminale vom 8. bis 12. September an der Hochschule Furtwangen in Baden Württemberg statt. Das Angebot richtet sich an Studentinnen aller Fächer, Semester und Hochschularten, an Einsteigerinnen sowie auch an IT-Fachfrauen. Unterstützt von Expertinnen können Frauen in kleinen Gruppen ihre Programmierkenntnisse vertiefen, Neues ausprobieren und sich miteinander vernetzen. Es werden Workshops, Seminare und Vorträge zu Web-Kursen (z. B. Typo3), Java-Programmierung, Unix, Roboterprogrammierung, aber auch zu Informatik-Grundlagen und vielem mehr angeboten. Weitere Informationen, auch zu den verschiedenen Workshoptarifen finden Sie unter www.informatica-feminale-baden-wuerttemberg.de.

Studienstipendien aus dem Eva-Wolzendorf-Fonds

Im Rahmen des Programms „Förderung von Frauen in der Mathematik“, das aus dem Eva-Wolzendorf-Fonds finanziert wird, können sich Studierende deutscher Staatsangehörigkeit im Haupt- oder Masterstudium des Fachs Mathematik an der Freien Universität wieder für ein Stipendium bewerben. Die Antragsfrist endet am 31.08.2009, Förderbeginn ist ab 01.10.2010. Die Höhe des Stipendiums orientiert sich an den Sätzen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) und liegt derzeit noch bei 585 Euro monatlich. Aufgrund der Erhöhung des BAföG-Förderhöchstbetrags ist eine Aufstockung der monatlichen Zuwendung auf 648 Euro für die Stipendien vorgesehen. Gefördert wird nach zwei Förderlinien. Die erste richtet sich geschlechtsunabhängig an geeigneten mathematischen Nachwuchs, die zweite dient gezielt der Erhöhung des Frauenanteils in der Mathematik. Angesprochen werden sollen mit diesen Studienstipendien angehende bedürftige Akademikerinnen und Akademiker mit überdurchschnittlichen Leistungen oder einer überdurchschnittlichen Eignung für ihr Wissensgebiet, die kurz vor dem Studienabschluss stehen. Detaillierte Informationen finden Sie unter

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/foerdern/stipendien/Wolzendorfstipendium/index.html.

Anträge auf Studienförderung sind zu richten an:

Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin
Rudeloffweg 25 – 27
14195 Berlin

oder an

Frauenbeauftragte des Fachbereichs Mathematik und Informatik
Takustraße 9
14195 Berlin.

Großer Auftritt des Familienbüros – Internetangebot ausgebaut

Mehr Information als bisher bieten die Internetseiten des Familienbüros seit Anfang Juli. Ob es um Kinderbetreuung, Elterngeld, familienfreundliche Studienbedingungen, die besondere Situation von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern geht oder ein Still- und Wickelraum gesucht wird, das Themenangebot ist vielseitig und wird ständig aktualisiert und weiter entwickelt. So entstehen demnächst Internetseiten zum Auslandsstudium mit Kind und zur Pflege von Angehörigen.

Auch nutzt das Familienbüro seine website ganz aktuell als eine Art „Schwarzes Brett“, um Beschäftigte und Studierende der Freien Universität zum Beispiel bei der Suche nach einer Betreuung ihrer Kinder während der Schulferien zu unterstützen.

Zu finden sind die Informationen und Angebote des Familienbüros unter www.fu-berlin.de/familienbuero.

Über Fragen, Kritik und Anregungen freuen sich die Mitarbeiterinnen des Familienbüros: familienbuero@fu-berlin.de.

Expertinnen-Datenbanken

Ein kontinuierlicher Service des Wissenschaftlerinnen-Rundbriefs ist die Vorstellung einiger Expertinnen-Datenbanken. Sie erleichtern zum einen die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen als Kandidatinnen für Stellenausschreibungen oder als Referentinnen und bieten zum anderen Fachfrauen die Chance, sich registrieren zu lassen und somit „sichtbar“ zu werden. Eine Auswahl von Expertinnen-Datenbanken finden Sie unter der Rubrik *Networking* auf der Homepage der Zentralen Frauenbeauftragten (www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte). Ergänzungen oder Anmerkungen nimmt das Büro der Zentralen Frauenbeauftragten gerne entgegen.

AG gegen sexuelle Belästigung an der Freien Universität Berlin

Sexuelle Belästigung geschieht überall, auch an der Freien Universität. Trotzdem hält sich das Vorurteil, an Universitäten, den Stätten des Handelns von aufgeklärten und gebildeten Menschen, gäbe es keine Belästigung. Hier muss also ein doppeltes Tabu gebrochen werden.

1985 gründete sich die Arbeitsgemeinschaft als Anlaufstelle gegen sexuelle Belästigung an der Freien Universität Berlin. Sie berät betroffene Frauen, die sich an Vertrauenspersonen ihrer Wahl (z. B. Vertreterinnen des Personalrats, die zentrale Frauenbeauftragte oder die Frauenbeauftragte ihres Bereichs) wenden können. Selbstverständlich haben alle mit Fällen sexueller Belästigung Betrauten absolute Schweigepflicht. Weitere Schritte werden erst nach Absprache mit den betroffenen Frauen getroffen.

Weitere Aufgabe der AG ist es, sich mit bereits existierenden Richtlinien gegen sexuelle Belästigung vertraut zu machen und diese Richtlinien öffentlich zu machen. Ein hierzu erstelltes Leporello kann über das Büro der zentralen Frauenbeauftragten angefordert werden. Auf Basis dieser Unterlagen werden in Kooperation mit verschiedenen Abteilungen der FU Richtlinien entwickelt.

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 Mitgliedern der Freien Universität Berlin steigt. Deshalb gibt es seit einiger Zeit für alle Interessierten das **Rundbrief-Abonnement**. Wer den Wissenschaftlerinnen-Rundbrief 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 im elektronischen Postfach. Wer sein Abo löschen möchte, möge uns ebenfalls eine E-Mail schicken.