

humboldt chancengleich

7. Jahrgang | November 2015

GENDERKOMPETENT, JA! ABER WIE?

GENDERKOMPETENZ AN HOCHSCHULEN

Genderkompetentes Handeln?
Genderkompetenz und
Organisationsentwicklung

DISKUSSIONSFENSTER

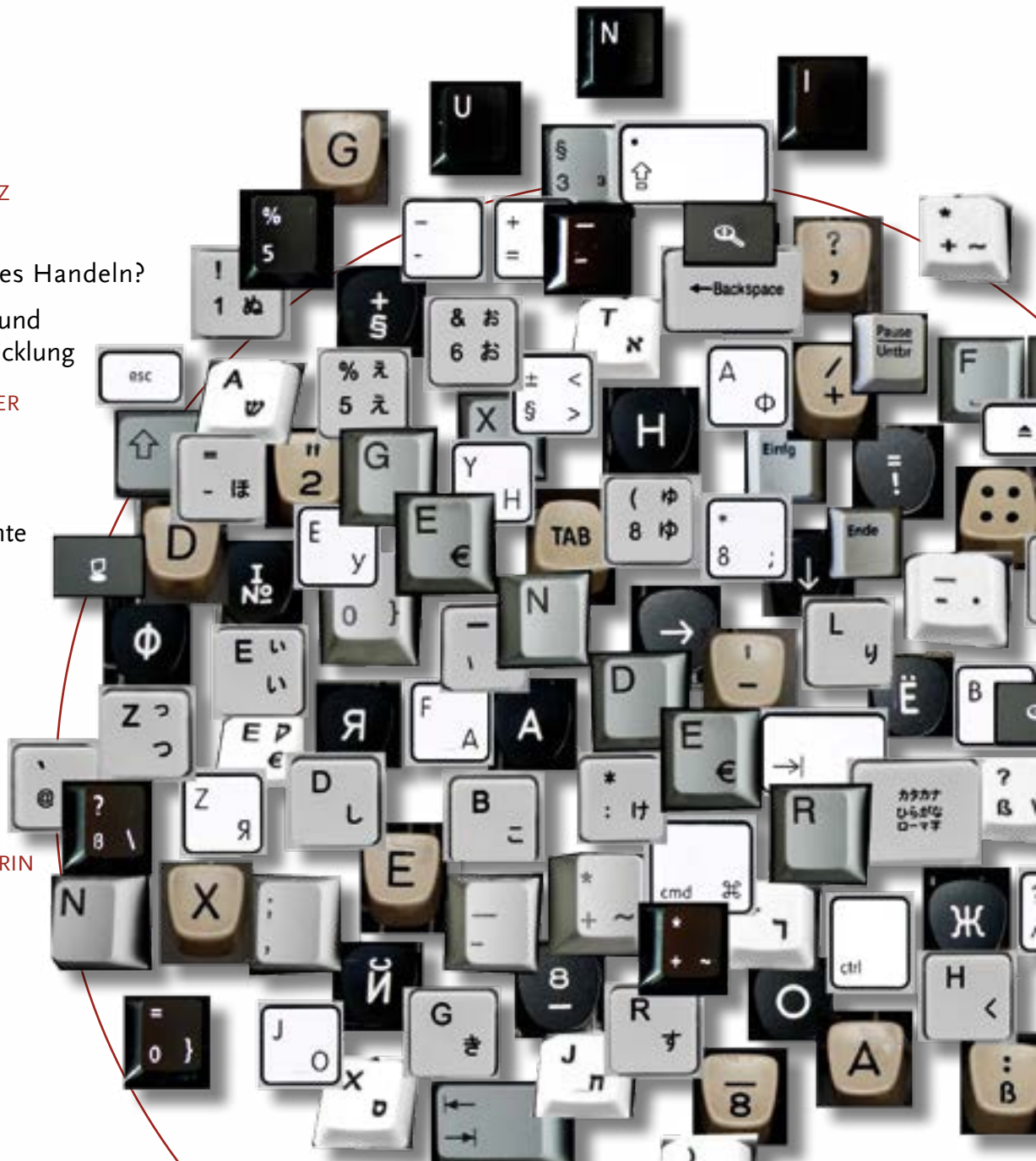
Sprachliche
Diskriminierung
Geschlechtergerechte
Sprache

CHANCENGLEICH FORSCHUNG

Gender Studies –
Gleichstellung
Gender &
Science-Professur

DIE HUMBOLDTIANERIN

Hilda Geiringer
Anette Fasang



Impressum

HERAUSGEBERIN

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

Tel.: (030) 2093 - 2840
frauenbeauftragte@hu-berlin.de
www.frauenbeauftragte.hu-berlin.de

Leser_innenbriefe an:

redaktion.hc@hu-berlin.de

**Die nächste hc erscheint im
November 2016**

REDAKTION

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
Dr. Arta Ante
Veronika Springmann

GESTALTUNG

Grundentwurf: www.unicom-berlin.de
Satz: Jana Koslovski

DRUCK

Auflage: 1500 Exemplare, Dezember 2015

Printed by
LASERLINE

Für alle Fakten besteht das Recht auf Gegendarstellung.
Nachdruck nach vorheriger Absprache möglich. Alle Artikel
geben die Meinung der jeweiligen Autorin bzw. des
jeweiligen Autors wieder.



Im Hauptgebäude der Humboldt-Universität gibt es an einer Stelle eine Raum-Zeit-Verwirbelung, von der bislang nur wenige wissen. Die exakten Eigenschaften dieser physikalischen Singularität sind noch nicht vollends aufgeklärt. Doch ist es nun mit Hilfe innovativer geschichtswissenschaftlicher Methoden gelungen, Nachrichten aus dem Zentrum dieser Verwirbelung aufzufangen und zu entschlüsseln. Es ist nicht zu viel gesagt, wenn wir hier von einer veritablen Sensation sprechen, handelt es sich doch um Briefe der Caroline von Humboldt, die sie aus dem aktuellen Geschehen der Universität an ihren Ehemann Wilhelm von Humboldt richtet. Die Exklusivrechte an ihrem Abdruck konnte sich gegen internationale Konkurrenz die *humboldt chancengleich* sichern. Es folgt – hier erstmalig veröffentlicht – ein Brief vom Dezember 2014. G.M.

„Teures und geliebtes Herz,
mich träumte vergangene Nacht gar wunderbarlich von Deiner Universität. Als ich auf das Palais des Prinzen zuschritt, prangte oben am Portal Dein Name, ganz als seiest Du, der Du Dir doch alle Mühe gabst, verantwortlich für das Durcheinander, auf das ich nun traf. Die Universität benannte sich nach einer Exzellenz, deren Namen mir niemand zu sagen wusste – und ganz gewiss wollte Seine Exzellenz auch gar nicht genannt werden. Denn es ging gar zu traurig zu. Märkischer Sand knirschte unter meinen Füßen, als ich die Eingangshalle des Palais durchschritt, die Fenster waren blind und voller Spinnweb, das Essen fürchterlich, die Diener wohl auf und davon. Die Professoren waren zerstritten wie eh und je. Sie fochten den Streit der Fakultäten aus, immer crescendo in einem fort führten sie starke Reden gegeneinander, selbst die respektabelsten Herren mittendrin. Die Kassen waren in ärmlichem Zustand, in den Hörsälen flackerte kaum eine Kerze, ach, auf allen Herzen lag Düsternis. Des Präsidenten prächtige Kutsche stand prunkend im Hof, doch sah ich nirgendwo Pferde. Sie warn wohl längst verkocht und verspeist. Ach, wohin ich auch blickte, sah ich großes Malheur. Doch dann geschah in meinem Traume ein Wunder. An einem der düstersten Tage war's, da übernahmen die Frauen das Regiment. Angeführt wurden sie von einer kühnen Strategin, deren Namen mir entfallen ist, er war gar lang mit vielen U's. Die Fahne ihres Regiments con grandezza um den Hals geschwungen, stand sie an Tapferkeit und taktischer Finesse, Weitsicht und Mut unserm verehrten Blücher in nichts nach, sie wird gewiss noch große Schlachten schlagen. Und in ihrem Gefolge, überall, waren nun plötzlich Frauen. Sie verdrängten die Schreiber aus den Bureaus, verjagten die Köche und übernahmen die Kassen.

Auch unter den Studenten war nun gar manch junge Dame, nicht etwa, um mit Anmut Kaffee zu servieren. Nein, denke dir bloß, sie lasen und schrieben und sprachen ganz so, wie es die jungen Herren tun – nur weniger und Klügeres. Die Frauen putzten die Fenster und wischten die Tafeln, und manch gelehrte Dame erklimmte das Katheder und sprach von dort mit so viel Klugheit und Vernunft, dass die Düsternis im Hörsaal dem Licht der Erkenntnis wich und die Professoren bald vergessen waren. Bill, Geliebter, das hat mir gefallen, und Du hättest es sicherlich auch gemocht.

Doch nun, der Bote drängt, will ich kurz nur berichten, was im Traume ich gerade noch sah. Kurz bevor ich erwachte, da gingen die Damen gar so weit, einander allerlei Preise zu verleihen, manche davon viel schöner noch und prächtiger als der schwarze Adlerorden, mit dem Dich einst Seine Majestät beehrte. Und weißt Du, was daran das Schönste war: Es geschah unter Deinen Augen und in meinem Namen. Um Deine Universität muss man sich nicht sorgen, mein Herz.
Lebe wohl!“

Caroline von Humboldt (1766-1829)

Kunstsammlerin und Mäzenin.
Hinterlassen hat sie einen großen Briefwechsel, u.a. mit Wilhelm von Humboldt, Christian Daniel Rauch und Rahel Levi Varnhagen.

Ein Text von Gabriele Metzler, Professorin für die Geschichte Westeuropas und der transatlantischen Beziehung an der Humboldt Universität zu Berlin

Du bist die Erste in deiner Familie, die studiert?

Gerade zu Beginn des Studiums können die Anforderungen und die Anonymität der Hochschule sehr verunsichernd und belastend sein. firstgen ist ein kostenloses Programm, das die Stärkung Ihrer Stärken als Studentin der ersten Generation zum Ziel hat.

firstgen bringt Studienanfängerinnen mit Studentinnen im Master- oder Promotionsstudium zusammen, die noch vor Kurzem vor den gleichen Herausforderungen standen. Im Tandem unterstützt je eine geschulte Mentorin eine Mentee und begleitet sie durch das erste Semester oder länger.

firstgen vermittelt in Trainings und beim Networking Strategien und Methoden, um die Hürden des Studiums zu bewältigen. Zum Abschluss des Programms erhalten Sie ein Zertifikat und Studienpunkte im Bereich „Berufsfeldbezogene Zusatzqualifikation“ (BZQ).

Kontakt

Veronika Springmann
Tel. 2093-2840
firstgen@hu-berlin.de
<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/>

humboldt chancengleich.
fokus frau.



Du bist die Erste die studiert?

firstgen – das Mentoring- und Empowermentprogramm
für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund

first
gen

Editorial

Liebe Leser_innen,

Mit diesem Heft halten Sie eine neue Ausgabe der *humboldt chancengleich* in Händen. Neu ist sie in mehrfacher Beziehung: Viel umfangreicher als die vorherigen Ausgaben erscheint sie zukünftig nur noch einmal jährlich. Und: Zu Beginn finden Sie ab sofort nicht mehr mein Editorial, sondern „mit spitzer Feder“ geschriebene Briefe, Briefe der Caroline von Humboldt, die – als Stimme aus Vergangenheit – unsere gegenwärtige Situation beobachtet und kommentiert. Die Humboldt-Universität zu Berlin, die als „Mutter aller modernen Universitäten“ gilt, steht für die Verzahnung von Tradition und Moderne. Wir haben daran anknüpfend eine neue Rubrik eingeführt: Die Humboldtianerin. Hier stellen wir Ihnen jeweils zwei Wissenschaftlerinnen aus Vergangenheit und Gegenwart vor. Damit verknüpft ist die Idee, Wissenschaftlerinnen sichtbarer zu machen – ganz im Sinne des Caroline von Humboldt-Programms, des Gleichstellungskonzepts der Humboldt-Universität.

Womit ich auch schon beim Schwerpunktthema dieser Ausgabe bin: Genderkompetenz an Hochschulen. Sofort stellen sich Fragen: Warum haben wir dieses Schwerpunktthema gewählt? Was verstehen wir unter Genderkompetenz? Wozu wird Genderkompetenz benötigt? Welche Dimensionen besitzt Genderkompetenz? Oder: Was heißt genderkompetentes Handeln?

Um die erste Frage zu beantworten: Politisches und organisatorisches Handeln ist niemals geschlechtsneutral. Es betrifft Menschen aller Geschlechter in unterschiedlichsten Lebenslagen und kann für bestimmte „Geschlechtergruppen“ benachteiligende Auswirkungen haben. Auch Hochschulen sind durch Geschlechterrollen(bilder) und die damit verbundenen gesellschaftlichen Zuschreibungen und Geschlechterverhältnisse geprägt, sie bilden tief verankerte und teilweise benachteiligende Strukturen aus. Um diese Strukturen zu verändern, zugleich aber allen Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen, bedarf es Genderkompetenz. Dies gilt selbstverständlich auch für die Humboldt-Universität. Deshalb haben wir das Leitthema Genderkompetenz an Hochschulen für diese hc gewählt.

Wenn Sie die Antworten auf die übrigen Fragen kennenlernen möchten, lade ich Sie herzlich ein, sich mit den weiteren Artikeln dieser hc auseinanderzusetzen. Ich freue mich sehr, dass es gelungen ist, viele genderkompetente (!) Beiträger_innen zu gewinnen. Dazu gehört Sandra Smykalla, die sich mit der Frage „Genderkompetenz, aber wie?“ auseinandersetzt, dazu gehört Juana Remus, die fragt, was genderkompetentes Handeln im Umgang mit Inter* und Trans* Personen im universitären Kontext bedeutet und dazu gehört auch David Bowskill. Als Vorsitzender des Gesamtpersonalrates hat er die Richtlinie/Dienstvereinbarung für ein respektvolles Miteinander an der HU vorangetrieben und mitunterzeichnet. Als Stalkingopfer gehört er zugleich zu den wenigen Männern, die über eine solche Erfahrung sprechen – passen doch die gesellschaftlichen Zuschreibungen zu Opferrolle und Männerrolle nicht zusammen.

Genderkompetentes Handeln heißt schließlich auch genderkompetentes Sprachhandeln. Hier finden Sie, liebe Leser_innen, im Diskussionsfenster verschiedene Positionen zu diesem Thema. Die AG „Feministisches Sprachhandeln“ der HU meldet sich genauso zu Wort wie Luise Pusch, die eine durchaus andere Meinung als die AG vertritt, oder Annelene Gaeckle, die an der Universität Köln einen praxisbezogenen Leitfaden zur geschlechtersensiblen Sprache entwickelt hat.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre

Ihre



Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
Zentrale Frauenbeauftragte



Dr. Ursula Fuhrich-Grubert

Seit 2009 zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin
Tel.: (030) 2093 - 2840

frauenbeauftragte@hu-berlin.de

Foto: Bernd Prusowski

Women in Ancient Philosophy

Women in Ancient Philosophy ist eine Netzwerk-Initiative der Forschungsgruppe „Philosophy, Science & the Sciences“ gegründet von Ana Laura Edelhoff (HU-Doktorandin) und Bettina Bohle (PostDoc, TOPOI). Frauen sind in der Philosophie unterrepräsentiert. Ziel der Initiative ist, die Vernetzung und Gleichstellung von Philosophinnen zu fördern. Dafür werden Fortbildungen und Vorträge organisiert. Im Dezember 2015 findet die 2. internationale Konferenz der Initiative statt.

<https://ancient-philosophy.hu-berlin.de/en/ancient-philosophy/women>



Im September 2015 hat der Berliner Senat die Fortsetzung des erfolgreichen Berliner Chancengleichheitsprogramms beschlossen. Die neue Laufzeit startet 2016 und wird zum ersten Mal über fünf Jahre laufen. Sowohl altbewährte als auch neue, innovative Fördermaßnahmen sollen dazu beitragen, die Anteile von Frauen in allen Qualifikationsstufen, insbesondere in den Disziplinen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, zu erhöhen und die Zahl von Frauen auf Professuren sowie Führungspositionen in Forschung und Lehre zu vergrößern. Zwei weitere Ziele sind die Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre und der Abbau von strukturellen Hemmnissen, die der Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre noch im Wege stehen.

Weitere Informationen zum BCP und zur neuen Laufzeit: www.hu-berlin.de/bcp

Inhalt

IMPRESSUM	2
MIT SPITZER FEDER	3
FÖRDERPROGRAMME	4
EDITORIAL	5
INHALTSVERZEICHNIS & IN ALLER KÜRZE	6-7
CHANCENGLEICH SCHWERPUNKT	
Genderkompetenz ja, aber wie?	8-9
Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen	10-11
Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre	12-13
Gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung Gleichstellung an der Universität Zürich	14-15
FÖRDERPROGRAMME	16
Auf dem Weg zur genderkompetenten Universität	17-19
Ein wirklicher Meilenstein	20
Respektvolles Miteinander an der HU	21-23
Genderkompetenz konkret	24
Wozu braucht die Genderpolitik die Forschung?	25-26
Genderkompetentes Handeln	27-31
DISKUSSIONSFENSTER	
Was tun?	32-33
Sprachliche Diskriminierung hat viele Gesichter – welches ist das Schlimmste?	34-35
Ansprechende Hochschulen	36-37
Kein Ausschluss durch Sprache	38
CHANCENGLEICH EXZELLENT	
Frauen forschen, Frauen fördern	39
Projekt GeCo - GenderConsulting	40

- 41 **Erfolgsbericht mit Zukunft oder Zukunftskonzepte ohne Erfolg?**
- 42-43 **Gender-Equality**
- CHANCENGLEICH FORSCHUNG
- 44-46 **Eine Brücke zwischen Gender Studies und der Biologie**
- VORGESTELLT
- 47 **Arta Ante: Gleichberechtigung als Selbstverständlichkeit**
- 48 **Nadine Weber und Alexandra Kopp: Dezentrale Frauenbeauftragte**
- DIE HUMBOLTIANERIN – HU ROLE MODELS
- 49-50 **Hilda Geiringer: Das Wagnis wagen**
- 51 **Anette Fasang: Mein Weg zur Professur**
- CHANCENGLEICH FAMILIÄR
- 52-53 **Die Lupe**
- 53 **Das Familiencafe an der HU**
- 54-55 **Humboldts Spaßlabor**
- INTERNATIONAL
- 56-57 **Great Value on Diversity**
- VERNETZT
- 58-59 **Akteurin für Gleichstellungspolitik**
- 59-60 **Ressourcenschonend arbeiten**
- PRAKTISCH
- 61 **Schönefeld in Modellbaugröße**
- GELESEN UND EMPFOHLEN
- 62 **Buchtipps zum Thema Genderkompetenz an Hochschulen**
- 63 **FÖRDERPROGRAMME**

Leitfaden für Berufungsverfahren an der Humboldt-Universität zu Berlin

Seit dem Sommersemester 2015 ist der Berufungsleitfaden an der Humboldt-Universität zu Berlin verbindlich. Damit soll den Beteiligten an Berufungsverfahren eine Hilfestellung gegeben werden. Erstellt wurde dieser Berufungsleitfaden in Kooperation Universitätsverwaltung, Fakultätsverwaltungen und Dekanaten.

<https://www.hu-berlin.de/de/berufung/LeitfadenBerufungen>.



AG Konfliktprävention

2014 wurde zwischen dem Präsidenten der Humboldt-Universität zu Berlin und dem Gesamtpersonalrat eine Richtlinie/Dienstvereinbarung für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin vereinbart. Teil dieser Vereinbarung ist die Einrichtung einer Kommission zur Konfliktprävention, die die verschiedenen Statusgruppen der Universität repräsentiert und geschlechterparitätisch besetzt ist. Sie soll an allen Standorten der Humboldt-Universität vertreten sein. Die Koordination dieser Kommission liegt beim Vizepräsidenten für Haushalt.

Genderkompetenz ja, aber wie?

Überlegungen zu Genderkompetenz und Gleichstellung an Hochschulen



Prof.in Dr. Sandra Smykalla
Professorin für Theorien & Methoden der Sozialen Arbeit (Schwerpunkt Gender & Intersektionalität) an der Katholischen Hochschule Berlin

sandra.smykalla@khsb-berlin.de

Foto: privat

Genderkompetenz ist zu einem festen Baustein der Hochschulorganisation geworden. Dies kann als Erfolg bisheriger gleichstellungspolitischer Aktivitäten und als Effekt zunehmender Professionalisierung der Gender Studies sowie als Reaktion auf gesellschaftliche und politische Wandlungsprozesse angesehen werden. Was inzwischen in Qualitätsrichtlinien für Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren verankert und in Gleichstellungskonzepten festgeschrieben wurde, bedarf einer konsequenten Umsetzung. Dafür sind nicht nur Genderkompetenzen bei den beteiligten Akteur_innen, sondern auch Gleichstellung ermöglichende Strukturen und Ressourcen notwendig. Daran hat sich auch 15 Jahre nach der Einführung von Gender Mainstreaming nichts geändert.

Die Kompetenzwende und ihre (Dauer-) Baustellen

Während der Implementierung von Gender Mainstreaming in Organisationen hatten Diskussionen um Genderkompetenz Hochkonjunktur. Diese sind im Kontext eines gesamt-europäischen bildungspolitischen Trends zu sehen, der den Wandel von einem Qualifikations- über einen Schlüsselqualifikations- zum Kompetenzbegriff markiert. Schulen richteten bereits in den 1990er Jahren ihre Curricula an der Entwicklung von Schlüsselqualifikationen aus und gaben damit dem Erwerb von „soft skills“ mehr Bedeutung. In den letzten Jahren diskutierten verstärkt auch Hochschulen im Rahmen der Bologna Reform die Bedeutung von fachlicher und überfachlicher Kompetenzorientierung z.B. in Bezug auf den Deutschen bzw. Europäischen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (DQR und ECR). Gegenstand ist dabei nicht nur die Vergleichbarkeit und Angleichung von Bildungsabschlüssen (Kompetenzniveaus), sondern auch der Vollzug eines „Shift from teaching to learning“ in der Hochschuldidaktik. Abgelöst werden soll damit eine Input-Orientierung entlang von Lehrinhalten durch eine Output-Orientierung (Learning Outcomes). Makrodidaktisch werden im Rekurs auf eine zunehmend heterogene Studierendenschaft Strategien zur Durchlässigkeit und zur „Öffnung der Hochschulen“ diskutiert. Zur Ermöglichung von Lernprozessen werden auf mikrodidaktischer Ebene Konzepte einer aktivierenden Lehre erprobt. In sozialwissenschaftlichen Disziplinen etablierte sich ein theoriekritischer Diskurs um den „Ignoranzbegriff“ (Arnold 2002), der den inhärenten Machbarkeitsglauben von Kompetenz als „professionelle Technologie“ (Mecheril 2006) problematisiert. Parallel dazu boomen im Bereich der Weiterbildung, Beratung und Personalentwicklung Angebote zu Gender-, Diversitäts- und interkultureller Kompetenz.

Für ein unabdingbares „Ja“ zu Genderkompetenz, stellen sich vor diesem Hintergrund eine Reihe weiterer Fragen: Welche Genderkompetenz ist gemeint und welche Handlungsmöglichkeiten werden für wen eröffnet? Inwiefern wird den Erfahrungen aus dem mitunter kontrovers diskutierten Wechselverhältnis von Geschlechtertheorien und gleichstellungspolitischer Praxis Rechnung getragen? Wie lässt sich eine Ontologisierung der Geschlechterdifferenz durch deren Benennung verhindern?

Mit der Frage nach einem „Wie“ von Genderkompetenzentwicklung befindet man sich in Spannungsverhältnissen von Sonderkompetenz und Querschnittsaufgabe, von personalen, sozialen Fähigkeiten und Organisationsentwicklung sowie von Vermarktlichung und kritischen Bildungs- und Genderdiskursen. An deren diskursiver Gestaltung in die eine oder andere Richtung ist die Hochschule als Organisation auf unterschiedlichste Weise beteiligt – und diese Möglichkeiten gilt es im Sinne ihres Gleichstellungsauftrags zu nutzen.

Genderkompetenz als Querschnittsaufgabe: Paradoxien des Handelns

Entscheidendes Moment bei der Hinwendung zu Kompetenz ist die Betonung der Handlungsorientierung: „Kompetenzen sind immer Handlungskompetenzen, deren Entwicklungsgrad nur in der Umsetzung wirksam und sichtbar wird.“ (GISA 2003). Entsprechend kann Genderkompetenz als „Fähigkeit, bei den eigenen Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen & gleichstellungsorientiert zu handeln“ verstanden werden (GKompZ 2005).

Genderkompetenz im Kontext von Gender Mainstreaming gilt als Voraussetzung und Ziel von Implementierungsprozessen. Damit sind Paradoxien des professionellen und politischen Handelns als Ausgangspunkt anzu-

erkennen. Sie erfordern, Genderkompetenz nicht nur auf personeller Ebene zu ermöglichen oder sie unabhängig davon als rein fachliche Strategie in organisationalen Strukturen verankern zu wollen. Sprich, weder mit der Sensibilisierung in Gendertrainings noch mit Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklungsstrategie kann genderkompetentes Handeln entstehen. Eine wichtige Dimension von Genderkompetenz ist ein Umgang mit hemmenden und der Gestaltung von fördernden Bedingungen innerhalb der Organisation.

Genderkompetenz, ähnlich wie interkulturelle oder Diversity-Kompetenz, läuft zudem Gefahr, Differenzlinien zu reproduzieren, die auf Ausgrenzungen und spezifischen Konstruktionen von Menschen als „den Anderen“ basieren. Damit werden kulturalisierenden und essentialisierenden Wissensproduktionen Vorschub geleistet, die mit einem instrumentellen Verständnis von Handeln korrespondieren. Eine weitere wichtige Dimension von Genderkompetenz ist deshalb, diese als reflexive Haltung zu verstehen, die Differenzreproduktionen und deren herrschaftsstabilisierende Funktion zu verhindern sucht. Eine solch verstandene Genderkompetenz versucht sowohl differente ungleiche Lebenslagen als auch strukturelle Diskriminierungen wahrzunehmen und dabei – und hier liegt der entscheidende Unterschied zu einem technokratischen Kompetenzverständnis – deren Konstruktionsprozesse sowie eigene machtvolle Involviertheiten in Dominanzverhältnisse einzubeziehen. Dies bedarf insgesamt reflexionsermöglichender partizipativer Orte und nicht nur Nischen für individuelle Entwicklungs- und Profilierungsprozesse.

Aus Erfahrungen lernen – und weiter gegenhalten

Auch angesichts antifeministischer Angriffe und dominant gewordener Anti-Genderdiskurse, die Geschlechterpolitiken und Gender Studies sowie deren Akteur_innen in jüngster Zeit wieder verstärkt diskreditieren und zu demontieren versuchen, ist ein differenzierter Umgang mit Genderkompetenz angeraten. Denn allzu deutlich ist die Gefahr, dass nicht nur Studierenden ihre Offenheit für Geschlechterfragen verleidet wird, sondern auch Wissenschaftler_innen genderideologische Gegenpositionen aktiv stützen.

Die querschnittige Etablierung von Geschlechterperspektiven in der Hochschulorganisation erfordert, folgende Herausforderungen anzunehmen:

„Eine wichtige Dimension von Genderkompetenz ist ein Umgang mit hemmenden und der Gestaltung von fördernden Bedingungen innerhalb der Organisation.“

- Die in Wissensproduktionen verortete Entwicklung von Genderkompetenz in Bezug auf organisationale, disziplinäre, berufliche, praxis- und forschungsrelevante Besonderheiten sind bedeutsam – DIE Genderkompetenz gibt es nicht.
- Die persönliche Betroffenheit beim Thema ist wirksam, weil mit Geschlechterverhältnissen immer auch Thematisierungen eigener Lebensweisen und gesellschaftlicher Positionierungen verknüpft sind. Zugleich wirken mediale, politische Genderdiskurse und reproduzieren Normativitäten und moralische Vorstellungen. Dies bedeutet: eine konsequente Zielorientierung auf Gleichstellung und inkludierende Bündnispolitiken sind zentral.
- Die intersektionale Verwobenheit von Ungleichheitsverhältnissen und die Sichtbarmachung von marginalisierten Positionen im Sinne eines „Powersharing“ (Rosenstreich 2009) können der Gefahr der Homogenisierung von Differenz und neuerlichen Ausgrenzungen – auch im Namen von Geschlechterpolitiken – entgegenwirken.
- Ein Nicht-Wissen-Können und eine „Ambivalenzperspektive“ (Smykalla 2010) als professionelle Haltung wäre eine Konsequenz aus der Kritik am Machbarkeitsglauben einer Verhaltens- und Verhältnisse-Änderung durch Wissenserwerb. Diese rückt Ermöglichungserfordernisse und „undoing gender“-Prozesse in den Fokus (Gender Manifest 2003).

Nehmen wir uns dies als Hochschulangehörige allesamt vor, so lässt sich eine Gleichstellungspolitik verfolgen, die konsequent sexualisierter Gewalt entgegentritt, Heterosexismen aufdeckt und kreative Überlegungen zu geschlechtergerechter Sprache vorantreibt... und damit weithin die Säulen der Zweigeschlechter-Ordnung zum Bröckeln bringt.

Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen

Neue Aufgaben und Kompetenzen für die Gleichstellungsbeauftragten



Dr. Melanie Roski

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FernUniversität in Hagen, Lehrgebiet III, Organisationssoziologie und qualitative Methoden

Melanie.Roski@fernuni-hagen.de

Foto: privat

Die Umsetzung einer gleichstellungsorientierten Steuerung an Hochschulen verändert maßgeblich das Aufgaben- und Kompetenzprofil der Gleichstellungsbeauftragten. Deren Genderexpertise wird zunehmend in den verschiedenen Steuerungsbereichen der Hochschule gebraucht. Die Ergebnisse des Forschungsprojektes EQUISTU zeigen diese Veränderungen auf. Während sich an einigen der Fallhochschulen erst langsam Ansätze einer gleichstellungsorientierten Steuerung zeigen, scheint an anderen Hochschulen die Gleichstellungsbeauftragte als „Allrounderin“ in den verschiedensten Managementbereichen der Hochschule unterwegs zu sein.

Lassen sich die zunehmend betriebswirtschaftlich ausgerichteten Instrumente des Hochschulmanagements gewinnbringend für eine gleichstellungsorientierte Hochschulsteuerung nutzen und welche Beispiele für eine positive Umsetzung lassen sich in den Hochschulen finden? – Diese Überlegungen waren Ausgangspunkt des Projektes „Equality Implementation Standards for Universities“ (EQUISTU), welches von Juni 2011 bis Mai 2014 von der Frauenakademie München in Zusammenarbeit mit der TU Dortmund/Sozialforschungsstelle als Verbundprojekt durchgeführt wurde.¹ Insgesamt wurden im Verlauf des Projektes unter anderem dreizehn Fallstudien an Hochschulen in Deutschland durchgeführt. Einigen Hochschulen ist es tatsächlich gelungen, Gleichstellungsziele in die neuen Steuerungssysteme zu integrieren. Diese haben zum Teil gravierende Auswirkungen auf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und deren Aufgaben- und Kompetenzprofil, aber auch bezogen auf die Kooperationsbeziehungen zu den anderen gleichstellungsrelevanten Akteur_innen innerhalb der Hochschule (vgl. u.a.

Roski/Schacherl 2014 und 2015; Schacherl/Roski/Erbe 2014).

Aufgabendiversifikation und neue Akteur_innenkonstellationen

Externe Impulse wie das Professorinnenprogramm oder die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sowie die Zielvereinbarungen mit den jeweiligen Landesministerien haben in den letzten Jahren die Integration von Gleichstellungszielen in neue Hochschulmanagementverfahren befördert.² Aber auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten selbst haben diese Integration intensiv vorangetrieben. Die Projektergebnisse zeigen eine Vielfalt an zugehörigen Maßnahmen in den Fallhochschulen auf.

Die Maßnahmen reichen vom Aufbau eines Gleichstellungscontrollings, über die Einführung von Gender Budgeting bis hin zur Umsetzung einer gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung. Aber auch auf einzelne Aspekte bezogene Maßnahmen, wie beispielsweise der Aufbau eines gleichstellungsorientierten Berufungsmanagements oder die Durchführung von Auditingverfahren, sind beobachtbar.

Auf struktureller Ebene lassen sich ebenfalls Veränderungen feststellen: für die Integration von Gleichstellung in die Steuerungsinstrumente und für die Konzipierung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen wird zunehmend fach- und steuerungsbereichsbezogene Gleichstellungsexpertise benötigt. Zum Teil übernehmen die Gleichstellungsbeauftragten diese Aufgaben neben

Literatur

Feldmann, Maresa (2015), Der Blick in die Breite: Befragungsergebnisse zur Relevanz von Gleichstellung an deutschen Hochschulen. In: Schacherl, Ingrid/Roski, Melanie/Feldmann, Maresa/Erbe, Birgit (2015), Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess, Leverkusen, S. 163-203.

Feldmann, Maresa/Erbe, Birgit/Goldmann, Monika/Roski, Melanie/Schacherl, Ingrid (2014), Gleichstellung steuern. Promising Practices für die Hochschulsteuerung, Dortmund/München.

Roski, Melanie/Schacherl, Ingrid (2015), Die institutionelle Verankerung von Gleichstellung in der Steuerung von Hochschulen: Forcierte Gleichstellung durch neue Akteurskonstellationen, In: Schacherl, Ingrid/Roski, Melanie/Feldmann, Maresa/Erbe, Birgit (2015): Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess, Leverkusen, S. 53-70.

Roski, Melanie/Schacherl, Ingrid (2014), Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit im Reformprozess – Ausbau von Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen. In: Gender – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 6. Jg., Heft 1, S. 44-64.

Schacherl, Ingrid/Roski, Melanie/Erbe, Birgit (2014): Neue Hochschulsteuerung und Gleichstellung - Die strategische Neuausrichtung und strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hg.): Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel, Leverkusen, S. 57-73.

Willke, Helmut (2001), Systemisches Wissensmanagement, Stuttgart.

ihrer gleichstellungspolitischen Funktion und werden dabei – je nach Ausstattung – durch zusätzliche Mitarbeiter_innen oder ihnen unterstellte Gleichstellungsbüros unterstützt. In einigen der Fallhochschulen wurden zum Teil zusätzlich, aber durchaus auch anstatt einer besseren Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Verwaltung Stabsstellen, Referate oder Dezernate für Gleichstellung bereit gestellt oder fachbereichsübergreifende Zentren oder Steuerungsgruppen eingerichtet (vgl. Feldmann et al. 2014). Damit hat sich in nahezu allen untersuchten Fallhochschulen die Zahl der Gleichstellungsakteure im Zentralbereich erhöht. Aber auch die Kooperationsbeziehungen mit anderen Hochschulakteuren haben sich verändert. Neue Akteur_innenkonstellationen innerhalb der Verwaltung und des Hochschulmanagements, gerade an den größeren Fallhochschulen jedoch auch in Kooperation mit den Fachbereichen, sind beobachtbar. Insgesamt sind zudem die Vielfalt an Aufgaben und die Relevanz von Genderexpertise in den Fallhochschulen gestiegen. Dies hat Einfluss auf das Kompetenzprofil der Gleichstellungsakteur_innen.

Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit und -politik

Die Hochschulen stehen angesichts der Erfordernisse der neuen Hochschulsteuerung und der externen Impulse zur Umsetzung von Gleichstellungszielen vor der Herausforderung, ihre eigenen Strukturen und Prozesse nachhaltig zu verändern – die Hochschulen müssen lernen, sich zu wandeln. Um diesen Wandel zu unterstützen, zu fördern (und zu fordern) verfügen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über ein umfassendes Kompetenzprofil, das sich in den letzten Jahren zunehmend erweitert hat. Die Charakterisierung dieses Profils ist durch seine Komplexität schwierig. In Anlehnung an die verschiedenen Ebenen des organisationalen Lernens (u.a. Willke 2001: 44) wurden nachfolgend vier Kompetenzbereiche unterschieden:

(siehe Tabelle 1: *Kompetenzanforderungsprofil an Gleichstellungsakteure in Hochschulen*)

Während die ersten beiden Kompetenzbereiche – zumindest auf den ersten Blick – wenig strittig erscheinen, sind gerade die letzten beiden Bereiche Kontext und Paradigmen schwieriger zu fassen. Die Ergebnisse der Fallstudien haben aufgezeigt, dass aufgrund der hohen Kooperations- und Vernetzungsanforderungen bei einer vertiefenden Betrachtung eines Kompetenzprofils von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Hochschulen eine über die Fach- und Methodenkompetenz hinausgehende Darstellung notwendig ist.

ELEMENTE (INHALTE/ WISSEN)

- Genderwissen
- Fachwissen zu verschiedenen Steuerungsbereichen und Fachgebieten: OE, Personalmanagement, rechtliche Aspekte, Controlling, QM etc.

PROZESSE UND STRUKTUREN

- Methodisch-didaktische Fähigkeiten
 - Netzwerkkompetenz
 - Projektmanagement
 - analytische Fähigkeiten
 - soziale Kompetenz
- Organisations(-spezifische)erfahrungen
 - Hochschul-/Organisationswissen
 - Beratungserfahrung (Fachbereiche/ Dezernate etc.)
 - Gremienerfahrung

KONTEXT

- Konzeption und Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie der Hochschule
(vor dem Hintergrund hochschulübergreifender Diskurse)
- Rollenverständnis und handlungsleitende Motive
(Kooperation vs Konflikte)
- Beratungsverständnis
(mit Blick auf Fachbereiche und Hochschulleitung)
- Hochschulübergreifende Vernetzung:
Politische und fachliche (Gender-)Netzwerke

PARADIGMEN

- Reflexion des Verständnisses von Wissenschaft und Paradigmen des Lernens (gesellschaftlich und fachkulturell)
- Reflexion allgemeiner gesellschaftlicher Gleichstellungsdiskurse vor dem Hintergrund des Hochschulkontextes

Tabelle 1; Quelle: Roski/Schacherl (2014:58)

Gleichstellung ist als gesamtgesellschaftliche Aufgabe in hohem Maß durch externe Diskurse geprägt und Hochschulen sind als öffentliche Forschungs- und Bildungseinrichtungen besonderen Anforderungen durch verschiedene gesellschaftliche Akteur_innengruppen – von Politik über Kommunen, Wirtschaft, Fachdisziplinen bis hin zu den Studierenden – ausgesetzt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bewegen sich dabei sowohl außerhalb als auch innerhalb der Hochschule in diesen verschiedenen Diskursen und fungieren in Bezug auf Gleichstellung als „Übersetzerin“ und Vermittlerin. Um dies tun zu können, müssen sie diese Diskurse kennen und reflektieren. Nur dann können sie vor deren Hintergrund und in Zusammenarbeit mit den anderen Akteur_innen eine gemeinsame Gleichstellungsstrategie entwickeln. Zugleich beeinflusst aber auch ihr Selbstverständnis der eigenen Rolle und Aufgaben diese Möglichkeiten der Kooperation und Auseinandersetzung innerhalb und außerhalb der Hochschule.

1 Das Projekt wurde gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union. Siehe auch www.equality-management.de.

2 Zu der grundsätzlichen Relevanz von Gleichstellung im Hochschulmanagement und zur Bedeutung der verschiedenen externen Impulse können die quantitativen Befragungen, die im Rahmen des Projektes bundesweit durchgeführt wurden, Aufschluss geben. Siehe hierzu Feldmann (2015).

Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre

Coaching, Supervision und Fortbildung



Dr. Gerrit Kaschuba

Forschungsinstitut tifs e.V. Tübingen

kaschuba@tifs.de

Foto: Natalia Zumarán

Die Weiterentwicklung von Gender- und Diversitätskompetenz betrifft die gesamte Hochschule: die Ebene der Organisationskultur und -strukturen, das Hochschulmanagement, die Personalentwicklung und -führung, Fragen der beruflichen Übergänge und biografischen Karriereentwicklung, die Teamentwicklung, aber auch die Ebene des fachlichen Handelns, die wissenschaftliche Lehre, die Fachdidaktik und die Forschung.

Was bringt ein auf Gender- und Diversitätskompetenz aufgebautes Coaching, Supervision und Fortbildung der Hochschule?

Der Bedarf an Coaching, Supervision und Fortbildung wächst aufgrund der immer komplexeren Anforderungen in der Hochschule und der sich ausdifferenzierenden Lebensentwürfe von Studierenden ebenso wie von Wissenschaftler_innen, wobei auch die zunehmende Internationalisierung eine Rolle spielt. Hiermit verbinden sich häufig Gender-Themen wie Karriereentwicklung oder Life Balance. Auch die Organisationsentwicklungsstrategie Gender Mainstreaming oder Diversity-Konzepte erfordern (neue) Kompetenzen.¹ Dasselbe gilt für die seit Jahren verfolgte Steigerung des Anteils von Wissenschaftlerinnen über Ansätze wie die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft“ oder Mentorinnenprogrammen sowie der wissenschaftliche Diskurs um Gender und Diversität. All das betrifft sowohl die Bereiche Organisations- und Personalentwicklung sowie die Forschung und die Hochschuldidaktik.

Damit werden Anforderungen an die Haltung, das Wissen, die Wahrnehmung und das Können der handelnden Personen in der Hochschule ebenso wie von Supervisor_innen, Coachees, Fortbildner_innen gestellt. Nicht vergessen werden sollte, dass es bei Gender- und Diversitätsfragen immer auch um Machtfragen, auch um konfligierende Interessen, um Stigmatisierung und Diskriminierung, Forderungen nach Gleichstellung und Entwicklungschancen gehen kann. Bezogen auf den Bereich der Lehre geht es vor allem um ein Überdenken tradierter Lehrkompendien und Inhalte, methodischer Vorgehensweisen, der Reflexion der eigenen Rolle und Haltung, der Wahrnehmung der Studierenden (vgl. Kaschuba 2014).

Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre durch Coaching, Supervision und Fortbildung
Coaching boomt. Auch wenn Coaching mitt-

lerweile in aller Munde ist, so hat es sich keineswegs an Hochschulen systematisch durchgesetzt (vgl. Klinkhammer 2009). Die Begriffe Coaching und Supervision werden häufig synonym verwendet. Supervision kann als „eine interdisziplinär begründete Methode zur Optimierung zwischenmenschlicher Beziehungen und Kooperation“ (Petzold 1998, S. 21) bezeichnet werden. Diese berufsbezogene Beratung wird Teams, Gruppen und Einzelpersonen angeboten. Der Begriff Coaching wird in der Hochschule häufiger, aber durchaus unterschiedlich und mittlerweile oft alltagssprachlich verwendet. Bei Coaching geht es in meinem Verständnis überwiegend um eine prozessuale Beratung vorrangig in Einzelgesprächen von Führungskräften in Wissenschaft und Verwaltung, aber auch von Expert_innen wie Projektleitungen, Dozent_innen und Nachwuchswissenschaftler_innen oder Gleichstellungsbeauftragten. In Bezug auf gender- und diversitätstheoretische Ansätze kann in Supervision und Coaching gleichermaßen verfahren werden. Unterschiede ergeben sich eher aufgrund unterschiedlicher (gender-)theoretischer und methodischer Ansätze.

Um die Komplexität der Beratungsanliegen zu erfassen und Engführungen und erneute Stereotypisierungen zu vermeiden, ist es erforderlich, ausgehend von einem intersektionalen Verständnis die Verschränkung der Kategorien Geschlecht, soziale Schicht, Alter, Ethnizität etc. zu berücksichtigen. Ziel ist die Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten mit der (Weiter)Entwicklung von sozialer, persönlicher, methodischer und fachlicher Kompetenz unter Gender- und Diversitätsaspekten – kurz Gender- und Diversitätskompetenz (vgl. Kaschuba 2014).

Fragen können sich auf der persönlichen, der strukturellen und der Arbeitsfeldebene stellen wie: Was trage ich dazu bei, klassische Geschlechterrollen aufrechtzuhalten bzw. sie zu verändern? Was tue ich (nicht), „weil ich

eine Frau, ein Mann, meine Geschlechteridentität bin“? (Abdul-Hussain 2012, S. 178)² Des Weiteren: Welche Gender-Inszenierungen werden durch Lehrende vorgelebt? Welche Anliegen werden z.B. von Studierenden unterschiedlicher geschlechtlicher Identität hervorgebracht? Welche Einstellungen zu Geschlechter- oder interkulturellen Fragen sind bei diesen erkennbar? Wie kann ich als Führungs- und Lehrkraft in der Veranstaltung damit umgehen? Auch ist es immer wieder erforderlich zu reflektieren, welche Bilder bei den Lehrenden, aber auch bei Supervisor_in/Coachee in Bezug auf Geschlecht, Alter, Hautfarbe etc. bestehen.

Konkret bezogen auf geschilderte Situationen aus Lehrveranstaltungen können Situationen bearbeitet werden, in denen Fragen der Kommunikation zwischen Studierenden und Lehrenden eine Rolle spielen. Beispielsweise wenn eine Professorin Probleme mit dem von ihr als Anmache erlebten Nachpfeiffen männlicher Studierender thematisiert oder ein neuberufener Professor mit der von ihm als Anmache erlebten körperbetonten Inszenierung einer Studentin in einer Lehrveranstaltung. Fragen werden erörtert: Worin liegt genau das Problem? Was löst es bei mir aus? Was hat dies mit meinen Vorstellungen von Männlichkeit/Weiblichkeit zu tun? In welchem Kontext findet dies statt? Das kann u.a. auch bedeuten, sich der strukturellen Ausgangsbedingungen und doing gender (bzw. ethnicity)-Prozesse an der Hochschule und in Lehrveranstaltungen bewusst zu werden. Wie kann die betreffende Lehrperson damit umgehen? Thematisieren, dramatisieren oder entdramatisieren, zu einem anderen Zeitpunkt zum Gegenstand von

Lehrveranstaltungen zu machen im Sinne von notwendiger Gender- und Diversitätskompetenz von Studierenden etc. Und was benötigt die einbringende lehrende Person dafür

Insofern beinhaltet Supervision und Coaching also immer auch einen Weiterbildungsaspekt (Abdul-Hussain 2012, S.58) Ergebnisse aus der Geschlechterforschung zu Organisationen, Führung, zum Fachgebiet oder Grundlagen einer geschlechter- und diversitätsbewussten Methodik/Didaktik können ebenso eingebracht werden.³ Zentral ist - wie in Fortbildungen auch - die Theorie-Praxis-Verschränkung. Gekoppelt mit gender- und diversitätstheoretischen Reflexionen, die mit systemischen und weiteren Ansätzen wie etwa der Gestaltarbeit verbunden werden, entsteht die Möglichkeit eines Perspektivwechsels und erhöhter Selbstreflexivität.⁴

Coaching, Supervision und Fortbildung - kontextualisiert

Gerade für Neuberufene, aber nicht nur, stellt es eine Chance dar, wenn Gender- und Diversitätskompetenz im Sinne einer Querschnittsperspektive in hochschuldidaktische Fortbildungen und Coaching, Supervision eingebunden ist. Die Kompetenzentwicklung braucht Zeit, um nachhaltig wirken zu können. Und es braucht die strukturelle Berücksichtigung der kritischen Reflexion und Weiterentwicklung von gender- und diversitätsbewusster Lehre und Modulen – etwa in Deputaten (vgl. Nüthen 2013). Hier zeigt sich zum einen ein deutlicher Bedarf, zum andern auch eine Herausforderung und Chance für Hochschulen als Bildungsstätten.

1 Nicht zuletzt von Bedeutung ist, dass auch außerhalb der Hochschule in Organisationen und Unternehmen nahezu überall Themen der Gerechtigkeit, Gleichstellung, life balance und Strategien wie Gender Mainstreaming oder Diversity Management sowie gesellschaftliche Diskurse, die wie die z.B. bei Fragen des demographischen Wandels und dem daraus folgendem Fachkräftemangel eine Rolle spielen. Sie wirken als Anforderungen in die Hochschule hinein.

2 In dieser Richtung sind auch Fragen nach prägenden Sätzen in der eigenen Biografie und Mustern sowie Einstellungen im Team häufig weiterführend.

3 Es gibt mittlerweile zahlreiche Veröffentlichungen und Portale an einzelnen Hochschulen zum dem Thema gender- und diversitätsbewusste Lehre, in denen es vor allem auch um die Erweiterung der inhaltlichen Fachperspektive geht (z.B. Universität Duisburg-Essen, Leuphana Universität Lüneburg, Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW).

4 Die Möglichkeiten innerhalb einer Fortbildung zu gender- und diversitätsbewusster Lehre im Vergleich zum Coaching liegen in der Gruppe, vielfältigen Perspektiven und interdisziplinären Sichtweisen von Frauen und Männern unterschiedlicher Kultur, sozialer Herkunft oder Generation, mit und ohne gesundheitliche Einschränkungen. Im Coaching dagegen kann stärker die Person im Mittelpunkt stehen.

Literatur

Abdul-Hussain, Surur (2012), Genderkompetenz in Supervision und Coaching. Wiesbaden.

Höppel, Dagmar (Hg.) (2014), Aufwind mit Mentoring. Empfehlungen für gelungene Mentoring-Beziehungen. Handreichung, Stuttgart. Siehe hierzu www.lakog.uni-stuttgart.de.

Kaschuba, Gerrit (2014), Fort- und Weiterbildung - gender- und diversitätsbewusst!? In: Eisenbraun, Verona/Uhl, Siegfried (Hg.): Geschlecht und Vielfalt in Schule und Lehrerbildung. Münster/New York, S.207-221.

Klinkhammer, Monika (2009), Angebot und Nachfrage von Coaching für Wissenschaftler/innen. Ein Überblick. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching 16 (2), Wiesbaden, S. 122-133.

Nüthen, Inga (2013), Gendersensibel und intersektional lehren? In: Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin (Hg.): Wissenschaftlerinnen-Rundbrief „Gender in der Lehre“, S. 27-28.

Petzold, Hilarion G. (1998), Integrative Supervision, Meta-Consulting und Organisationsentwicklung. Modelle und Methoden reflexiver Praxis. Ein Handbuch, Paderborn.

Weitere Infos:
<http://www.tifs.de/>

Gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung

Genderkompetenz für Hochschulräte und Kuratorien



Dr. Karin Hildebrandt

karin.hildebrandt@hwr-berlin.de



Dipl.-Psych. Jochen Geppert

jochen.geppert@hwr-berlin.de

Dr. Karin Hildebrandt und Dipl.-Psych. Jochen Geppert sind wissenschaftliche Mitarbeiter_innen an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Fotos: privat

Ein neues Projekt an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin (FB Allgemeine Verwaltung) unterstützt Hochschulräte und Kuratorien bei der Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung in allen Universitäten und Hochschulen. Das Projekt zielt auf die Vermittlung von praxisorientiertem, aufgabenbezogenem Gleichstellungswissen für Mitglieder von Hochschulräten/Kuratorien unabhängig von deren Geschlecht.

Hochschulräte bzw. Kuratorien können durch eine gleichstellungsorientierte Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine wichtige Rolle bei der Durchsetzung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschulentwicklung einnehmen. Für die Berliner Hochschulen war die Einführung von Hochschulräten in allen Bundesländern vor einigen Jahren keine große Veränderung, denn die in Berlin schon lange etablierten Kuratorien erfüllten und erfüllen vergleichbare Aufgaben.

Hochschulräte bzw. Kuratorien beraten die Hochschule bei ihrer strategischen Entwicklung, erfüllen eine Aufsichtsfunktion und tragen durch die teilweise externe Besetzung die Anliegen der Gesellschaft in die Hochschulen. Das Kuratorium der Humboldt-Universität entscheidet zwar nicht direkt über die Personalpolitik der Hochschule und nur in Ausnahmefällen über die Zweckbestimmung von Professuren. Mit der Entscheidung über den Haushalts- und den Strukturplan, die Einrichtung und Aufhebung von Fakultäten, Instituten und Zentraleinrichtungen kann das Kuratorium aber entscheidenden Einfluss auf die Rahmenbedingungen für die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen und auf die Entwicklungsmöglichkeiten der Gender-Forschung im engeren und einer gender-sensiblen Wissenschaft im weiteren Sinne nehmen. Bisher gibt es noch kaum wirksame Verpflichtungen für eine gleichstellungsorientierte Arbeit von Hochschulräten bzw. Kuratorien. Abgesehen von engagierten Einzelpersonen – nehmen die Hochschulräte ihren Einfluss daher nur selten gleichstellungsorientiert wahr.

Das Projekt „Gender-Kompetenz für Hochschulräte“ möchte einen Beitrag leisten, um das Potenzial von Hochschulräten für eine gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung systematisch zu aktivieren. Das Projekt setzt auf die Qualifizierung der Mitglieder von Hochschulräten und zielt darauf ab, diese als Akteur_innen für einen gleichstellungsorien-

tierten Wandel an Hochschulen zu gewinnen. Erstmals wird relevantes Gender-Wissen praxisorientiert und zielgruppenspezifisch zu ausgewählten Aufgabenbereichen von Hochschulräten aufbereitet und vermittelt.

Auf der Basis einer wissenschaftlichen Auswertung werden schriftliche Materialien für die Mitglieder von Hochschulräten bzw. Kuratorien, für Hochschulpräsident_innen und bzw. Rektor_innen sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erstellt, die Informationen zu folgenden Themen enthalten:

- Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen
- Gleichstellungsorientierte Gestaltung von Struktur- und Entwicklungsplänen
- Gleichstellungsorientierten Gestaltung von Ziel- und Leistungsvereinbarungen
- Gleichstellungsorientierten Gestaltung der Geschäftsordnung eines Hochschulrates
- Gleichstellungsorientierten Gestaltung von Jahresberichten

Frühjahr 2016 wird eine eintägiges Vernetzungs- und Kompetenzbildungstreffen an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) in Berlin mit Mitgliedern von Hochschulräten und weiteren Multiplikator_innen durchgeführt. Im Rahmen dieser Veranstaltung werden nicht nur die die Teilnehmenden fortgebildet. Es werden auch die erstellten Fact Sheets und eine Handreichung auf ihre Praxistauglichkeit überprüft und weitere Vernetzungen unter engagierten Gleichstellungsakteur_innen initiiert.

Um die Mitglieder der Hochschulräte möglichst wirksam zu erreichen, erfolgt eine enge Kooperation mit der schon bestehenden Austauschplattform für Hochschulräte – dem Forum Hochschulräte des Stifterverbandes. Darüber hinaus besteht eine Kooperation mit dem Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien e.V. (GPS). Finanziert wird das

Projekt für ein Jahr vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aus dem Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung“. Es ist bei Prof. Dr. Marianne Egger de Campo am Fachbereich Allgemeine Verwaltung der HWR angesiedelt und wird von Dr. Karin Hildebrandt und Dipl.-Psych. Jochen Geppert durchgeführt.

Was sind Hochschulräte bzw. Kuratorien?

Hochschulräte bzw. Kuratorien sind Aufsichts- und Beratungsgremien, die in den vergangenen 20 Jahren in beinahe allen Bundesländern eingeführt wurden, um die Hochschulen einer zu kleinteiligen Steuerung und Kontrolle durch die Wissenschaftsministerien zu entziehen und ihre Autonomie zu stärken. Die im gleichen Zuge gestärkten Hochschulleitungen sind nun auch gegenüber den Hochschulräten bzw. Kuratorien rechenschaftspflichtig und werden von diesen bei der strategischen Entwicklung der Hochschulen beraten. Hochschulräte orientieren sich in ihren Aufgaben und ihrer Zusammensetzung eher an Modellen der Unternehmensverfassung (Aufsichtsräte, Managementboards) während Kuratorien in der Regel eher einem zivilgesellschaftlichen Modell pluralistischer Interessenwahrnehmung folgen.



Foto: Heike Zappe

Caroline von Humboldt-Stipendienprogramm

Abschlussstipendien

Für die Abschlussphase der Promotion können Sie sich um ein Abschlussstipendium im Rahmen der Exzellenzinitiative oder beim Gleichstellungsfonds bewerben.

Wiedereinstiegs- und Überbrückungsstipendien

Hat sich Ihre Promotionszeit zum Beispiel durch familienbedingte Auszeiten oder durch veränderte Lebenssituationen verlängert, stehen Ihnen im Rahmen der Exzellenzinitiative Wiedereinstiegs- oder Überbrückungsstipendien zur Verfügung.

International Research Award (InRA)

Mit dem International Research Award können Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen einen sechs- bis neunmonatigen Auslandsaufenthalt realisieren. Damit erhalten Sie sowohl die Möglichkeit Ihr wissenschaftliches Netzwerk zu erweitern als auch Ihre Kompetenzen an einer renommierten Universität im Ausland zu erproben.

Die Stipendienlaufzeit für alle Stipendien beträgt jeweils zwischen sechs und zwölf Monaten und wird nach individuellem Bedarf festgelegt.

Kontakt

Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Elke Fitzner

2093-2401

foerderung-frb@hu-berlin.de

Auf dem Weg zur genderkompetenten Universität

Inter* und Trans* im universitären Kontext

In unserer Gesellschaft ist Geschlecht noch immer eine binär angelegte Ordnungskategorie, die nur die Einteilung in „männlich“ und „weiblich“ kennt. Sie strukturiert unsere Gesellschaft, verschafft Privilegien und ist Grundlage von Diskriminierung – so auch im universitären Kontext. Dieser Artikel soll aufzeigen, inwieweit Menschen, deren Geschlechter aus verschiedenen Gründen nicht den gängigen Vorstellungen der Gesellschaft von „männlich“ oder „weiblich“ entsprechen, sowohl im administrativen Bereich als auch im Lehr- und Lernkontext an Universitäten diskriminiert werden.

Universität als Lern- und Lehrort

Die Universität als Lern- und Lehrort kann Raum für empowernde Erfahrungen sein, beispielsweise durch die Loslösung von autoritären familialen Strukturen. Sie kann Raum sein zur Aneignung von Fähigkeiten und dem Kennenlernen von Gleichinteressierten. Doch nicht jede Person hat Zugang zur Universität. Neben einem bestimmten Schulabschluss spielen dabei auch die finanziellen Ressourcen des Elternhauses eine Rolle. So zeigt sich in verschiedenen Studien, dass insbesondere Menschen, deren Eltern über geringere finanzielle Mittel verfügen, seltener an der Universität lernen und lehren als Personen, deren Eltern finanziell besser gestellt und/oder Akademiker*innen sind. Ebenso werden Menschen aufgrund rassistischer oder ableistischer Strukturen beim Zugang zur Universität benachteiligt und – sofern sie sich im universitären Kontext bewegen – mit diskriminierendem Verhalten konfrontiert und entsprechend verletzt.

Personen, die nicht der fest verwurzelten Vorstellung eines binären körperlichen und/oder identitären Geschlechts entsprechen, berichten davon, dass auch sie immer wieder Erfahrung mit Diskriminierung, Ausgrenzung, Gewalt und Verletzung machen. Insbesondere Menschen, die ich hier als inter* und trans* bezeichne,¹ weisen darauf hin, dass Heteronormativität und Zweigeschlechtlichkeit in der Universität selten hinterfragt werden.

Inter* und Trans*?

In Kenntnis der Verwendung verschiedenster Begrifflichkeiten verwende ich hier den Begriff Inter* Personen für jene Menschen, deren körperliche Varianz nicht der gängigen Vorstellung der gesellschaftlich akzeptierten Geschlechter entspricht. In Anlehnung an Franzen/Sauer² benutze ich den Stern * als Platzhalter für diverse Komposita wie intersexuell, intergeschlechtlich. Daneben existieren Begriffe wie Zwitter oder Hermaphrodit sowie zwischengeschlechtlich. Entgegen heteronor-

mativen Annahmen existiert eine Vielzahl von Menschen, die jene Merkmale, die insbesondere einem Geschlecht zugerechnet werden, mit Merkmalen vereinigen, die dem anderen Geschlecht zugeordnet werden: Personen mit weiblich assoziierten Aussehen und XY-Chromosomen, Personen mit Eierstöcken und männlich assoziiertem Aussehen, Personen mit XX und XY-Chromosomen. Diese Menschen werden in Deutschland, Österreich und der Schweiz als „Intersexuelle“ pathologisiert und medikalisiert. Der Begriff „Intersexualität“ ist dabei weder eindeutig definiert noch unumstritten, auch weil er vermuten lässt, es gehe um eine Form der Sexualität, des menschlichen Begehrens, welches sich „zwischen“ zwei Polen befindet. Jedoch handelt es sich um eine typische Varianz neben Körpern, die als weiblich oder männlich subsumiert werden. Die unterstellte Behandlungsbedürftigkeit führt zu starken Diskriminierungserfahrungen, Ausgrenzung und Gewalt. So werden noch heute Inter* Menschen ohne medizinische Indikation mithilfe chirurgischer Techniken und Hormonpräparaten den sozial anerkannten Geschlechtern angepasst. Dazu werden Kinder im Säuglings- und Kleinkindalter operiert – eine als zu groß angesehene Klitoris wird verkürzt, eine zu kleine Scheide gedehnt, Hoden im Hodensack festgenäht. Jene Geschlechtsmerkmale, die im Zweigeschlechtersystem nicht zum Zuweisungsgeschlecht passen, werden entfernt – so auch die Keimdrüsen, also Eierstöcke und Hoden. Da es operativ einfacher ist, eine Vagina neu anzulegen als einen Penis aufzubauen, werden ca. 90 % der operierten Personen dem weiblichen Geschlecht zugeordnet.

Viele Inter* Menschen werden durch diese Eingriffe traumatisiert. Die zahlreichen kosmetischen Eingriffe vermindern oder zerstören die erotische Sensibilität des Gewebes, die sexuellen Funktionen sind beeinträchtigt. Die Vornahme einer Klitorisreduktion beispielsweise kann mit der nach § 226a StGB strafbaren Genitalverstümmelung an Mädchen ver-



Juana Remus

Wissenschaftliche Beirätin bei IVIM, der Internationalen Vereinigung Intergeschlechtlicher Menschen / OII-Deutschland und Mitglied „Trans*Recht e.V.“

juana.remus@rewi.hu-berlin.de

Foto: privat

glichen werden, gleichzeitig ist dieser Schutz inter*geschlechtlichen Menschen häufig verwehrt.³

Inter* Personen sind nicht zu verwechseln mit Trans* Personen. Trans* Menschen vereinigen körperlich alle Merkmale, die gesellschaftlich einem Geschlecht zugeordnet werden, sie fühlen sich selbst jedoch einem anderen oder keinem Geschlecht zugehörig. Auch hier dient der Stern * als Platzhalter für Komposita wie transgender, transsexuell, transidentitär, transgeschlechtlich und so weiter.

Alltagsrelevante Probleme in der Universität

Ein häufiges Problem für Menschen, deren Körper und deren Aussehen von anderen nicht als „eindeutig“ männlich oder weiblich angesehen werden, sind die baulichen Gegebenheiten, die in öffentlichen Gebäuden standardisiert eingerichtet sind. Toiletten, die für die Nutzung nach Geschlechtern getrennt gekennzeichnet werden, sind als solche mit einem großen Diskriminierungspotenzial verbunden. Beispielsweise berichten sowohl Inter*Menschen als auch Trans*Frauen, dass ihnen der Zutritt zu Toiletten, die für die Nutzung von „weiblichen“ Personen markiert sind, erschwert oder gar verwehrt wird. So bleibt für Inter* und Trans* Menschen häufig nur die Möglichkeit, barrierefreie Toiletten zu nutzen, ohne eine Diskussion über ihr(e) Geschlecht(sidentität) oder Geschlechtsmerkmale führen zu müssen.⁴ Ähnliches gilt für andere Räumlichkeiten. So zahlen Inter* und Trans* Studierende zwar ihre Beiträge an das Studienwerk, in den Genuss des (durch das Studienwerk subventionierten) Unisports können sie aber nur gelangen, wenn sie auf bestimmte Sportarten umsteigen. Neben voyeuristischen Blicken und Diskussionen über die Nutzungserlaubnis versuchen Trans* und Inter* den öffentlichen Kleidungswechsel zu vermeiden und bevorzugen daher Sportangebote, die speziell für sie angeboten werden.

Ansprache und Anrede

Nicht minder relevant sind die Frage nach Anrede und Ansprache. In Seminaren, Vorlesungen und Tutorien werden die Seminarteilnehmenden häufig in binären Formen angesprochen, nicht selten auch im generischen Maskulinum. Hier werden Trans* und Inter* nicht mitgedacht. Es erfolgt eine Ausgrenzung, die einer inklusiven Universität entgegensteht. So wäre es eigentlich unproblematisch, wenn Dozierende am Beginn des Seminars oder Tutoriums die Teilnehmenden nicht nur danach fragt, wie die Teilnehmenden heißen und welche

Erwartungen sie an die Lehrenden und die Lehrveranstaltung stellen, sondern auch, mit welchem Pronomen sie angesprochen werden wollen.

Lehrinhalte

Auch der heteronormativ und zweigeschlechtlich ausgerichtete Lehrstoff an Universitäten exkludiert. Inter* oder Trans*Personen werden auch hier nicht mitgedacht, die Welt als zweigeschlechtlich präsentiert. Besonders verletzend ist es, wenn im Studium der Medizin oder Humangenetik, beständig Inter* Körper als behandlungsbedürftig und Trans*Identitäten als Krankheit dargestellt werden. So ist es erschreckend, wenn für die Studierenden in der Fachbibliothek der Medizin Lehrbücher zur Lektüre bereitstehen, in denen die körperliche Varianz einzelner nicht als Normalität sondern als Störung klassifiziert werden, für die medizinische und chirurgische Therapien vorgeschlagen werden oder gar das Vorhandensein bestimmter Geschlechtsmerkmale als Voraussetzung zu Eingehung der Ehe⁵ präsentiert werden. Hier bedarf es neben einer Sensibilisierung des Lehrpersonals einer konsequenten Überarbeitung des Curriculums.

Studienzeiten, Prüfungsleistungen und Zeugnisse

Ein häufiges Problem für Trans* Personen, die eine rechtliche Anerkennung ihrer geschlechtlichen Identität anstreben, ist die Problematik, dass sie durch § 1 des Gesetzes zur Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen (TSG) gezwungen sind, einen dreijährigen „Alltagstest“ zu durchlaufen, bevor ihr Name oder ihr rechtliches Geschlecht entsprechend geändert wird. Dies bedeutet zugleich, dass sie zwar in ihrem Geschlecht leben und dieses auch nach Willen des Gesetzgebers drei Jahre testen sollen, parallel aber über keinerlei Dokumente verfügen, in denen ihr Name oder ihr Geschlecht dokumentiert ist. Es besteht also in einige Fällen die Problematik, dass Personen in einem anderen Geschlecht leben und einen anderen Namen haben, als dies in den offiziellen Papieren der Universität wie Studierendenausweis, den Nachweisen über Prüfungsleistungen und Zeugnissen vermerkt ist. Der hier bestehende Anspruch, diese umschrieben zu lassen, wird häufig mit Hinweis auf die fehlende rechtliche Anerkennung verwehrt oder aber selbst bei bestehender rechtlicher Anerkennung zeitlich verschleppt. Dozierende sind sich häufig unsicher, wie sie Personen in der Transition ansprechen und auf welchen Namen sie Zeugnisse und andere Nachweise ausstellen sollen (siehe hierzu oben). Hier wäre es wünschenswert, wenn

1 Diskriminierungen aufgrund von geschlechtliche Zuordnungen erfahren auch Menschen, deren Geschlechtlichkeit nicht ständig hinterfragt wird. Der Fokus soll aber hier auf jenen Spezifika liegen, die durch die binären Strukturen der Universität und der Gesellschaft vorgegeben werden. Ich möchte an dieser Stelle allen Personen danken, die ihre Erfahrungen mit mir geteilt haben.

2 Franzen, Jannik; Sauer, Arn (2015), Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/de/publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_Arbeitsleben.pdf, zugegriffen: 08.09.2015

3 Darauf verweist auch der Beschluss der 24. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder am 1./2. Oktober 2014, TOP 8.1. Nr. 3, S. 53.

4 Ausführlich hierzu Plett, Konstanze, (2015), Diskriminierungspotentiale von trans- und intergeschlechtlichen Menschen im deutschen Recht, Rechtsexpertise im Auftrag der Landesantidiskriminierungsstelle Berlin, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen.

5 So sprechen Adrienne Teschner und Susanne von Zumbusch-Weyerstahl in einem im Jahr 2001 erstmals herausgegebenen Lehrbuch für Gynäkologie und Geburtshilfe selbst in der dritten Auflage von 2007 noch davon, dass einer Inter*Person eine Vagina angelegt werden müsse, damit eine „Ehe rechtlich vollzogen“ werden kann. Vgl. Teschner, Adrienne; Zumbusch-Weyerstahl, Susanne von: Sexuelle Differenzierungen und Störungen. In: Stauber, Manfred; Weyerstahl, Thomas (Hrsg.)(2007), Duale Reihe. Gynäkologie und Geburtshilfe, Stuttgart, S. 28-47. (Seite 38 ist komplett überarbeitet in der vierten Auflage)

„Hier wäre es wünschenswert, wenn die Prüfungsämter und zuständigen Stellen entsprechend trans*freundlich agierten.“

die Prüfungsämter und zuständigen Stellen entsprechend trans*freundlich agierten. Teilweise erkennen Universitäten beispielsweise auf Grundlage eines Ergänzungsausweises der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität den Namen und das Geschlecht der Person an und stellen entsprechend einen Studierendenausweis aus. Dies verhindert, dass Personen bei Vorlage in Museum, in Bus und Bahn oder den Bäderbetrieben wegen ihres Geschlechtes diskriminiert werden.

Zudem ist die rechtliche Änderung des Vornamens und des Geschlechtseintrages faktisch nur mit einer langwierigen oft verletzenden Begutachtung durch eine_n Psychologen_in möglich. Hier sollte ernsthaft überlegt werden, wie eine solche Benachteiligung durch die Anrechnung von Urlaubssemester, die Anrechnung von Prüfungsleistungen etc. ausgeglichen werden kann. Solche Fragen können nicht zuletzt auch für den Bezug von BaFöG relevant sein.

Offener Geschlechtseintrag?

Auf ähnliche Probleme wie die eben beschriebenen dürften Menschen treffen, die mit einem „offenen“ Geschlechtseintrag leben. Seit 1.11.2013 werden gemäß § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz Geburten von Kinder, deren Geschlecht weder männlich noch weiblich ist, ohne Geschlechtseintrag registriert.⁶ In analoger Anwendung dieser Regelung haben bereits einige erwachsene Inter* einen offenen Geschlechtseintrag bei Gericht beantragt und erwirkt. Hier sollten entsprechend schnell die Prüfungsämter Zeugnisse und Nachweise ändern, in denen Anreden wie Herr und Frau vorkommen. Auch Evaluationen der Lehrveranstaltungen sollten entsprechend erfolgen – so kann in diesen nicht nur nach dem Proporz von „männlich“ und „weiblich“ gefragt werden. Vielmehr sollte ein Offenlassen des Geschlechts sowie die Möglichkeit der Selbstbezeichnung gegeben werden. Auch für die Verteilung von Geldern beispielsweise zur Förderung von Personen, die in einer patriarchalen Gesellschaft benachteiligt sind wie Frauen, gilt, dass

diese auch Inter* und Trans* Personen zu Gute kommen müssen. Dazu sei ausdrücklich gesagt, dass die Umgestaltung der Arbeits- und Lebenswelt hin zu einem inklusiven Raum ein gemeinsamer Kampf von Frauen sowie Inter* und Trans* Personen ist.

Universität als Arbeitsplatz

Trans* und Inter* Personen lernen nicht nur an der Universität, sondern sind auch an dieser angestellt und in Arbeitsverhältnissen verbunden. Sie stehen damit in einer Öffentlichkeit, die nicht nur ihren Forschungsergebnissen Aufmerksamkeit zollt, sondern leider zu Diskussionen über ihre Körperlichkeit, ihr Geschlechtsempfinden etc. führt. Immer wieder kommt es zu Verunglimpfung von Personen, die nicht den geschlechtlichen Erwartungen der Gesellschaft entsprechen. Dabei wird nicht einmal davor zurückgeschreckt, diesen die Professionalität ihrer Arbeit abzusprechen und ihre Forschungsleistungen zu diskreditieren. Hier muss eindeutig auf die Schutzpflichten der Universität als Arbeitgeberin verwiesen werden. Sich hinter Wissenschaftler*innen zu stellen und sie als Person und Forschende vor Angriffen zu schützen, sollte selbstverständlich sein. Dazu muss die Legislative zudem das Personalvertretungsgesetz ändern, da in diesem nur Frauen und Männer bei der Bildung des Personalrates entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle berücksichtigt werden.

Fazit: Viel Arbeit

Wie also kann genderkompetentes Handeln der Verwaltung der Humboldt-Universität, ja jeder Universität aussehen? Zunächst sollte die Verwaltung von Universitäten ein großes Augenmerk auf die Sensibilisierung und Aktivierung von Schlüsselpersonen im Bereich Arbeit und Beruf geben. Dazu muss der hohe Handlungsbedarf bezogen auf die Verhinderung von Ausgrenzung und Diskriminierung von Trans* und Inter* vermittelt werden. Zudem muss sich auch die Universität als öffentliche Arbeitgeberin und als Ort des Lehrens und Lernen fragen, wann Geschlecht eine Rolle spielen soll und wann eine Zuordnung zu einer binären Geschlechterstruktur tatsächlich notwendig ist. Die Förderung einer Kultur der Wertschätzung und der Vielfalt ist eine wirksame Strategie zum Abbau von Diskriminierung. Hierbei sollte gemeinsam mit Inter* und Trans* Personen Diskriminierungspotenzial, Probleme und Barrieren identifiziert, Lösungsstrategien erörtert und praxisorientierte Empfehlungen entwickelt werden.



Weitere Infos:

<http://www.trans-recht.de/>
<http://www.intersexualite.de/>

⁶ Zur Problematik dieser Regelung siehe Remus, Juana, Inter*Realitäten. Variabilität und Uneindeutigkeit des Geschlechts als Herausforderung für Recht und Gesellschaft, in: Schmidt, Friederike; Schondelmayer, Anne-Christin; Schröder, Ute (Hrsg.), (2014), Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, Wiesbaden, S. 63-74.

Ein wirklicher Meilenstein

Richtlinie und Dienstvereinbarung für ein respektvolles Miteinander



Amrei Sander

Stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte, Humboldt-Universität zu Berlin

amrei.sander.1@uv.hu-berlin.de

Foto: privat

Die Richtlinie/Dienstvereinbarung für ein respektvolles Miteinander, wurde am 24. September 2014 zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat an der Humboldt-Universität vereinbart. Inhaltlich legt dieses Dokument fest, wie sich das Miteinander an der HU gestalten soll und welche Verantwortung die HU dabei übernimmt. Im Zentrum steht die Idee, dass die Universität als Dienstherrin alle Mitarbeiter_innen, die Studierenden sowie die Gäste des Hauses vor Diskriminierung, Mobbing und Stalking sowie sexualisierter Diskriminierung und Gewalt schützt.¹

Während das AGG oder eine Dienstvereinbarung nur Mitarbeiter_innen der HU schützt bzw. schützen würde, sind mit dieser Richtlinie/Dienstvereinbarung auch Student_innen erfasst. Dies ist von großer Tragweite, nicht zu letzt deswegen, weil es es sich bei dieser Statusgruppe oft um die hierarchisch am stärksten benachteiligten Angehörigen der HU handelt. Damit übernimmt die HU tatsächlich eine Vorreiterinnenfunktion im universitären Kontext.

Aus meiner Perspektive ist die Definition von sexualisierter Belästigung und Gewalt, die in dieser Form in offiziellen Verlautbarungen selten anzutreffen ist, besonders hervorzuheben. In der Richtlinie/Dienstvereinbarung heißt es: „Sexualisierte Belästigung und Gewalt bezeichnen ein Verhalten, das gegen die körperliche und seelische Integrität des Gegenübers gerichtet ist und mit der Geschlechtlichkeit sowohl des Täters oder der Täterin² wie auch des Opfers in Zusammenhang steht. Sexualisierte Belästigung und Gewalt folgen aus einem Macht- und Kontrollbedürfnis des

Täters oder der Täterin.“ Hier wird der aus gleichstellungspolitischer Perspektive immens wichtigen und mittlerweile auch wissenschaftlich belegten Tatsache Rechnung getragen, dass sexualisierte Grenzüberschreitungen, auch verbaler Natur, in den

seltensten Fällen „missglückte“ Flirtversuche sind, sondern tatsächlich der Herstellung oder Festigung von Machtverhältnissen dienen.³ Zwar sind in der überwältigenden Mehrheit der Fälle die Täter Männer und die Betroffenen Frauen, doch wird mit der geschlechtsneutralen Formulierung berücksichtigt, dass, es genauso Täterinnen wie betroffene Männer als Opfer gibt. Das kommt besonders dann oft vor, wenn diese Männer nicht gesellschaftlich festgelegten Normen von Männlichkeit entsprechen oder ein Hierarchieverhältnis und/oder Mehrfachdiskriminierungen vorliegen.

Beachtlich in dieser Richtlinie/Dienstvereinbarung ist auch der Katalog möglicher Maßnahmen: persönliche Gespräche mit der betroffenen wie der diskriminierenden Person, Konfliktmoderation, Mediation, aber auch weitergehende Maßnahmen durch die Personalabteilung, welche bis zu Abmahnung, Kündigung oder Hausverbot für die diskriminierende Person reichen können.⁴

Dass dieses Dokument in dieser Form verabschiedet werden konnte, geht auf eine Initiative des Personalrates mit maßgeblicher Unterstützung der zentralen Frauenbeauftragten Dr. Fuhrich-Grubert. Der Präsident der HU Prof. Dr. Olbertz erklärte sich bereit, dieses Dokument in der jetzt vorliegenden Doppelform zu verabschieden. Es entstand in einem langen Prozess, in dem es verfasst, umgeschrieben und redigiert wurde. Nun bleibt abzuwarten, wie die praktische Umsetzung vonstatten gehen wird. Wichtig ist dabei nicht nur, dass sich alle Angehörigen und Gäste der HU der Existenz dieses Dokumentes bewusst sind, sondern vielmehr auch, dass die HU sich zu dem Schutz ihrer Rechte verpflichtet hat.

Weitere Infos:

https://gremien.hu-berlin.de/de/frb/informationen/von-a-bis-z/resp_miteinander

1 https://gremien.hu-berlin.de/de/frb/informationen/von-a-bis-z/resp_miteinander, S.3.

2 Ebd., S. 9.

3 Vgl. Diehl, Charlotte/Rees, Jonas/Bohner, Gerd (2013), Fakten statt Mythen. Ein Kommentar zur Sexismus-Debatte aus wissenschaftlicher Sicht. Abrufbar unter: <http://www.spektrum.de/news/fakten-statt-mythen/1184876>.

4 Vgl. https://gremien.hu-berlin.de/de/frb/informationen/von-a-bis-z/resp_miteinander, S. 6.

Respektvolles Miteinander an der HU

Ein Gespräch mit David Bowskill, dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats

Am 24.09.14 ist die Dienstvereinbarung und Richtlinie „für einen respektvollen Umgang miteinander an der HU Berlin“ gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Stalking und Mobbing in Kraft getreten. humboldt chancengleich fragt David Bowskill, den Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats (GPR), nach den Auswirkungen dieser Dienstvereinbarung an der Humboldt-Universität.

Lieber Herr Bowskill, vor dem Hintergrund der im letzten Jahr unterzeichneten Dienstvereinbarung/Richtlinie für einen respektvollen Umgang miteinander möchten wir mit Ihnen über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking sprechen. Wie beurteilen Sie, als Vorsitzender des Gesamtpersonalrats (GPR), den Stellenwert dieses Themenkomplexes innerhalb des GPR?

Grundsätzlich ist das eine wichtige Sache. Neben meiner Funktion als GPR-Vorsitzender bin ich auch Mitglied im Personalrat des Hochschulbereichs (PR-HSB). Im PR-HSB sind uns Fälle von Mobbing, [Stalking], sexualisierter Diskriminierung und Gewalt schon bekannt. Der GPR hat eine übergreifende Funktion, wenn es darum geht, Probleme zu lösen, die sowohl hauptberufliche als auch studentische Beschäftigte betreffen. In dieser Funktion ist die zentrale Frauenbeauftragte, Frau Dr. Fuhrich-Grubert, an uns heran getreten und hat uns gebeten, mit ihr zusammen eine Dienstvereinbarung gegen Stalking, Mobbing sowie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu entwerfen.

Mit welcher der drei genannten Diskriminierungsformen befassen Sie sich am meisten und welche Rolle spielt dabei der Genderaspekt?

Das ist eine interessante Frage. Viele der Fälle gelangen leider nicht zu uns. Alle drei Formen sind uns bereits bekannt geworden, aber bei der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt betraf es bisher überwiegend Frauen – wenn nicht sogar ausschließlich.

Die Dienstvereinbarung für ein „Respektvolles Miteinander“ hat der GPR – mit maßgeblicher Unterstützung durch die zentrale Frauenbeauftragte – mit dem Präsidenten abgeschlossen. Diese DV ist gleichzeitig als Richtlinie durch den Präsidenten erlassen worden. Was ist das Besondere an dieser Kombination aus Dienstvereinbarung und Richtlinie?

Eine Dienstvereinbarung gilt nur für Dienstkräfte nach dem Personalvertretungsgesetz Berlin, d.h. für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, Mitarbeiter_innen in Service, Verwaltung und Technik und studentische Beschäftigte – aber nicht für Studierende und für Professor_innen oder für Gäste der Universität. Da der Präsident die Vereinbarungen aber auch als Richtlinie erlassen hat, hat er sie ausgeweitet auf Lehrbeauftragte, Professor_innen, Studierende und Gäste. Alle genießen nun den Schutz der Dienstvereinbarung bzw. der Richtlinie.

Wie schätzen Sie persönlich die Auswirkung der „Dienst-Linie“ auf den Umgang der Angehörigen der HU miteinander ein? Wird sich das Klima an der HU dadurch langfristig verbessern?

Der Abschluss der Dienstvereinbarung und die Erlassung der Richtlinie haben bereits Wirkung gezeigt. Wir haben vermehrt Anfragen, wann zum Beispiel die Konfliktpräventionskommission eingesetzt wird. Wir haben den Präsidenten, nachdem er die DV/Richtlinie unterschrieben hatte, gebeten, die in der DV vorgesehene Kommission einzusetzen. Der GPR hat dafür auch seine Mitglieder benannt. Leider hat es dann bis Ende 2014 nicht geklappt. Anfang des Jahres hat der Präsident diese Aufgabe an Herrn Professor Manzke als amtierenden Vizepräsidenten für Haushalt, Personal und Technik übertragen. Wir haben in dieser Sache auch bereits ein Gespräch mit Herrn Manzke geführt, aber offensichtlich gibt es zurzeit „größere“ Probleme an dieser Universität. Die konstituierende Sitzung für diese Kommission hat jedenfalls noch nicht stattgefunden [Anmerkung: die Kommission hat sich inzwischen im Sommersemester 2015 konstituiert]. Wenn diese DV/Richtlinie richtig umgesetzt wird, sehe ich die Möglichkeit, dass sich die Beschäftigten und Studierenden darauf berufen, wenn sie Vorfälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erleben. Es gibt nun ein Regelwerk und es gibt Schritte, die man gezielt unternehmen kann,

Das Gespräch führten Amrei Sander und Dr. Sabine Blackmore, beide stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte an der Humboldt-Universität zu Berlin.

sabine.blackmore.1@uv.hu-berlin.de,
amrei.sander.1@uv.hu-berlin.de,
david.bowskill@spz.hu-berlin.de



Kein Raum für Übergriffe

Sexualisierte Belästigung und Gewalt werden nicht geduldet!

Sexualisierte Belästigung und Gewalt sind zum Beispiel:

- Unerwünschte und wiederholte Kontaktaufnahme
- Sexualisierte Bemerkungen und Aufforderungen
- Zeigen von pornographischen Darstellungen
- Physische Übergriffe

Wie verhalte ich mich und wo finde ich Hilfe?

- Sagen Sie der Person, dass Sie sich durch ihr Verhalten belästigt fühlen!
- Machen Sie laut auf den Übergriff aufmerksam
- Suchen Sie sich Unterstützung:
z. B. andere Anwesende, die Frauenbeauftragten, Mitarbeiter_innen, Vorgesetzte, Wachschutz (Tel. 2093-2416) oder Polizei (Tel. 110).

- **Erstatten Sie Anzeige!**

Die zentrale Frauenbeauftragte der HU | mail: frauenbeauftragte@hu-berlin.de | Tel.: 2093-2840 | Unter den Linden 6 | 10099 Berlin

wenn man sich diskriminiert fühlt oder sexuell belästigt wird. Diese Schritte sind zwar jetzt schon möglich, aber es stellt ein Problem dar, dass die Konfliktberater_innen noch nicht benannt sind. Es sollen an den verschiedenen Universitätsstandorten – am Campus Nord und Mitte sowie in Adlershof – jeweils eine Konfliktberaterin und ein Konfliktberater eingesetzt werden. Das ist leider noch nicht geschehen.

Können Sie aus Ihrer Sicht einen idealtypischen Umgang der Personalräte mit einem Fall von sexualisierter Diskriminierung, beispielsweise einer Verwaltungsmitarbeiterin durch den Vorgesetzten, beschreiben? Welche Schritte unternehmen die Personalräte, wenn sie davon Kenntnis erlangen?

Wir hatten schon konkrete Fälle, z.B.: Mobbing oder unerwünschte sexuelle Annäherung. Wenn die Personalabteilung davon Kenntnis erlangt, dann wird sie die nötigen Schritte einleiten – wenn nötig, bis zur fristlosen Kündigung. Wenn der Personalrat (hier: PR-HSB oder Personalrat der studentischen Beschäftigten) kontaktiert wird, dann reden wir mit der betroffenen Person und nehmen dann auch sofort Kontakt mit der Personalabteilung auf. In diesen Fällen ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststelle und dem Personalrat sehr wichtig – und die klappt auch sehr gut.

Sie haben sich ja selber bei unserer Podiumsdiskussion zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als Stalking-Betroffener geoutet. Dieser mutige Schritt hat viel positive Beachtung gefunden. Aus unserer Arbeit wissen wir, dass die Hemmschwelle, Übergriffserfahrungen publik zu machen, sehr groß ist. Was muss aus Ihrer Sicht geschehen, damit es für Betroffene einfacher wird, ihre Erfahrungen in die Öffentlichkeit zu tragen?

Wie ich es damals schon gesagt hatte: Der Präsident hatte bei dieser Veranstaltung keine große Begeisterung für dieses Projekt gezeigt. Das hatte mit dem ursprünglich vom GPR vorgeschlagenen Titel der DV – nämlich „Schutz vor Mobbing, Stalking und sexualisierter Gewalt“ – zu tun. Nun heißt sie „Respektvoller Umgang“. Das Wichtige ist aber nicht der Titel, sondern die Inhalte. Es geht um den Schutz vor Mobbing, Stalking und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Meine Reaktion war damals eine spontane Reaktion auf die Einstellung des Präsidenten zur vorgeschlagenen DV. Ich habe gesagt, dass ich von einem Studenten an der Universität gestalkt wurde und nicht wusste, was ich tun sollte. Wenn ich ein solches Regelwerk gehabt und gewusst hätte, welche Schritte ich unternehmen und wen ich informieren kann, dann wäre die Hemmschwelle nicht so groß für mich gewesen. Ich finde, eine solche Dienstvereinbarung/Richtlinie ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Was war Ihre persönliche Motivation – abgesehen von der Reaktion auf den Präsidenten – von Ihrer Betroffenheit zu erzählen?

Ich finde es wichtig, dass man über solche Sachen redet – und nicht nur darüber schweigt. Vielleicht ist es eine geschlechtsspezifische Reaktion, nichts zu sagen. Ich weiß, dass manche Frauen auch Angst haben, davon zu

berichten – aber bei Männern scheint eine geschlechtsspezifische Verlegenheit vorhanden zu sein, zu sagen: „Ich habe auch solche Probleme; ich bin auch ein Opfer von Stalking gewesen.“ Ich finde es wichtig, dass Männer das ebenfalls sagen.

Sie denken also, dass die Hemmschwelle bei männlichen Betroffenen noch größer ist, weil sie sich nicht in dieser „schwachen Rolle“ fühlen wollen?

Ja, die haben Angst. Ich habe wenig Angst, weil ich denke, man muss damit in die Öffentlichkeit, man muss offen darüber reden. Letztendlich hatte ich mir praktische Hilfe vor allem bei einer Kollegin geholt. Diese Kollegin hat ein paar strenge Worte mit dem betreffenden Studenten geredet, was große Wirkung gezeigt hat. Daraufhin hat er mich in Ruhe gelassen. Ich habe ihn nun seit ein paar Jahren nicht gesehen. Da dieser Mann auch in anderen Bereichen auffällig geworden war, hätte er vielleicht Hilfe gebraucht. Unter Umständen wäre jedoch in diesem Fall die Exmatrikulation die richtige Maßnahme gewesen. Wenn es sich zeigt, dass eine Person tatsächlich Hilfe braucht, dann hilft eine Dienstvereinbarung, damit man offen über diese Sache in einer Universität reden kann.

Aus Studien wissen wir, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking gravierende psychische und physische Folgen für Betroffene haben, die bis zum Studienabbruch oder zur Arbeitsunfähigkeit reichen können. Was können die einzelnen Angehörigen der HU tun, um Betroffenen beizustehen und sie zu unterstützen?

Solidarität zeigen. Wir haben in letzter Zeit Mobbing-Fälle zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten erlebt. Ich denke, wenn andere Kolleg_innen davon erfahren, müssen sie Solidarität zeigen und gemeinsam dem Vorgesetzten signalisieren: „Nein! So geht das nicht!“ Manchmal hat es eine größere Wirkung, wenn die Kolleg_innen sich zusammentun, als wenn der Personalrat eingeschaltet wird. Aber wenn wir die Konfliktberater_innen haben, kann man sich von diesen über die richtigen Schritte beraten lassen.

Und was können zum Beispiel Student_innen machen, wenn sie Zeug_innen von Übergriffen werden? Was würden Sie als ganz allgemeinen Hinweis geben wollen?

Die Studentinnen haben natürlich die zentrale Frauenbeauftragte als Ansprechpartnerin – nicht unbedingt den Personalrat. Allerdings können sie auch mit der AGG-Beauftragten reden oder natürlich mit dem RefRat. Es gibt eine Reihe von Stellen, wo Studierende sich hinwenden und sagen können. „Hier gibt es ein Problem.“

Was ist mit den Betroffenen – welchen Rat schlag würden Sie ihnen mit auf den Weg geben wollen?

Ich würde ganz einfach sagen wollen: „Wenden Sie sich an die Frauenbeauftragte oder den Personalrat. Reden Sie mit den Konfliktberaterinnen und Konfliktberater, wenn sie da sind. Wie die Frauenbeauftragte und der Personalrat behandeln sie Ihre Informationen vertraulich und Sie können selbst entscheiden, wie weit Sie gehen möchten. Und reden Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen.“ Es muss eine offene und respektvolle Kultur an der Humboldt-Universität geschaffen werden. Im Grunde genommen, gibt es diese Kultur bereits an unserer Universität. Aber es gibt viele Beispiele, wo es besser laufen könnte.

Welche Maßnahmen würden Sie für die Zukunft vorschlagen, um etwaigen Übergriffen an der HU weiter Boden zu entziehen und den respektvollen und achtsamen Umgang aller Angehörigen miteinander zu stärken?

Das ist eine schwierige Frage. Wir müssen sehen, wie sich der Umgang durch die Dienstvereinbarung entwickelt. Das ist eigentlich die Arbeit der Konfliktpräventionskommission. Ich könnte mir vorstellen, dass wir dann Maßnahmen, z.B. Schulungen für die Vorgesetzten, vorschlagen werden.

Herr Bowskill, wir danken für das Gespräch.



David Bowskill hat Germanistik an der University of Newcastle upon Tyne (GB) von 1978 - 1982 studiert. Anschließend hat er in Huddersfield das Graduate Certificate in Education für allgemeinbildende Fächer und Fremdsprachen für Berufsschulen und Erwachsenenbildung absolviert. Seit 1987 ist er Lektor für Englisch, zunächst an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und seit 1994 am Sprachenzentrum der Humboldt-Universität zu Berlin, wo er Kurse in der englischen Rechts- und Wissenschaftssprache sowie im englischen Recht (im Programm Fremdsprachiges Rechtssystem der Juristischen Fakultät) unterrichtet. Er ist Mitglied im Personalrat des Hochschulbereichs sowie (seit 2012) Vorsitzender des Gesamtpersonalrats.

Genderkompetenz konkret:

Ein Fallbeispiel aus der Humboldt-Universität



Prof. Dr. Julia von Blumenthal
 Dekanin der Kultur-, Sozial- und
 Bildungswissenschaftlichen Fakultät
 und Professorin für Innenpolitik der
 Bundesrepublik Deutschland am
 Institut für Sozialwissenschaften der
 Humboldt-Universität zu Berlin

julia.von.blumenthal@sowi.hu-berlin.de
 Foto: Ralph Bergel

Das Thema Genderkompetenz betrifft auch die Frage nach einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung. Die Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät hat sich damit auseinandergesetzt.

Bei der familiengerechten Ausrichtung einer Hochschule sind die Interessen unterschiedlicher Gruppen miteinander zu vereinbaren. Die Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät (KSBF) hat sich im Sommersemester 2015 mit der Frage beschäftigt, wie familiäre Bedürfnisse und universitäre Verpflichtungen der Lehrenden, insbesondere der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sowie der Juniorprofessor_innen, in Einklang gebracht werden können. In einem institutsübergreifenden Austausch der Geschäftsführenden Direktor_innen sowie in einer öffentlichen Fakultätsratsitzung wurde das Thema diskutiert. Auf familiäre Belange, sei es die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen, soll Rücksicht genommen werden, soweit dies im laufenden Betrieb einer großen Fakultät mit in der Lehre sehr nachgefragten und ausgelasteten Studiengängen möglich ist. An diesem Punkt bestand eine große Einigkeit. Dazu gehört zunächst der einfache Schritt, Gremientermine während der üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen festzulegen, d.h.

nach Möglichkeit nicht am Abend. Juniorprofessor_innen sollen bei der Mitwirkung in Gremien entlastet werden. An den Instituten der KSBF ist es darüber hinaus übliche Praxis, dass das Lehrdeputat im Rahmen der rechtlichen Spielräume der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) von den Lehrenden flexibel bewirtschaftet werden kann. Die persönlichen Bedürfnisse werden bei der Festlegung der Veranstaltungszeiten nach Möglichkeit berücksichtigt, auch Blockveranstaltungen sind möglich. Die Offenheit der Mitglieder der KSBF gegenüber familiären Belangen zeigt sich darüber hinaus darin, dass es selbstverständlich ist, dass Mitarbeiter_innen sich gegenseitig in einzelnen Sitzungen vertreten. Wenn eine Notsituation auftritt, springen auch Hochschullehrer_innen für ihre Mitarbeiter_innen ein. Auch bei der Befristung der Verträge werden familiäre Belange hoch gewichtet: So ist es die Regel, dass von der Möglichkeit des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes Gebrauch gemacht wird, Verträge von Mitarbeiter_innen um bis zu zwei Jahre je Kind zu verlängern



Foto: Matthias Heyde

Wozu braucht die Genderpolitik die Forschung?

Plädoyer für eine angewandte hochschulbezogene Genderforschung

Wird das Thema Geschlechterfragen oder Geschlechterdiskriminierungen an Hochschulen ernst genommen? Werden akademische Interaktionsprozesse als vergeschlechtlicht wahrgenommen? Der folgende Artikel beschäftigt sich mit diesen Fragen und diskutiert entsprechende Handlungslogiken.

Wer heute in Geschlechterfragen der Hochschulen involviert ist, egal ob in gleichstellungspolitischer Position z.B. als Gleichstellungsbeauftragte oder in wissenschaftlicher Funktion als Genderforscher_in, wird schnell feststellen, dass Akteur_innen jenseits dieser Zuständigkeiten die Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht nicht für relevant halten. Im Selbstverständnis vieler Wissenschaftler_innen an Hochschulen werden Geschlechterdiskriminierungen weder ernst genommen noch akademische Interaktionsprozesse als vergeschlechtlicht wahrgenommen. Sichtbar wird dies vor allem in der Resonanz auf das aktuelle gleichstellungspolitische Konzept Gender Mainstreaming. In der Resonanz auf das Gender Mainstreaming, aber auch auf andere gleichstellungspolitische Aktivitäten, zeigen sich deutliche kulturelle Widerstände (Kamphans 2014). Wie ist dieses Phänomen der kulturellen Resistenz zu erklären?

Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass es bislang auch der Geschlechterpolitik in Hochschulen kaum gelungen ist, die asymmetrische Geschlechterkultur in den Wissenschaftsinstitutionen substanziell zu verändern. So werden z.B. männliche Leistung und Kompetenz vielfach in der Kommunikation als höherwertig und als maßstabbildend angesehen. Leistungen von Frauen dagegen werden als weniger wertig angesehen (Müller 1999, 140 - 141), und vielleicht nicht mehr offen, aber dennoch subtil abgewertet.

Trotz der politischen Auflage, Gender Mainstreaming umzusetzen, zeigen sich oft Widerstände gegenüber Gleichstellungspolitikern. Als Argument wird bspw. genannt, dass Gleichstellung ein Luxus sei, der nur in ruhigeren Zeiten angestrebt werden könne, und die bisherige Frauen- und Gleichstellungspolitik darüber hinaus bereits viel erreicht habe. Gelegentlich wird auch angeführt, dass das Prinzip der Bestenauslese bei Anwendung von Gleichstellungskriterien in Stellenbesetzungsverfahren unterminiert würde. Das relative Desinteresse gegenüber Gleichstellung wird zudem daran sichtbar, dass die Verant-

wortung hierfür an wenige Personen (Beauftragte) delegiert wird (Kamphans 2014, 89 - 102).

Die kulturelle Resistenz gegenüber Gleichstellung und Geschlechterforschung lässt sich vielleicht auch damit erklären, dass Erkenntnisse und Begriffe der Geschlechterforschung vom Mainstream der Akteur_innen in der Hochschule - z.B. Präsident_innen, Kanzler_innen, Dezernent_innen, Dekan_innen, Professor_innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen - eher als zu akademisch, abgehoben und kompliziert wahrgenommen werden (Kamphans 2014, 230-231/ Kamphans 2008, 348). Hier ist die Geschlechterforschung gefordert. Ihr käme die Aufgabe zu, das Wissen über Genderthemen mit Praxisbezügen zu versehen und anschaulich in Gesprächen, aber auch in Schulungen zu vermitteln.

Eine weitere Erklärung für das beschriebene Desinteresse könnte im Spannungsverhältnis von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik liegen (Metz-Göckel 1989; Riegraf/Plöger 2009). Die These ist hier, dass die geschlechterpolitischen Praktiker_innen und die wissenschaftlichen „Theoretiker_innen“ zwei begrifflich und ideologisch separierten Welten zuzuordnen sind (Wetterer/Saupe 2004). Eine gegenseitige Rezeptionsverweigerung wie bei Wetterer (2005) pointiert dargestellt, gilt meines Erachtens jedoch längst nicht mehr in dieser Eindeutigkeit und Zuspitzung (s. dazu auch Löther 2009). Die fehlende Bezugnahme zwischen Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik verweist meines Erachtens sehr viel stärker auf den diskursgestaltenden Einfluss der Handlungslogiken zweier unterschiedlicher Referenzsysteme. Was genau ist damit gemeint?

Vertreter_innen der Geschlechterpolitik entwickeln häufig anwendungsorientierte Konzepte, die in Sprachgebrauch und Ausrichtung vor allem von Hochschulakteur_innen mit einem „überwiegend alltagsweltlich(...) geprägte(n) Geschlechter-Wissen“ (Kamphans

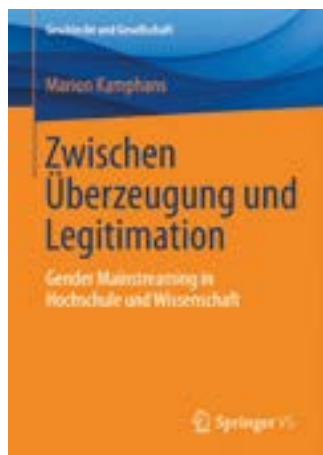


Dr. Marion Kamphans

Evaluation Research Study & Higher Education Research – Graduate School of Excellence „Materials Science IN MainZ (MAINZ)“, Johannes Gutenberg University Mainz

kamphans@uni-mainz.de

Foto: Frank Wiedemeier



Kamphans, Marion (2008), Praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming und theoretischer Diskurs: Parallelwelten oder doch eng verbunden? In: Zimmermann, Karin/Kamphans, Marion/Metz-Göckel, Sigrid (Hg.) (2008), Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden. S. 331-351

2014, 140) anschlussfähig sind ebenso für einen mittlerweile hinreichend internalisierten „Managerialismus“. Für Geschlechterforscher_innen ist dagegen die Bezugnahme auf wissenschaftliche Konzepte und Theorien der eigenen scientific community legitimationsförderlich. Um deren Umsetzbarkeit und Praktikabilität machen sie sich allerdings weniger Gedanken. Dies führt zu der unglücklichen Situation, dass in der Theoriebildung und in der empirischen Forschung differenzierte Erkenntnisse zum doing gender in der Hochschule erarbeitet werden, die häufig nur von denen umfassend verstanden werden können, die diese theoretischen Konstrukte und Implikationen kennen und auch für sinnvoll erachten. In der Regel sind dies Genderforscher_innen und Genderpolitiker_innen. Eine Rezeption dieser Erkenntnisse und Befunde darüber hinaus, also eine Bezugnahme auf Erkenntnisse einer hochschulbezogenen Geschlechterforschung, z.B. von Wissenschaftler_innen der ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Disziplinen oder aber auch von Akteur_innen der Hochschul- oder Fachbereichsleitungen, ist in den seltensten Fällen gegeben.

Eine erfolgversprechende Strategie liegt in der gleichzeitigen Berücksichtigung beider skizzierter Handlungslogiken. Das würde zu einer theoretisch inspirierten hochschulbezogenen Geschlechterforschung führen, die empiriebasiert und kontextspezifisch auch an den Verwendungsinteressen der Beforschten ausgerichtet ist. Diese angewandte hochschulbezogene Geschlechterforschung hätte den Vorteil, dass sie an die auf rationalen Kriterien beruhende wissenschaftliche Denklage anknüpft, weil sie systematisch erhobenes, methodisch kontrolliertes Wissen liefert. Dieses empirisch basierte Wissen könnte und sollte denjenigen Hochschulakteur_innen kommuniziert werden, die in der Regel Genderthemen eher distanziert gegenüber stehen. Würden diese Erkenntnisse dann zudem relevante Impulse für die Praxis enthalten und der Anwendungsbezug und Nutzen dieser Gruppe von Hochschulakteur_innen schnell ersichtlich sein, wäre eine angewandte hochschulbezogene Geschlechterforschung eine neue Chance, tatsächliche gendergerechte Veränderungen in der Hochschule anzuregen und anzuleiten.

Literatur

Kamphans, Marion (2008), Praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming und theoretischer Diskurs: Parallelwelten oder doch eng verbunden? In: Zimmermann, Karin/Kamphans, Marion/Metz-Göckel, Sigrid (Hg.) (2008), Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden. S. 331-351.

Kamphans, Marion (2014), Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft. Wiesbaden.

Löther, Andrea (2009), Geschlechterwissen und Geschlechterkompetenz. Einstimmung ins Thema. In: Riegraf, Birgit/Plöger, Lydia (Hg.) (2009), Gefühlte Nähe – Faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die „Wissensgesellschaft“. Opladen & Farmington Hills, MI, S. 17-21.

Metz-Göckel, Sigrid (1989), Die zwei (un-)geliebten Schwestern. Zum Verhältnis von Frauenbewegung und Frauenforschung im Diskurs der sozialen Bewegungen. In: Beer, Ursula (Hg.) (1989), Klasse Geschlecht. Feministische Wissenschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld, 2. Auflage, S. 28-67.

Müller, Ursula (1999), Asymmetrische Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. In: Neusel, Aylä/Wetterer, Angelika (Hg.) (1999), Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt/New York, S. 135-159.

Riegraf, Birgit/Plöger, Lydia (Hg.) (2009), Gefühlte Nähe – Faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die „Wissensgesellschaft“. Opladen & Farmington Hills, MI.

Wetterer, Angelika/Saupe, Angelika (2004), Einführung in den Themenschwerpunkt „Feminist politics“ oder „Gender Mainstreaming“. Über getrennte Diskurse und separierende Begriffe. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 22 (2+3), S. 3-8.

Wetterer, Angelika (2005), Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen. Facetten schwieriger Vermittlungen. In: Vogel, Ulrike (Hg.) (2005), Was ist weiblich – was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften. Bielefeld, S. 48-70.

Genderkompetentes Handeln

Überlegungen zum Aktionsplan Chancengleichheit 2013-16 der Universität Zürich

In der Schweiz gibt es seit 2013 den Aktionsplan Chancengleichheit. Wie und in welcher Form dieser die Gleichstellungsarbeit verändert hat, schildert Elisabeth Maurer am Beispiel der Universität Zürich.

Zu Beginn meiner Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte (Ende der 90er) an der Universität Zürich (UZH) war Gendermainstreaming ein erstrebenswertes Ziel. Allerdings hatte das Konzept im Nicht-EU-Staat Schweiz für die Universitäten nur Empfehlungscharakter. Die gleichstellungsverantwortlichen Akteur_innen waren in den seltensten Fällen direkt in die Entscheidungsprozesse eingebunden. Im Gegenteil, sie agierten aus einer eher marginalen Position heraus und versuchten auf vielfältige Weise, Gender in den Mainstream zu bringen. Das Bundesprogramm Chancengleichheit unterstützt seit 2000 massgeblich diesen Prozess an Schweizer Universitäten - finanziell und inhaltlich.

Zwischenzeitlich ist das neue gesamtschweizerische Bundesprogramm Chancengleichheit 2013-2016 angelaufen, welches die Gleichstellungsarbeit an den schweizerischen Universitäten und somit auch an der UZH grundlegend verändert hat. Was unter den neuen Bedingungen genderkompetentes Handeln konkret bedeuten kann, führe ich im folgenden Beitrag aus.

Wo stehen wir derzeit in der Schweiz?

Im Bundesprogramm Chancengleichheit für die zehn schweizerischen Universitäten wurde für den Zeitraum 2013 - 2016 ein Systemwechsel eingeläutet: Die Universitäten erhalten weiterhin vom Bund Finanzmittel auf der Basis von matching funds, d.h. die Universitäten müssen sich zu mindestens 50% an der Finanzierung der laufenden Gleichstellungsmassnahmen beteiligen. Die Universitätsleitungen wurden aufgefordert, die Aktionspläne mit konkreten Zielen und Massnahmen zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten zu formulieren. Nach 2016 sollen die entsprechenden Mittel von den Universitäten zur Verfügung gestellt werden, um die aufgebauten Strukturen und Programme auch langfristig zu sichern. Das wesentliche Ziel ist, einen Professorinnenanteil von 25 % auf den ordentlichen und ausserordentlichen Lehrstühlen (Stand Ende Juli 2014: gesamtschweizerisch 19%) zu erreichen, zudem neu einen Frauenanteil von 40% bei den Assistenzprofessuren anzustreben. Er-

wartet wird nicht zuletzt, dass mehr Professorinnen universitäre und wissenschaftspolitische Leitungsfunktionen innehaben. Ziel des Systemwechsels ist, ein deutlicheres top down commitment der Universitätsleitungen zu erreichen, die akademischen Strukturen, Normen und Qualitätsstandards unter der Perspektive der Chancengleichheit kritisch zu reflektieren und Gleichstellungsstrukturen und -standards in den akademischen Prozessen längerfristig zu verankern. Das Bundesprogramm Chancengleichheit geht davon aus, dass diese Ziele ohne einen Struktur- und Kulturwandel der Universitäten und der scientific community nicht erreicht werden können (www.swissuniversities.ch/en/topics/chancengleichheit).

Der Aktionsplan Chancengleichheit der UZH An der UZH betrug der Anteil der fest angestellten Professorinnen 21% (Stand Ende Dezember 2014). Wie überall in Europa verliert auch die UZH nach wie vor hoch talentierte Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase. Auch wenn in den letzten 25 Jahren gute Grundlagen für die Gleichstellung der Geschlechter an der UZH geschaffen worden sind, so geht das Thema im universitären Tagesgeschäft immer noch oft unter.

Gestützt auf die bisherigen Erfahrungen, analysierten die Fakultäten zusammen mit der Abteilung Gleichstellung und der Gleichstellungskommission der UZH ihre spezifische Ausgangslage und definierten Ziele für die nächsten vier Jahre. In Form von Ideenskizzen fanden mehrere fakultäre und übergreifende Projekte Eingang in den Aktionsplan Chancengleichheit (www.gleichstellung.uzh.ch). Daraus entstanden sieben Pilotprojekte (fünf davon in den Fakultäten), die seit dem Frühjahr 2013 laufen und sehr unterschiedliche Ziele verfolgen (www.gleichstellung.uzh.ch/fakultaeten.html).

Was macht die Besonderheit des Aktionsplans aus?

Der Aktionsplan der UZH geht davon aus, dass Fakultäten und Institute die ausschlaggebenden Einheiten für die Verankerung der Chancengleichheit im wissenschaftlichen All-



Dr. Elisabeth Maurer
ehemalige Leiterin Abteilung Gleichstellung (1996-2015), Universität Zürich

elisabeth.maurerlutz@uzh.ch

Foto: Frank Brüderli, 2014

tag sind. Die Fakultäten sind für ihre Projekte eigenverantwortlich zuständig und beteiligen sich finanziell mit mindestens 25%. Angestrebt wird damit ein Wettbewerb zwischen den Fakultäten. Unterstützt wird dies dadurch, indem die Fakultäten aufgefordert sind, gute Erfahrungen bekannt zu machen und anderen Fakultäten einen Wissenstransfer anzubieten.

Für die Gleichstellungspraxis besteht die grösste Veränderung darin, dass die Fakultäten und Akteur_innen in den Fakultäten oder den Zentralen Diensten „owner“ der Projekte sind und der Erfolg oder Nichterfolg der Gleichstellungsmassnahmen massgeblich von der Entschlossenheit der Fakultätsleitung und der Akzeptanz in der Fakultät abhängt.

Für die Qualitätssicherung des Aktionsplans Chancengleichheit und der darin bewilligten Projekte ist in letzter Konsequenz die Universitätsleitung gegenüber dem Bund verantwortlich. Die Universitätsleitung hat dafür einen Begleitausschuss eingesetzt. Dieser Begleitausschuss wird derzeit von der ehemaligen Präsidentin der Gleichstellungskommission und von der neuen Leiterin der Abteilung Gleichstellung in Co-Leitung geleitet. Ihm gehören verschiedene Personen aus der Wissenschaft, den Zentralen Diensten ebenso wie zwei externe Expertinnen an. Der Ausschuss beurteilt die eingereichten Pilotprojekte und formuliert Beurteilungskriterien für den Erfolg der laufenden Projekte, den Transfer in andere Fakultäten und die Verankerung in universitäre Prozesse und Strukturen.

Anforderungen an genderkompetentes Handeln heute

Aufgrund der Erfahrungen mit der Erarbeitung und Umsetzung des Aktionsplans Chancengleichheit zeichnen sich etliche Anforderungen an genderkompetentes Handeln ab. Einige, die mir besonders wichtig erscheinen, seien im Folgenden dargelegt:

Genderkompetenz im System Wissenschaft: Funktionsweise kennen und bei der Experimentierfreudigkeit innovativer Professor_innen ansetzen

Genderkompetentes Handeln an der Universität setzt erstens Kenntnisse über die Funktionsweise der Wissenschaft in ihrem Zusammenspiel mit der Wissenschaftspolitik voraus. Bekanntlich erhält man in der scientific community Reputation und Anerkennung in der jeweiligen Fachdisziplin. Die Wissenschaftspolitik hingegen formuliert die gesellschaftlichen Anforderungen an die Wissenschaft, da diese massgeblich über Steuergelder finanziert

wird. Sie entscheidet nach längeren politischen Aushandlungsprozessen über den Einsatz von Steuerungsinstrumenten gegenüber der Wissenschaft. In diesem Spannungsfeld entstand jeweils die Ausgestaltung der bisherigen Bundesprogramme Chancengleichheit.

Der Bund – als einer der wichtigen Akteure der schweizerischen Wissenschaftspolitik³ – versucht seit mehr als 12 Jahren die Universitäten mit Anreizmitteln und matching funds dazu zu bewegen, wirksame gleichstellungspolitische Massnahmen zu ergreifen, um das Ziel von 25% Frauen auf den unbefristeten Professuren zu erreichen. In dieser Zeit hat sich an den Universitäten viel bewegt, das Ziel von 25% wurde in einzelnen Fakultäten (Philosophische und Rechtswissenschaftliche Fakultät) erreicht, jedoch nicht im Durchschnitt für die ganze Universität (UZH Ende 2014: 21%). Von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Professuren sind wir noch weit entfernt.

So ist es nicht erstaunlich, dass heute in der öffentlichen Diskussion vermehrt härtere Steuerungsinstrumente verlangt werden, die auch Sanktionen vorsehen. Das Bundesprogramm Chancengleichheit 2013-2016 geht nicht so weit, will aber die Universitätsleitungen mit den Aktionsplänen mehr in die Pflicht nehmen. Der Aktionsplan Chancengleichheit der UZH 2013-16 versucht diese stärkere Eigenverpflichtung durch die o.g. engere Zusammenarbeit mit den Fakultäten und den Professor_innen zu erreichen.

Folgende Annahmen wurden dabei gemacht:

1. Weitere Fortschritte im Gleichstellungsprozess bedürfen eines Struktur- und Kulturwandels der Universitäten, insbesondere im konkreten Alltag der Fakultäten, der Fachdisziplinen, der Forschungsgruppen und im Lehrbetrieb.
2. Im konkreten wissenschaftlichen Alltag erweisen sich Gleichstellungsanliegen tendenziell als sehr schwer einforderbar, weil die Wissensproduktion und das Reputationssystem der Wissenschaft durch einen besonders hohen Anteil an informellen Mechanismen gesteuert wird (Braun 1997).
3. Professor_innen haben ein Erkenntnisinteresse und Erfahrungen mit Innovation in der Wissenschaft. Bei dieser Experimentierfreudigkeit kann der Aktionsplan anknüpfen. Das Expert_innenwissen der Professor_innen ist einzubeziehen.

1 Auch die Schweizerischen Fachhochschulen haben sich dazu entschlossen, Chancengleichheit und Gender Studies weiter zu verankern. Zudem hat der ETH-Rat entschieden, dass für die Jahre 2013-2016 ein fester Prozentsatz des Finanzhaushaltes für Chancengleichheit reserviert wird. Auch an diesen Institutionen wird derzeit mit Aktionsplänen gearbeitet.

2 Es handelt sich in der Schweiz um die gesamtschweizerische Regierungsebene: Bundesrat (Exekutive) und Bundesparlament (Legislative).

3 Die anderen wichtigen öffentlichen Geldgeber der zehn Universitäten in der Schweiz sind die Kantone.

4. Universitätsleitungen stehen einer eigenständigen Macht der Fakultäten und der Fachdisziplinen gegenüber, die nur mit einem anspruchsvollen und komplexen Führungsverhalten zu beeinflussen ist. (Braun et.al. 1999; Lange 2008).

5. Der eingeschlagene Weg mit dem Aktionsplan Chancengleichheit könnte ein beispielhafter Weg für innovativen Struktur- und Kulturwandel an der Institution Universität sein, vorausgesetzt es gelingt, positive Erfahrungen aus den Pilotprojekten der Fakultäten an andere Fakultäten zu transferieren und in die gesamtuniversitären Prozesse zu integrieren.

Genderkompetenz im genderstrukturierten Feld der Wissenschaft: vergeschlechtlichte Substrukturen kennen und projektbezogene Begleitforschung durchführen

Genderkompetentes Handeln im Feld der Wissenschaft setzt zweitens Kenntnisse über die Wissenschaft als genderstrukturiertes soziales Feld (Acker 1990) voraus. Wie lässt es sich erklären, dass Frauen in Professuren und Leitungsfunktionen auch heute noch so stark unterrepräsentiert sind? Einige Ursachen sind schon lang bekannt, so zum Beispiel die männliche Prägung des akademischen Habitus, eine tendenziell homosoziale Kooptation und Passfähigkeit im Hinblick auf frei werdende Professuren und Leitungsfunktionen, die Orientierung an männlichen Normalbiografien, vergeschlechtlichte Leistungserkennung und -erwartungen, auch geschlechtsspezifische Selbstkonzepte und der Zugang zu relevanten Netzwerken. Faktoren dieser Art zu erkennen und adäquat darauf zu reagieren gehört zu genderkompetentem Handeln in der Wissenschaft. (vgl. Maurer 2010: 80-96)

Der Aktionsplan versucht entsprechende Forschungsergebnisse im Kontext der Fakultäten und innerhalb der Fachdisziplinen zu überprüfen und versteckte Barrieren und unerkannte Möglichkeiten zusammen mit den Fakultäten, den Professor_innen und jungen Wissenschaftler_innen zu ermitteln. So wurden beispielsweise im Rahmen des Projekts der Philosophischen Fakultät explorative Interviews und Fokusgruppengespräche mit Professor_innen und im Rahmen einer Dissertation eine Gesamterhebung bei der Professor_innenschaft durchgeführt, um Erklärungsansätze und mögliche Handlungsvarianten für die Rekrutierung von Professorinnen für Leitungsfunktionen auf Dekanatsstufe zu erarbeiten. Parallel dazu wurde in einem Projekt der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät

(MNF) anhand von Expertinneninterviews mit fast allen Professorinnen der Fakultät Faktoren ermittelt, die zur Unterrepräsentanz von Frauen in den Professuren des MNF führen.

Die Abteilung Gleichstellung organisiert Vernetzungstreffen, an denen die Forschungsergebnisse und die konkreten Massnahmenpakete vorgestellt und gegenseitig Einblick in die Projektentwicklungen und Forschungserkenntnisse gewährt wird. Es ist anzunehmen, dass dieser Austausch zu einem Wissenstransfer führt, wie es in der scientific community üblich ist (www.gleichstellung.uzh.ch/politik/aktionsplan/netzerk.html).

Genderkompetenz als kritisch reflektierte Gleichstellungspraxis

Die Erfahrung zeigt, dass in der Wissenschaft genderkompetentes Handeln dann erfolgversprechend ist, wenn es sich auf wissenschaftliches Genderwissen stützt. So ist es möglich, die Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit laufend auf beabsichtigte und unbeabsichtigte Wirkungen hin kritisch zu überprüfen und ggf. zu verbessern. Ein Beispiel dafür sind die Forschungsergebnisse von Nancy Fraser über die Wirksamkeit unterschiedlicher Gleichstellungsstrategien (Fraser 2001). Fraser analysiert die paradoxen Folgen der strategischen Alternativen des Gleichbehandlungsmodells und des Differenzansatzes und entwickelt ein drittes Modell der universellen Betreuungsarbeit.

Das Gleichbehandlungsmodell geht davon aus, dass die Gleichstellung der Geschlechter über die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt erreicht werden kann. Nachteil dieser Strategie ist, dass sie keine Veränderungen in der erwerbsfreien Zeit erwarten lässt und die männliche Domäne der Erwerbsarbeit sehr viel höher bewertet wird als die traditionelle weibliche Haus- und Betreuungsarbeit. Der Differenzansatz wiederum setzt voraus, dass die Gleichbewertung der Betreuungsarbeit mit der Erwerbsarbeit zu Anerkennung und Wohlstand verhelfen kann. Nachteil dieser Strategie ist, dass Einkommensunterschiede bestehen bleiben und die Ansicht zementiert wird, dass private Betreuungsaufgaben Frauensache sind. Im dritten von Fraser vorgeschlagenen Modell der Umverteilung der Betreuungsaufgaben würden Männer das Gleiche tun wie Frauen: nämlich Einkommenserwerb und Betreuungsarbeit verbinden. Damit würde der



geschlechtlich strukturierte Gegensatz zwischen Erwerbsarbeit und Betreuungsarbeit aufgelöst. Strukturierend für die Verteilung von Aufgaben wäre dann nicht mehr das Geschlecht, sondern eine gleichmässige Verteilung der Erwerbs- und der Betreuungsarbeit (vgl. Maurer 2010: 99-107).

Im konkreten Alltag werden unterschiedliche Gleichstellungsstrategien oft nebeneinander verfolgt. Die Erfahrung mit 12 Jahren Bundesprogramm Chancengleichheit hat gezeigt, dass weder mit dem Gleichbehandlungs- noch mit dem Differenzansatz oder mit dem parallelen Einsatz der beiden Strategien die Ziele des Programms erreicht wurden. Das ist ein wichtiger Grund für die Neuausrichtung des Aktionsplans der UZH. Um mit Fraser zu sprechen, geht es jetzt darum, einen Struktur- und Kulturwandel an den Universitäten einzuleiten, der eine gleichmässige Verteilung der Aufgaben zwischen Männern und Frauen in der Arbeitswelt und bei den Betreuungsaufgaben ermöglicht.

Genderkompetentes Handeln als Vermittlungs- und Aushandlungskompetenz

Genderkompetentes Handeln lässt sich als ein Handeln auf der Grundlage von Genderexpert_innenwissen verorten.

Genderexpert_innenwissen, alltagsweltliches Geschlechterwissen und wissenschaftliches Geschlechterwissen treten in einen Dialog. Damit eröffnen sich Handlungsalternativen in den jeweiligen Referenzsystemen. Als Voraussetzung für einen produktiven Dialog zwischen den drei Arten von Geschlechterwissen gilt die Einsicht, dass jeder der drei Wissenstypen eine andere Art von Handeln ermöglicht und seine Berechtigung hat (vgl. Wetterer 2008). Dies scheint mir insbesondere im wissenschaftlichen Umfeld von höchster Brisanz für ein erfolgreiches Genderhandeln.

Der Verhaltenskodex Gender Policy der UZH (www.gleichstellung.uzh.ch), an dem sich der aktuelle Aktionsplan der UZH orientiert, sieht vor, dass sich alle Universitätsangehörigen am Prozess beteiligen. D.h. es werden eine grössere Bandbreite und mehr widersprüchliche Perspektiven von Genderwissen (insbesondere Alltagswissen, aber auch wissenschaftliches Wissen unterschiedlicher Fachdisziplinen) in den Entwicklungs- und Umsetzungsprozess einfließen.

Diese Perspektive liegt dem Aktionsplan Chancengleichheit der UZH zugrunde und verändert die Praxis von mit Gleichstellung beauftragten Personen grundlegend. Die Abteilung Gleich-

stellung und die Gleichstellungskommission sind nicht mehr allein verantwortlich für die Umsetzung der von der Universitätsleitung bewilligten Pilotprojekte. Sie sind noch stärker als bisher auf eine offene Zusammenarbeit mit den für die Fakultäten und die gesamtuniversitären Pilotprojekte verantwortlichen Personen bzw. „owner“ angewiesen. Erwartet wird von ihnen eine professionelle Begleitung der Projekte, jedoch ohne fixe Vorstellungen darüber was „gute“ Gleichstellungsarbeit heisst.

Genderkompetentes Handeln heute

Heute geht es also darum, versteckten Barrieren und Handlungsoptionen im wissenschaftlichen Alltag auf die Spur zu kommen und auch strukturelle und kulturelle Veränderungen in den Fachdisziplinen einzuleiten und umzusetzen. Der Aktionsplan Chancengleichheit der UZH arbeitet darum mit fakultätsspezifischen Pilotprojekten. Genderkompetentes Handeln besteht darin, die projektverantwortlichen Personen darin zu unterstützen, griffige Massnahmen zu definieren und diese im Alltag umzusetzen. Eine grosse Herausforderung besteht darin, in den unterschiedlichen Pilotprojekten gemachte bewährte Erfahrungen und Massnahmen so aufzubereiten, dass andere Fakultäten an einem Transfer interessiert sind und Fakultäts- und Universitätsleitungen, falls erforderlich, entsprechende Anpassungen an den gesamtuniversitären Prozessen und Strukturen vornehmen können.

Um relevante versteckte Barrieren und Optionen aufzufinden, bietet es sich an, den aktuellen Forschungsstand der Frauen- und Geschlechterforschung im Kontext der Wissenschaft aufzuarbeiten und zielgruppenorientiert zu vermitteln. Darum werden die fakultätsspezifischen Pilotprojekte an der UZH von Forschung begleitet, die zusammen mit den Akteur_innen und interessierten Professor_innen vor Ort situationsspezifisches Wissen generiert. Genderkompetentes Handeln bedeutet also erstens, die verantwortlichen Personen in den Pilotprojekten zu unterstützen, zweitens eine entsprechende Begleitforschung auf den Weg zu bringen und drittens, wenn möglich, mit systematischen Erhebungen zu unterstützen, um die Resultate zusammen mit den Fakultäten für Massnahmenpakete aufzuarbeiten.

Bei der Umsetzung dieser Massnahmenpakete ist es wichtig, von Anfang an die Wirkung der verfolgten Gleichstellungsstrategien zu analysieren. Genderkompetentes Handeln heisst weiter, sowohl beabsichtigte als auch unbeabsichtigte Wirkungen zu beobachten. Dazu dienen pro-

fessionelle Evaluationen und statistisch aufbereitete Gleichstellungsmonitorings, die auch Informationen zu den Fakultäten enthalten. Genderkompetentes Handeln bedeutet aber ebenso, zusammen mit interessierten und offenen Professor_innen und Entscheidungsträger_innen vor Ort unbeabsichtigte Wirkungen frühzeitig zu erkennen, um Korrekturen vorzunehmen.

Diese Art von Zusammenarbeit zwischen Genderexpert_innen und Fakultätsangehörigen stellt einen neuen Anspruch an Vermittlungs- und Verhandlungskompetenz. Voraussetzung ist ein offener Dialog in Respekt vor Menschen mit unterschiedlichen An- und Einsichten in Genderwissen (Alltagswissen, Expert_innenwissen und wissenschaftlichem Wissen). Genderkompetenz heisst auch einen offenen Wissensaustausch zwischen unterschiedlichen Pilotprojekten zu organisieren und das neue Wissen für einen Transfer in andere Fakultäten und in die gesamtuniversitären Strukturen und Prozesse anschaulich aufzuarbeiten.

Die zielgruppenorientierte Kommunikation hat mit den Pilotprojekten an Bedeutung zugenommen. Projekte der Fakultäten bedürfen zuerst einer sorgfältigen Kommunikation innerhalb der Fakultäten. Genderkompetenz der gleichstellungsbeauftragten Personen kann dann heißen,

die Fakultäten darin zu unterstützen, die Informationen und Erkenntnisse der Fakultäten zusammenzuführen und gesamtuniversitär sichtbar zu machen. Dies ist wiederum eine wichtige Voraussetzung für den Transfer positiver Erfahrungen aus den Pilotprojekten in andere Fakultäten und in die gesamtuniversitären Abläufe und Prozesse.

Der Aktionsplan Chancengleichheit der UZH hat sich hohe Ziele gesetzt. Gelingt eine kompetente Umsetzung vor Ort und der Transfer wirksamer Maßnahmen an andere Fakultäten und eine Verankerung in den gesamtuniversitären Prozessen, kann man im besten Fall von einer neuen Form sprechen, wie Gender in den Mainstream gebracht werden kann. Die Abteilung Gleichstellung und die Gleichstellungskommission sind dabei wichtige Akteurinnen in diesem Prozess. Sie tragen eine wichtige Mitverantwortung dafür, dass wirksame Projekte auf den Weg gebracht werden, wirken jedoch nicht als direkte Kontrollinstanz, sondern unterstützen den Begleitausschuss und die Universitätsleitung und begleiten und motivieren die Fakultäten bei der Konzipierung, Umsetzung und Evaluation ihrer Projekte. Sie stellen damit professionelle Vermittlerinnen zwischen alltagsweltlichem Geschlechterwissen, Genderexpert_innenwissen und wissenschaftlichem Geschlechterwissen dar.

Literatur

Acker, Joan (1990), Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, *Gender & Society*, 2, S. 139-158.

Braun, Dietmar (1997), Die politische Steuerung der Wissenschaft. Ein Beitrag zum „kooperativen Staat“, Frankfurt/Main, New York.

Clark, Burton R. (1983), *The Higher Education System. Academic Organization in Cross-National Perspective*, Berkeley, Los Angeles, London.

Dölling, Irene (2007), „Geschlechter-Wissen“ – ein nützlicher Begriff für die „verstehende“ Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? In: Regine Gildemeister/Angelika Wetterer (Hg.), *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*, Münster, S.9-13.

Fraser, Nancy (2001), *Die halbierte Gerechtigkeit*, Frankfurt/Main.

Jüttemeier, Michael/Krücken, Georg (2013), Administratives Hochschulmanagement als Erfolgsfaktor im wissenschaftlichen Wettbewerb? Eine quantitative Analyse der Personalentwicklung an Universitäten der 3. Förderlinie der Exzellenz-Initiative. In: *Hochschulmanagement* 8 (1), S. 25-32.

Lange, Stefan (2008), New Public Management und die Governance der Universitäten, in: *dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management*, Heft 1, S. 235-248.

Maurer, Elisabeth (2010), *Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung*, Frankfurt/New York.

Pellert, Ada (1999), *Die Universität als Organisation. Die Kunst Experten zu managen*, Wien.

Wetterer, Angelika (2008), Geschlechterwissen und soziale Praxis: Grundzüge einer wissenssoziologischen Typologie des Geschlechterwissens, in: Angelika Wetterer (Hg.), *Geschlechterwissen und soziale Praxis*, Königstein, S. 39-63.

Was tun?

Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit!

AG Feministisch Sprachhandeln

Die AG Feministisch Sprachhandeln, eine statusgruppen- und fakultätsübergreifende Arbeitsgruppe der Humboldt-Universität zu Berlin hat in einer Broschüre Vorschläge für eine diskriminierungsarme Sprache erarbeitet.

Stellen Sie sich einmal die Titelseite einer Tageszeitung oder die Startseite der Online-Ausgabe mit folgender Meldung vor:

„Seit heute streichen mehr als zwei Drittel der Studentin_nen die Angabe zu StaatsbürgerInnenschaft und Geschlecht auf allen Formularen durch.“

In einem Alltag, der aus allen-mitmeinenden männlichen Sprachformen und Kategorien wie „Nationalität“ und „Geschlecht“ besteht, die als „natürlich“ und unveränderbar gelten, kann dieser Satz auf verschiedene Weise irritieren: Was hat es mit dem Unterstrich im Wort „Studentin_nen“ auf sich? Warum wird das Wort „StaatsbürgerInnenschaft“ mit einem Binnen-I geschrieben? Was gibt es einzuwenden gegen Formulare, auf denen „Geschlecht“ und „Nationalität“ angekreuzt werden sollen? Ist das Verändern von Uni-Dokumenten überhaupt erlaubt?

Mit solchen und ähnlichen Fragen beschäftigt sich unsere Broschüre „Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit! – Anregungen zum antidiskriminierenden Sprachhandeln“, deren zweite Auflage im April dieses Jahres erschienen ist. „Wir“ das ist die AG Feministisch Sprachhandeln, eine statusgruppen- und fakultätsübergreifende Arbeitsgruppe, die an der Humboldt-Universität entstanden ist.

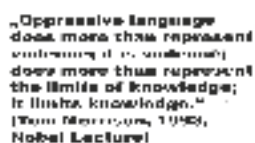
Sprache ist Handlung und schafft Wirklichkeit. Wie sich das im Alltag zeigt, machen der Beispielsatz und die Fragen deutlich. Ausschließlich männliche Sprachformen, aber auch zweigendernde Alternativen, wie z.B. die Anrede „liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, re_produzieren jedes Mal aufs Neue die Vorstellung, dass es zum einen zwei eindeutige – und

nur zwei! – voneinander zu unterscheidende Geschlechter gibt und dass zum anderen das „Männliche“ die bedeutsamere Kategorie darstellt. Mit einem durch die Worte wandernden Unterstrich – dem sogenannten dynamischen Unterstrich wie z.B. in „Studentin_nen“ – wollen wir diese Normsetzung herausfordern.

In unserer Broschüre schlagen wir außerdem die x-Form vor, die benutzt werden kann, wenn sich Personen explizit nicht als „weiblich“ oder „männlich“ verorten. Aber auch die Schreibweise „iks“ ist in Gebrauch und kann die Aussprache erleichtern. Einx Freundx von mir hat z.B. diese Selbstbezeichnung für sich gewählt und iks ist glücklich über diese Entscheidung. Bezüge auf ein „x“ als selbstermächtigende Strategie gibt es bereits in der antirassistischen Bewegung und zwar großgeschrieben und als Nachname sowie im Kontext lateinamerikanischer feministischer Bewegungen als Wortendung. Sprachliche Veränderungen verwandeln also die Gesellschaft.

Welche Sprachform konkret gewählt wird, hängt immer auch von Kontext und Situation ab, in der sie benutzt wird – deshalb auch die Vielfalt an Vorschlägen in unserer Broschüre: von der x-Form, dem dynamischen und statischen Unterstrich bis hin zum generischen Femininum und der ZweiGenderung. Das Wort „StaatsbürgerInnenschaft“ z.B. schreiben wir mit Binnen-I, um die geltende juristische Zwei-Geschlechter-Norm deutlich hervorzuheben, die in diesem Kontext gilt.

Sprache bringt nicht nur in Bezug auf die Vorstellungen von Geschlecht immer wieder aufs Neue eine gewaltvolle Norm hervor und schafft damit Ausschlüsse. Dies trifft auch auf andere Kategorien zu. Das Konzept der „Nationalität“ z.B. zieht klare Grenzen zwischen einem Innen und Außen, verhilft denjenigen mit der „richtigen“ „Nationalität“ zu Privilegien und setzt das Leben derjenigen aufs Spiel, die die vermeintlich „falsche“ oder gar keine Nationalität haben. Oder welche körperliche Norm

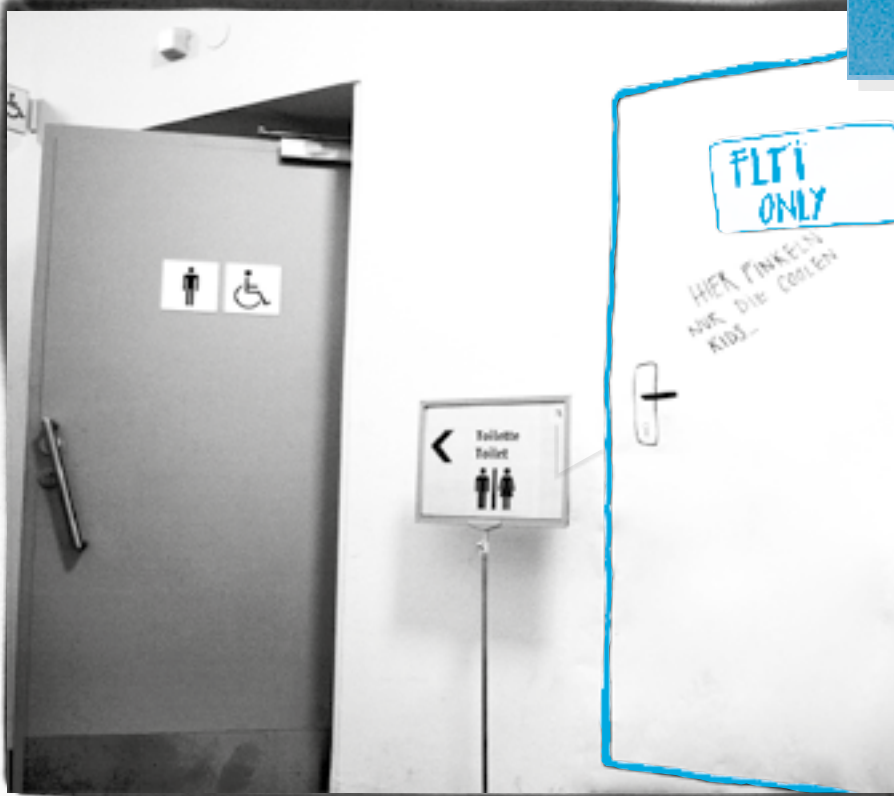


„Oppressive language does more than represent existing conditions; it does more than represent the limits of knowledge; it limits knowledge.“
(Tom Merton, 1952, Nobel Lecture)

wird z.B. mit dem Wort „Stehtisch“ aufgerufen? Wex darf sich angesprochen fühlen, wenn es darum geht, für eine Seminar-Exkursion 150 Euro zu bezahlen? Wel_che werden nicht mitkommen können, weil s_ie z.B. arbeiten müssen oder sich um andere Personen kümmern? Weil bestimmte Orte für si_e als einzige Schwarze Person in einer Gruppe gefährlich sind oder weil sie_ nicht in geschlossenen Räumen sein können und die Zugfahrt i_hre Teilnahme verhindert?

Mit unserer Broschüre – und regelmäßigen Updates, die wir auf unsere Homepage stellen – wollen wir dazu anregen, das eigene Sprechen und Schreiben zu reflektieren. Wir versuchen die Zusammenhänge zwischen Sprachhandlungen und Normierungen aufzuzeigen und geben Ideen dafür, wie Sprache verändert werden kann. Wir ermutigen, selbst neue Formen zu schaffen und auszuprobieren.

Dieses Experimentieren wollen wir jedoch nicht auf unser Schreiben und Sprechen beschränken. Wir haben versucht, sprachliche Veränderungen in Interventionen im Uni-Kontext zu übertragen. Die Fotos in der Broschüre zeigen erste Ideen: Wo ist mein Denkmal?, fragen sich die Schwarzen Aktivistinnen May Ayim und Mary Church Terrell. Warum gibt es keine FLT*I* only-Toiletten?, fragen wir uns und haben unseren Wunsch auf die Wand „gemalt“. Und warum nicht einfach die Angaben zu „Geschlecht“ und „Nationalität“ auf Formularen durchstreichen und durch diese Sprachhandlung eine neue Wirklichkeit schaffen, die viele anwesend sein lässt? Warum nicht in Tageszeitungen über solche ermutigenden Aktionen berichten? Und wenn doch Personen etwas dagegen haben sollten: Auch Argumentationshilfen finden sich in der Broschüre.



Weitere Infos:

feministisch-sprachhandeln.org
info@feministichsprachhandeln.org

Link zum Download der Broschüre:

<http://feministisch-sprachhandeln.org>

Kontakt:

info@feministisch-sprachhandeln.org

Sprachliche Diskriminierung hat viele Gesichter – welches ist das Schlimmste?

Der Sprachleitfaden unter der Lupe

Prof.in Dr. Luise Pusch

Institut für Frauen-Biographie-
forschung

luise.f.pusch@gmail.com

Die AG „Feministisch Sprachhandeln“ veröffentlichte 2014 einen Sprachleitfaden an der Humboldt-Universität zu Berlin, der große Aufmerksamkeit erregte. Luise Pusch, feministische Sprachwissenschaftlerin, hat das Thema unter die Lupe genommen und kommentiert.

Leitfäden werden seit den Anfängen der feministischen Sprachkritik veröffentlicht. Aus den aus dem Englischen adaptierten „Guidelines for non-sexist language“ wurden 1980 die ersten deutschsprachigen „Richtlinien zur Vermeidung sexistischen Sprachgebrauchs“. Geschrieben von Ingrid Guentherodt, Marlis Hellinger, Senta Trömel-Plötz und mir, wurden diese in der Zeitschrift Linguistische Berichte veröffentlicht. Ob „Guidelines“, „Richtlinien“ oder „Leitfaden“ – diesen Namen haftet etwas Dirigistisches an. Und das war auch beabsichtigt. Wir lehnten die sexistische Sprache ab und wollten nicht nur „Anregungen geben“ und „Vorschläge machen“, wie es besser zu machen wäre. Nein, wir wollten, dass unsere Vorschläge möglichst zu Vorschriften würden. Und im Laufe der Zeit wurden sie es auch. Die Amtssprache wurde dahingehend geändert, dass Frauen genannt werden sollten, wenn Frauen gemeint waren. Wir wollten nicht mehr im Maskulinum „mitgemeint“ bzw. begraben sein.

Die neue Broschüre aus Berlin hat einen anderen Charakter. Zwar wird sie in der Online-Adresse „sprachleitfaden“ genannt, aber dies Wort kommt im Titel gar nicht vor. Dort heißt es vielmehr „Anregungen“: „Anregungen zum Nachschlagen, Schreiben-Sprechen-Gebärden, Argumentieren, Inspirieren, Ausprobieren, Nachdenken, Umsetzen, Lesen_Zuhören, antidiskriminierenden Sprachhandeln.“ Die ersten Richtlinien konzentrierten sich auf eine Diskriminierung, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, kurz Sexismus genannt. Von dieser Diskriminierung sind fast ausschließlich Frauen betroffen. Die „Anregungen zum antidiskriminierenden Sprachhandeln“ wollen weit mehr. Im Nachwort (S. 53) findet sich folgende Erklärung:

„Die AG versteht sich als feministisch, was für uns heißt, gegen viele, miteinander verbundene strukturelle Diskriminierungen aktiv zu handeln. Zu diesen Diskriminierungen gehören: Sexismus/Genderismus; Ableismus (die Herstellung von und Diskriminierung über beHinderung); Rassismus; Klassismus; Migratismus (die Herstellung von und Diskriminierung über Migration.)“ Ageism“ (Diskriminierung aufgrund des

Alters) und „lookism“ (Diskriminierung aufgrund des Aussehens) fehlen seltsamerweise in dieser Aufzählung, obwohl diese vor allem Frauen treffen. Sicher sind die Verfasserinnen der Broschüre alle jung und schön.

Ableismus (von engl. „able“ [fähig] als Gegenstück zu „disabled“ [behindert]), Rassismus, Klassismus und Migratismus sind Arten von Diskriminierung, die sich u.a. auch der Sprache bedienen. Sie unterscheiden sich allerdings grundsätzlich von Sexismus/Genderismus, weil sie sich nicht in der Grammatik niedergeschlagen haben, dem tiefsten und dem Bewusstsein unzugänglichsten Teil der Sprachstruktur. Um Ableismus, Rassismus, Klassismus und Migratismus zu bekämpfen, muss ich nicht die Grammatik ändern, sondern „nur“ bestimmte Sprechweisen und Elemente des Wortschatzes. Ich muss achtsam und respektvoll sein und meine eigenen Privilegien und stillschweigenden Voraussetzungen dauernd überprüfen.

Die Broschüre regt zum Nachdenken an. Die sprachliche Diskriminierung der Frau, auch sprachlicher Sexismus genannt, ist die einzige sprachliche Diskriminierung, die sich tief in der Grammatik eingenistet hat – und deshalb ist sie am schwierigsten zu bekämpfen. Um dieser Diskriminierung Frau zu werden, müssen wir ans Eingemachte, an die Grammatik begeben. Herrische Redewendungen wie „einer Sache Herr werden“ umzuwandeln in „einer Sache Frau werden“ das genügt nicht, es kratzt nur am Wortschatz und bleibt an der Oberfläche.

Es gibt im Deutschen nur einen grammatischen Prozess, der in etwa mit der sog. Movierung (Femininableitung aus einem Maskulinum) vergleichbar ist, und das ist die Diminutivbildung, die Ableitung einer Verkleinerungsform aus einem Wort, das – relativ zum Diminutiv – die Normalgröße bezeichnet. Frauen stellen mit Unmut fest, dass entsprechend das Maskulinum – relativ zum daraus abgeleiteten Femininum – das „Normalgeschlecht“ bezeichnet:

_x
*in
_innen

„Die sprachliche Diskriminierung der Frau, auch sprachlicher Sexismus genannt, ist die einzige sprachliche Diskriminierung, die sich tief in der Grammatik eingenistet hat – und deshalb ist sie am schwierigsten zu bekämpfen.“

*„Ob Abtrennung durch Klammern, Schrägstrich, Bindestrich, Unterstrich oder Genderstern - Lehrer(in), Lehrer/in, Lehrer-in, Lehrer_in, Lehrer*in - für Frauen wird durch diese Manipulationen nichts erreicht: Uns vermitteln diese Schreibweisen, eine wie die andere, die Botschaft: Die Frau ist zweite Wahl.“*

Bauer > Bäuerin; Brot > Brötchen; Buch > Büchlein; Frau > Fräulein, Frauchen; Kleid > Kleidchen; Magd > Mägdlein > Mädchen; Mann > Männchen, Männlein; Teller > Tellerchen

Wenn eine Mutter ihr Kind zur Bäckerin schickt mit dem Auftrag: „Bring ein Brot und drei Brötchen mit“, wäre sie wohl erstaunt, wenn das Kind vier Brote anschleppen würde. Das hindert die Mutter allerdings nicht, von den „Freunden“ und „Lehrern“ des Kindes zu reden, auch wenn es überwiegend Freundinnen und Lehrerinnen sind. So funktioniert die deutsche Sprache eben. Frauen haben sprachlich halt weniger Rechte als Brötchen. Seit etwa 40 Jahren kämpfen Frauen in vielen Ländern gegen ihre sprachliche Benachteiligung und Unsichtbarmachung, festgeschrieben in der Grammatikregel: „Eine Gruppe von Personen ist eine männliche Gruppe, wenn sie mindestens einen Mann enthält oder enthalten könnte.“ Radikalfeministinnen haben die Regel in den 1980er Jahren einfach umgekehrt: „Eine Gruppe von Personen ist eine weibliche Gruppe, wenn sie mindestens eine Frau enthält oder enthalten könnte.“

Wir haben uns sprachpolitisch die Männer zum Vorbild genommen, die mit ihrem Anspruch auf die Normalform ja enorm erfolgreich waren. Die zugrundeliegende Machtmechanik hat Lewis Carroll genial auf den Punkt gebracht: „Wenn ich ein Wort benutze“, sagte Humpty Dumpty herablassend, „dann hat es genau die Bedeutung, die ich wähle – nicht mehr und nicht weniger.“ „Die Frage ist“, sagte Alice, „ob du die Wörter dazu bringen kannst, dass sie so viel Verschiedenes bedeuten.“ „Die Frage ist“, sagte Humpty Dumpty, „wer der Herr ist [im Original: whichistobethemaster] - das ist alles.“ Die Umkehrung, das generische Femininum, hat im letzten Jahr breite Unterstützung durch die Universitäten Leipzig

und Potsdam erhalten. So was hat natürlich Signalwirkung. Andere Institutionen werden nachziehen und die „lästigen Doppelformen“ ebenfalls hinter sich lassen, jedenfalls für eine Weile (Stichwort: Rotationsprinzip).

Aus der Transgender- und Genderqueer-Community kam der Vorschlag, zwischen den Wortstamm und die Feminin-Endung einen sog. Gender Gap bzw. Unterstrich, alternativ ein Sternchen, einzubauen, damit die bisher in dem herrschenden System der Zweigeschlechtlichkeit unterdrückten Transpersonen wenigstens einen symbolischen Ort für sich haben: Lehrer_innen oder Lehrer*innen.

Damit sind wir Frauen optisch allerdings wieder genau da gelandet, von wo wir seit Beginn der feministischen Sprachkritik im deutschsprachigen Raum wegstrebten: auf dem Abstellgleis der Feminin-Endung: Ob Abtrennung durch Klammern, Schrägstrich, Bindestrich, Unterstrich oder Genderstern – Lehrer(in), Lehrer/in, Lehrer-in, Lehrer_in, Lehrer*in – für Frauen wird durch diese Manipulationen nichts erreicht: Uns vermitteln diese Schreibweisen, eine wie die andere, die Botschaft: Die Frau ist zweite Wahl. Dem Normalgeschlecht gebührt der Wortstamm, dem abweichenden Geschlecht die abgeleitete Form. Je weiter dabei das äußere Kennzeichen des Abgeleitetseins, die feminine Endung, vom Wortstamm entfernt wird durch Zwischenschaltung weiterer, wenn auch gutgemeinter, Elemente – umso mehr wird der Status der weiblichen Zweitrangigkeit betont. Deswegen war ja das Binnen-I eine so willkommene Erfindung:

Es ist von der besten Lösung des Problems, dem generischen Femininum, „nur einen winzigen Klecks Druckerinnenschwärze entfernt“, wie ich bereits 1986 schrieb.² Deswegen plädiere ich weiter für das Binnen-I oder, noch lieber, für das generische Femininum.³

¹ Vgl. Hierzu meinen Artikel „Der Piloterich: Ein Beitrag der außerirdischen Linguistik“ (1979), in Pusch, Luise F. 1984. Das Deutsche als Männersprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik. Frankfurt/M. edition suhrkamp 1217. S. 43-45.

² Vgl. Pusch, Luise F. 1990 [1986]. „Alle Menschen werden Schwestern: Überlegungen zum umfassenden Femininum“, in: Pusch, Luise F. 1990. Alle Menschen werden Schwestern: Feministische Sprachkritik. Frankfurt/M. edition suhrkamp 1565. S. 85-103
³ Ich habe ein „Artikelchen über die wichtigsten derzeit kursierenden geschlechtersensiblen Schreibweisen“ fertig gestellt, das bei EMMA erschienen ist. Ich habe dort eine neue Schreibweise vorgeschlagen, mit der eigentlich alle beteiligten Gruppen zufrieden sein könnten: die optische Vereinigung von generischem Femininum, Binnen-I und Genderstern. Interessierte können dann dort nachschauen, wie diese Lösung aussieht und sprachtheoretisch begründet wird.

Ansprechende Hochschulen

Zur Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache



Dipl.-Soz. Päd. Annelene Gäckle, M.A.
Gleichstellungsbeauftragte der
Universität zu Köln

A.Gaekle@gb.uni-koeln.de
gleichstellungsbeauftragte@
gb.uni-koeln.de

mit bester Unterstützung
durch Maike Hellmig

Foto: privat

Kritiker_innen sprechen von einer „Lust an der Gewalt der Begriffsverbieger“ und von einem „Genderwahn“¹ im Kontext eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs. Unsere Hochschulen setzen wichtige Impulse zur lebendigen theoretischen und praktischen Auseinandersetzung mit diesem Thema. Dieser Beitrag hinterfragt, wer eigentlich Begriffe mit welcher Wirkung nutzt, wie weit die Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache an Hochschulen fortgeschritten ist und welche aktuellen Fragestellungen über Bestehendes hinausdenken lassen.

Sprachwirkung

Die ZEIT titelte am 12. März 2015: „Bundesverfassungsgericht kippt pauschales Kopftuchverbot für Lehrer“. Die Vorstellung von gleichberechtigt kopftuchtragenden Männern war für sensible Lesende eindringlich.

An diesem Beispiel zeigt sich, dass Sprache unsere Wahrnehmung beeinflusst und starke Bilder erzeugen kann. Es zeigt auch, wie wichtig die Reflexion des Kontextes ist (hatten wirklich Lehrer eingeklagt, Kopftuch tragen zu können?), wie Sprache über die oft starre Verwendung des generischen Maskulinums gesellschaftliche Herrschaftsmechanismen abbildet (Lehrer sind mehr wert als Lehrerinnen) und wie wichtig eine präzise Wortwahl ist.

Geschlechtergerechte Sprache und ihre Umsetzung

Neben den Medien tun sich auch die Hochschulen noch schwer mit der Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache und debattieren meist widerwillig über die in Sprache abgebildeten und transportierten Herrschaftsmechanismen. Eine überzeugte und konsequente, gesamtuniversitäre Umsetzung ist nur in Einzelfällen zu beobachten. Vornehmlich setzen Verwaltungseinheiten und disziplinär themennahe Forschungseinheiten die rechtlichen Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache im Dienstgebrauch um. So beschreiben sich die Hochschulen selbst regelmäßig mit „Die Hochschule als Arbeitgeber und Dienstleister.“² Somit werden im wissenschaftlichen Alltag auf verbaler wie formaler Ebene weiter wirkmächtige Bilder (re)produziert und bedient: nämlich die der Wissenschaftler, die eine Hochschule leiten und dort Forschung und Lehre betreiben. Die über Jahrhunderte vorherrschende, männlich dominierte Leitkultur war offensichtlich so stark, dass sie sogar geschlechterhierarchische Grundregeln in der Grammatik prägte und verfügt über eine erhebliche Beharrungs-

kraft: Arbeitgeberin zu sein scheint bis heute unattraktiv. Erfreulicherweise bilden diese tradierten Formeln jedoch längst nicht mehr die Hochschulrealität ab: Frauen sind, auch zunehmend in Leitungsfunktionen, vertreten.

Bereits das Eingangsbeispiel zeigt, dass die geschlechtergerechte Sprache einen zentralen Beitrag dazu darstellt, Missverständnisse zu verhindern und bestimmte Personengruppen und Vielfalt zu adressieren. Flanierte Mensch beispielsweise 1980 durch die Kölner Seidenmachergasse, ahnte sie_er wohl kaum, dass auch Seidenmacherinnen als zünftig ausgebildete Handwerkerinnen in den mittelalterlichen Betrieben arbeiteten und es Frauenzünfte gab, deren Meisterinnen genauso erfolgreich und manchmal vermögender waren als ihre männlichen Kollegen. Erst die Umbenennung in Seidenmacherinnengasse auf Initiative des Kölner Frauengeschichtsvereins e.V. brachte diese Frauenzunft in das Bewusstsein Kölns zurück und macht sie bis heute sichtbar. Dass sich Sprache gesellschaftlichen Veränderungen anpasst, zeigt die Aufregung von 1957 um die „korrekte Benennung eines weiblichen Kaufmanns“ mit dem amüsierenden Vorschlag der „Kaufmännin“.³

Eine kritische Reflexion von Gesprochenem oder Geschriebenem ist ein wichtiges Entwicklungsmoment einer Gesellschaft. Wir sollten weiter Veränderungen erwirken, wenn Personen(gruppen) ausgeschlossen, negiert oder marginalisiert werden. Die Ansprache, Einladung und Abbildung von Frauen an unseren Hochschulen kann ein wichtiger Baustein sein, um z. B. dem viel beklagten Mangel an Wissenschaftlerinnen oder in Führungspositionen zu begegnen. Dies belegt u. a. die aktuelle Studie von Bettina Hannover und Dries Vervecken: „typisch männliche“ Berufe werden mit einer geschlechtergerechten Darstellung (mit z.B. „Ingenieurinnen und Ingenieure“ statt „Ingenieure“) von Kindern als erreichbarer, leichter erlernbar und

weniger schwierig eingeschätzt. Dann trauen sie sich auch selbst eher zu, diese zu ergreifen⁴. Eine Erklärung könnte sein, dass Kinder bereits im Grundschulalter gelernt haben, männlich besetzte Aufgaben mit höherer Schwierigkeit zu assoziieren. Verschiedene repräsentative Studien⁵ zeigen die grundsätzliche Akzeptanz der geschlechtergerechten Sprache im Kontext von Rechtstexten: geschlechtsneutrale Formulierungen oder Bezeichnungen (z.B. die Wahlberechtigten) oder die Benennung beider Geschlechter werden von den Befragten präferiert. Umsetzungshilfen für den Hochschulkontext stehen in vielfacher Form als Leitfäden⁶ und Handreichungen zur Verfügung.

ÜberzeuGENDERe Sprache

Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache



Ansprache weiterer (Geschlechts-) Identitäten

Mit der Benennung und Sichtbarmachung von Frauen sind wir vorangeschritten. Eine weitergehende Auseinandersetzung ist für die Ansprache und Sichtbarmachung von Personen(-gruppen) notwendig, die nicht der Kategorie „Frau“ oder „Mann“ zugeordnet werden möchten. Auf genderwissenschaftlichen Erkenntnissen und einer Empfehlung des Deutschen Ethikrates fußend, wurde im Jahr 2013⁷ das Personenstandsgesetz novelliert, so dass nun bei uneindeutigem Geschlecht eines Kindes der Eintrag im Feld Geschlechtskategorie im Geburtenregister offen bleiben kann. D.h., es muss weder „männlich“ noch „weiblich“ eingetragen werden.

Auf diese Entwicklungen sollten auch die Hochschulen reagieren: in der Ansprache und Einbindung ihrer vielfältigen Studierenden und Mitarbeitenden sind sie nun angehalten, Intersexualität und Transgender anzuerkennen und in ihre Willkommens- und Arbeitskultur zu integrieren. Wie kann dies geschehen?

Beispielsweise kann die Abfrage von Geschlechtszugehörigkeiten bzw. -identitäten im Rahmen wissenschaftlicher Studien oder Befragungen von Absolvent_innen offener gestaltet werden: der Diversity Report des Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) aus dem Jahr 2013⁷ ermöglichte die Option „ich kann mich keinem der beiden Geschlechter eindeutig zuordnen“, welche 0,6 % der Befragten wählten. Interessensgruppen favorisieren hierbei „inter_divers“⁸. Eine wei-

tere Möglichkeit sind geschlechts- und genderneutrale Begriffe, wie „Projektleitende“. Sie ermöglichen kurze Texte, machen jedoch die spezifische sexuelle Identität unsichtbar und reproduzieren letztlich über stereotype Zuschreibung in den meisten Köpfen wieder männlich dominierte Bilder. Jenseits der binären Matrix sind darüber hinaus beispielsweise einsetzbar

- a) der „Gender_Gap“ (von der Autor_in genutzt)
- b) das „Gender-*-Sternchen“ oder
- c) die von der AG Feministisch Sprachhandeln der HU Berlin vorgeschlagene „x-Form“.

Diese Möglichkeiten stehen teilweise im Widerspruch zu den Vorgaben des Dudens. Aber sie eröffnen bewusst Räume für neue, kreative Denk- und Sichtweisen.

Sprechen wir an!

Sprechen wir also unsere Mitglieder und Angehörigen an. So können Sie sich hoffentlich alle in diesem Appell wiederfinden: „Liebe Lesende, liebe Kolleg_innen und Interessierte, ich freue mich, wenn Sie sich weiter mit diesem Thema auseinandersetzen. Hierfür steht u.a. der Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“ mit vielen Sprachbeispielen aus dem universitären Alltag für Sie bereit (<http://ukoeln.de/898M4>).

1 Kissler, Alexander (2013), Genderwahn auf dem Vormarsch.

In: Cicero, 11.06.2013.

2 1.790 Treffer für „Die Hochschule als Arbeitgeber“ versus 184 Treffer für „Die Hochschule als Arbeitgeberin“ bei einer Google-Abfrage am 19.06.2015.

3 Henzen, Walter (1957), Deutsche Wortbildung, Tübingen, S. 117.

4 Vgl. Verdecken, Dries/Hannover, Bettina (2015), Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. In: Social Psychology, 46, S. 76-92.

5 Siehe hierzu Steiger, Vera/Irmen, Lisa (2011), Wie sollen Personen in amtlichen Texten bezeichnet werden? Ein Vergleich verschiedener Rezipientengruppen zur Akzeptanz geschlechtergerechter Rechtssprache. In: Linguistische Berichte. 2011, Nr. 227, August 2011, S. 297-326.

6 Siehe hierzu Gäckle, Annelene (Hg.), Hellmig, Maike/Schoop Monika (2015), ÜberzeuGENDERe Sprache – Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln.

7 Vgl. Berthold, Christian/Leichsenring, Hannah (Hg.) (2013), CHE Diversity Report: Der Gesamtbericht. B2, S. 10.

8 Vgl. www.dritte-option.de.

Kein Ausschluss durch Sprache

Eine kurze Geschichte der geschlechtergerechten Sprache

Amrei Sander ist stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte an der Humboldt-Universität zu Berlin.
amrei.sander.1@uv.hu-berlin.de

In den letzten Monaten konnten sich vermutlich nur wenige Menschen an der Humboldt-Universität zu Berlin den anhaltenden Debatten um eine geschlechtergerechte Sprache entziehen. Insbesondere der Leitfaden der AG „Feministisch Sprachhandeln“ löste hitzige Diskussionen aus. Das Anliegen einer geschlechtergerechten Sprache wurde dabei genauso heftig angegriffen, wie deren Befürwortern_innen. Für viele, die sich zuvor nicht eingehender mit der Thematik beschäftigt hatten, stellte sich die Frage: Was ist geschlechtergerechte Sprache überhaupt und mit welchen politischen Anliegen ist sie verknüpft?

Zumeist wird sowohl im alltäglichen als auch im wissenschaftlichen Sprachgebrauch die männliche Form, das so genannte generische Maskulinum (z.B. Studenten, Mitarbeiter) benutzt. Lange Zeit war dies der unhinterfragte Standard. Im Zuge der Frauenbewegung der 1970/80er wurde diese vermeintliche Normalität der allgemeinen Verwendung männlicher Sprachformen erstmalig in Frage gestellt. Pionierinnen der feministischen Linguistik in Deutschland waren u.a. Luise F. Pusch und Senta Trömel-Plötz. Diese Frauen wollten zeigen, dass die pauschale Verwendung männlicher Formen einen Spiegel der gesellschaftlichen Realität darstellt, in der der Mann als Norm gilt.¹

Dabei favorisierten diese Feministinnen vor allem das sog. Binnen-I sowie das Ersetzen männlich konnotierter Sprachformen durch weibliche Pendanten, z.B. „frau“ statt „man“. Auch das generische Femininum, z.B. „Studentinnen“ für männliche und weibliche Studentinnen, wurde bisweilen gefordert. Außerhalb feministischer Kontexte wurde im neueren Sprachgebrauch und in behördlichen Formulierungen teilweise auch versucht, die Sprache geschlechtergerechter zu gestalten. Dabei setzten sich v. a. Beidnennungen, d.h. Professorinnen und Professoren, Schrägstrich- und Klammerformen sowie Neutralformulierungen, z. B. Studierende oder Lehrperson, durch.

Die neuere queer-feministische Bewegung kritisierte die bisherigen Versuche der geschlechtergerechten Sprache, da durch sie das starre Konstrukt der Zweigeschlechtlichkeit, d.h. die Unterteilung von Menschen in Männern und Frauen, aufrechterhalten würde. Um Menschen, die sich nicht als Mann oder Frau definieren, z.B. Trans- oder Intersexuelle, sichtbar zu machen, wurden unter anderem der Gender Gap (Student_innen) oder die Sternchenform (Student*innen) vorgeschlagen. Der Gender-Gap wecke, so neuere Hypothesen, männliche Assoziationen, so dass manchmal der wandernde bzw. mobile Unterstrich präferiert (Stu_dentinnen)

wird. Ganz neu und heftig diskutiert werden nun Formen, die sich ganz von männlichen und weiblichen Formen zu lösen suchen, wie die „x-Form“: Studentix statt Studenten.

Warum ist geschlechtergerechte Sprache nun aber wichtig? Vielfach ist das Argument zu hören, Texte, in denen geschlechtergerechte Sprache benutzt wird, würden dadurch aufgebläht und schwer verständlich. Die Schönheit der Sprache würde leiden. Selbst Menschen, die einer Gleichberechtigung der Geschlechter positiv gegenüberstehen, tun sich oft schwer, den Sinn in der Veränderung von Sprache zu erkennen. Tatsächlich ist es aber so, dass Sprache nicht nur ein Abbild der Wirklichkeit darstellt, sondern diese auch maßgeblich formt. So belegen Studien, dass das „generische Maskulinum“ mitnichten als geschlechtsneutraler Plural gelesen wird, sondern beim Lesen oder Hören eindeutig männliche Assoziationen weckt – und das schon bei Kindern. „Auch hier zeigte sich ein Effekt der jeweiligen sprachlichen Bedingung dergestalt, dass sich Kinder beiderlei Geschlechts einen Beruf eher zutrauen, wenn er in der Paarformel präsentiert wird als wenn er im ‚generischen‘ Maskulinum präsentiert wird. Außerdem zeigte sich, dass sich Jungen stereotyp männliche Berufe unabhängig von der Art der Präsentation eher zutrauen als Mädchen.“² Das generische Maskulinum schließt also nicht nur sprachlich alle anderen Geschlechter aus; es hat auch lebenspraktische Auswirkungen, kann Berufentscheidungen mit beeinflussen und generell diskriminierende Strukturen verfestigen.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass Diskriminierung durch und in der Sprache nicht bei Geschlecht aufhört, sondern rassistische, homophobe, klassistische und/oder ableistische (Diskriminierung von Menschen mit Beeinträchtigungen) Formen annehmen kann. Uns allen sollte es daher ein Anliegen sein, Sprachformen zu verwenden, die Menschen nicht ausschließen und gegen diskriminierende Strukturen vorzugehen – auch und gerade in der Sprache.

1 Vgl. Pusch, Luise (1984), *Das Deutsche als Männersprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik*, Frankfurt am Main, oder Trömel-Plötz, Senta (1992), *Vatersprache – Mutterland. Beobachtungen zu Frauen und Politik*, München, Frauenoffensive.

2 Stefanowitsch, Anatol (2015), *Geschlechtergerechte Sprache und Lebensentscheidungen*, abrufbar unter <http://www.sprachlog.de/2015/06/09/geschlechtergerechte-sprache-undlebensentscheidungen/#more-9016> Vgl. dazu auch ders. (2011), *Frauen natürlich ausgenommen*, abrufbar unter <http://www.sprachlog.de/2011/12/14/frauen-natuerlich-ausgenommen/>. Vgl. dazu auch Scholz, Anna-Lena (2015), *Gender in der Sprache. Feuerwehrfrauen und Geburtshelfer helfen bei der Berufswahl.*, abrufbar unter <http://www.tagesspiegel.de/wissen/gender-in-der-sprache-ueben-frauen-einen-beruf-aus-halten-kinder-ihn-fuer-leichter/12023192-2.html>

Frauen forschen, Frauen fördern

Gender-Consulting in der Drittmittel-Forschung

Von der DFG bereitgestellte Gleichstellungsmittel sollen die Karriereförderung von Frauen an Hochschulen unterstützen. An vielen Hochschulen gibt es deswegen inzwischen Expert_innen für das Gender-Consulting. Seit 2012 existiert das bundesweite Netzwerk „Gender-Consulting in Forschungsverbänden“.

Die Frauenanteile in der deutschen Wissenschaftslandschaft sind zwar in den letzten Jahren gestiegen, doch auch im Jahr 2015 wurde die 20%-Marke auf der höchsten Position, der Professur (C4/W3), noch nicht geknackt. Gründe wie die Familienphase während der „heißen“ Karrierezeit nach der Promotion im Übergang zum Postdoktoranden-Status sollen die „leaky pipeline“ erklären – ein Phänomen, mit dem die Abnahme des Frauenanteils gerade nach der Promotion bezeichnet wird. Viele hochqualifizierte Frauen verlassen in dieser Phase die Wissenschaft. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse durch befristete Verträge (Debatte um das WissZeitVG), unklare Karriereperspektiven (Debatte zur Einführung von tenure track), Wettbewerb und Leistungsdruck, die ein Vollzeit-Engagement für die Wissenschaft orientiert an eher männlichen Lebensentwürfen voraussetzen, motivieren immer noch zu wenige Frauen für eine wissenschaftliche Karriere. Gleichzeitig scheitern viele Frauen an der sog. „gläsernen Decke“. Selbst wenn sie sich für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden, stoßen sie auf systematische Hürden wie bspw. in Berufungsverfahren, die ein Ankommen an der Spitze verhindern.

Die DFG als eine der größten Drittmittelgeber_innen ist sich der Verantwortung für die Überwindung von Chancenungleichheiten bewusst. Seit 2008 stellt sie für koordinierte Forschungsprogramme (Sonderforschungsbereiche, Forschergruppen, Graduiertenkollegs) umfangreiche Gleichstellungsmittel bereit. Diese sollen in die Karriereförderung von Frauen bis hin zur wissenschaftlichen Leitungsposition investiert werden. Als flankierende Angebote unterstützt die DFG die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowohl mit Blick auf Kinder als auch auf pflegebedürftige Angehörige. Darüber hinaus können Gleichstellungsmittel auch für Maßnahmen zur übergreifenden Sensibilisierung (wie z.B. Tagungen, Workshops oder Flyer) eingesetzt werden. Gute Beispiele gelungener Förderangebote reichen von Karriereworkshops und Einzelcoachings über Mentoring und wissen-

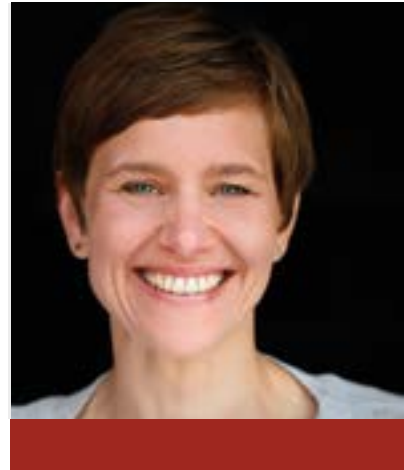
schaftliche Frauennetzwerke bis hin zu flexibler Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Büros und Homeoffice-Ausstattung.

Welche Beratung leistet das „Gender-Consulting“?

Die meisten Universitäten beraten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bereits in der Phase der Antragsstellung bei der DFG im Hinblick auf das Forschungskonzept, die Nachwuchsförderung und Konzepte zur Chancengleichheit. „Gender Consulting“ umfasst dabei die Beratung bei der Konzepterstellung und bei der Entwicklung von spezifischen bedarfsorientierten Instrumenten und Maßnahmen für den Forschungsverbund. So können bereits im Vorfeld entscheidende Weichen gestellt werden, um z.B. eine hohe Beteiligung von Frauen in der Projektleitung sicherzustellen.

Je nach Hochschule ist das Gender-Consulting unterschiedlich aufgestellt. Viele Universitäten haben Beratungsstellen über die Gleichstellungsbüros oder Stabsstellen für Gleichstellung eingerichtet. Diese bieten, in enger Abstimmung mit weiteren Einrichtungen im Forschungsmanagement, für alle Antragstellenden und Forschungsverbände Beratungsleistungen an. Daneben stellen sie eine Vernetzung zentraler Gleichstellungsangebote mit dem Bedarf der Wissenschaftlerinnen aus den Forschungsverbänden her. Einzelne Universitäten haben über die Forschungsverbände (zusätzlich) eigene Koordinatorinnen eingestellt, die – wiederum in enger Kopplung an Gleichstellungsbüros – einzelnen Forschungsverbänden zuarbeiten. Diese Koordinatorinnen leisten somit nicht nur Beratungsarbeit, sondern sind auch für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungsverbänden verantwortlich. Dies bietet den Vorteil, dass Erfahrungen im Feld der Chancengleichheit an einer Stelle zusammenlaufen. Damit wird eine hochqualifizierte Beratung für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewährleistet.

Seit 2012 bietet das bundesweite Netzwerk „Gender-Consulting in Forschungsverbänden“



Britt Dahmen

Leiterin der Referats für Gender-Qualitätsmanagement, Universität zu Köln

B.Dahmen@verw.uni-koeln.de



Dipl.-Päd. Martina Kenk

Koordinatorin GenderConsulting, Gleichstellungsbüro, Goethe-Universität Frankfurt

kenk@em.uni-frankfurt.de

Fotos: privat

Britt Dahmen und Martina Kenk sind Sprecherinnen des bundesweiten Netzwerks GenderConsulting in Forschungsverbänden

eine Plattform für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Gender-Consulting. Im Vordergrund steht hier der Austausch über „Good Practice“ in der Beratungsarbeit sowie in der Maßnahmenentwicklung. Diskutiert werden

Qualitätsstandards und Nachhaltigkeitsstrategien auch in engem Kontakt mit den zuständigen Referentinnen der DFG. Das Netzwerk sorgt also dafür, dass die Erfahrungen mit Blick auf Gender-Consulting synthetisiert werden.



Projekt GeCo - GenderConsulting

Informationen und Beratung für Chancengleichheit in Forschungsverbänden

Seit 2013 gibt es das drittmittelfinanzierte Projekt GeCo - GenderConsulting an der Humboldt-Universität zu Berlin. Die strukturierten Programme verfügen über Mittel zur Förderung von Chancengleichheit in der Wissenschaft, die zweckgebunden verausgabt werden. Graduiertenkollegs und Forschergruppen können von den dafür beantragten Mitteln bis zu 15.000 € und Sonderforschungsbereiche bis zu 30.000 € jährlich abrufen, die Exzellenzprojekte können pauschale Mittel für Gleichstellung verwenden.

Weitere Informationen:

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/frb/beratung/geco>.

Informationen, Hinweise und Anfragen bitte direkt an:

geco-genderconsulting@hu-berlin.de.

Bisher wurde an der HU ein hoher Anteil der DFG-Mittel nicht abgerufen und/oder die DFG-Chancengleichheitsmittel nicht oder nicht im vollen Umfang beantragt. Das soll sich künftig ändern, damit diese Mittel den DFG-Projekten zugute kommen und Alleinstellungsmerkmale im Wettbewerb hergestellt werden können. Gleichstellung ist ein Querschnittsthema, das von der DFG als ein wichtiges Qualitätsmerkmal kommuniziert wird. Insbesondere bei gleichwertigen Forschungsanträgen kann das Gleichstellungskonzept ausschlaggebend für die Entscheidung sein.

Aus Sicht der DFG ist der Frauenanteil auf der professoralen Ebene bisher nicht in dem gewünschten Maß gestiegen. Insbesondere auf der Teil- und Projektleiter_innenebene, d.h. auf der professoralen Ebene, ist der Nachsteuerungsbedarf hoch. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG von 2008 bilden die Grundlage für die Umsetzung von Chancengleichheitsmaßnahmen innerhalb von DFG-Forschungsprojekten: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/.

Der GeCo-Service für HU-Forschungsverbände bietet Informationen, Beratung, Prozessbegleitung und Kooperationsmöglichkeiten an, um ideale bzw. finanziell abgesicherte Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden der HU entsprechend der Richtlinien der DFG (z.B.: [\[www.dfg.de/formulare/52_14/52_14_de.pdf\]\(http://www.dfg.de/formulare/52_14/52_14_de.pdf\)\) zu implementieren. Damit verbunden ist die Frage, wie die Mittel ressourcen- und bedarfsorientiert von DFG-Forschungsverbänden eingesetzt werden können. Ziele sind: die Erhöhung des Frauenanteils auf den wiss. Karrierestufen, die Förderung des weiblichen wiss. Nachwuchses in ihrer Karriereentwicklung und die familienfreundliche Gestaltung des Arbeitsplatzes „Wissenschaft“. Diese Maßnahmen sollten immer einen Mehrwert für das Projekt, die Wissenschaftler_innen und die Universität aufweisen. Der GeCo-Service koordiniert die bedarfsgerechte Integration der CvH-Maßnahmen, den Austausch über Good-Practice an der HU und anderer Hochschulen. Des Weiteren bestehen Kontakte zu Multiplikator_innen an der HU wie zum Familienbüro und zum Servicezentrum Forschung.](http://</p>
</div>
<div data-bbox=)

Zur effizienten und nachhaltigen Realisierung von Chancengleichheitsmaßnahmen bietet der GeCo-Service ab 2015 in Kooperation mit dem Servicezentrum Forschung das Poolen von Gleichstellungsmaßnahmen und -mitteln an (Tagung vom 20.4.2015). D.h. mehrere Verbände können so Gleichstellungsmaßnahmen gemeinsam konzipieren bzw. finanzieren. Ein wichtiger Aspekt zur Sicherung des Angebots ist die finanzielle Aufstockung der GeCo-Stellen durch mehrere Forschungsverbände. Für diese Forschungsverbände erfolgt eine intensive Beratung und Begleitung.

Ein wichtiger Effekt: Gleichstellung und Poolen leicht gemacht! – denn das Portfolio ist auf projektspezifische und projektübergreifende Chancengleichheitsmaßnahmen mit Synergieeffekten ausgerichtet.



Erfolgsbericht mit Zukunft oder Zukunftskonzepte ohne Erfolg?

Überlegungen und Forderungen einer Insiderin zur Gleichstellung in der Exzellenzinitiative

Viele Universitäten haben sich in ihren Zukunftskonzepten der dritten Förderlinie Exzellenzinitiative auch ambitionierte Ziele zur Frauenförderung gesetzt und Gleichstellungskonzepte mit Unterstützungsangeboten erarbeitet. Erfolgreich wurde begonnen, strukturelle Maßnahmen für die gesamte Universität zu implementieren, um einen Kulturwandel zu forcieren. Dieser Prozess droht nun zu kippen, wenn – wie momentan befürchtet – die Exzellenzinitiative 3 die Gleichstellung als Qualitätsmerkmal für Exzellenz nicht mehr explizit einfordert.

Gerne hätte ich diesen Artikel mit einer Erfolgsgeschichte aus meiner Exzellenzuniversität begonnen, die im achten Jahr ihrer Exzellenzförderung schwelgt und vieles auf den Weg gebracht hat. Jedoch bange auch ich, angesichts der aktuellen Entwicklungen, um meine Universität, die immerhin als ein Best Practice für Gleichstellung und Familienförderung gilt. Sind die quantitativen Erfolge sowie die materielle und immaterielle Wertschätzung für Gleichstellung stabil genug, um nachhaltig zu überdauern und wirken zu können?

Die meisten Universitäten sind in der 3. Förderlinie mit von außen gesetzten Erwartungen und der Herausforderung angetreten, um die Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen so zu verbessern, dass sie gleiche Chancen im Wissenschaftssystem erhalten, diese wahrnehmen können und auch wollen. Schnell wurde dabei klar, dass individuelle Unterstützungsmaßnahmen allein nicht ausreichen, sondern dass „alte feministische“ Forderungen nach Veränderung des Systems – im Sinne eines organisationalen Kulturwandels – wieder bedeutsam werden. Zwei Dinge wurden zudem offensichtlich: Erstens reduziert sich der Auftrag nicht auf die an der Exzellenzinitiative beteiligten Einrichtungen und Personen, sondern muss ganzheitlich an der Organisation ansetzen. Zweitens benötigen wir eine ideale Mischung von Gendermainstreaming im Wissenschaftsmanagement und einem diskursiven Anschluss an die Logik der Exzellenzförderung im wissenschaftlichen Feld. Hier bricht jedoch das alte Dilemma der Gleichstellungsakteurinnen wieder auf: Wie kann eine Eliteförderung, mit objektivierten und messbaren Leistungskriterien eine Systemveränderung hinzu mehr (Gender-)Gerechtigkeit, Wertschätzung, Transparenz und Offenheit bewirken, ja sogar eine lebenswerte Universität herstellen?¹ Die Schlagworte der Exzellenzausschreibungen wie „Innovation, Kreativität, Profilschärfung, internationales Benchmark etc.“ wirken auf den ersten Blick an diese Vision nicht anschlussfähig.

Hier hatte die kleine Reformuniversität Konstanz – ohne Institute und Ordinarien, mit kurzen Wege und flachen Hierarchien – zunächst einen klaren Vorteil: Die Exzellenz durchzieht die ganze Universität und damit auch das im Antrag formulierte Commitment, Gleichstellung und Familienförderung ernst zu nehmen. Dies mündete konkret in einem Gender Kodex, verschiedenen Policies, einem hohen Ressourceneinsatz (für Personal und Maßnahmen), kurz einem Gender Mainstreaming.²

Wir sind also auf gutem Wege, jedoch waren wir nie auf einer Autobahn unterwegs, vielmehr auf einem Pfad mit Schlangenlinien. Mit viel (Wo)Manpower und gut mit exzellentem Werkzeug (Engagement, Kompetenz, Professionalität) ausgestattet, bauten wir den Pfad nach und nach zu einer Straße aus. So konnten wir Leistungskriterien thematisieren sowie neue und alternative Karrierewege mit Work-Life-Balance diskutieren. Damit sind wir im Hause und darüber hinaus gut sichtbar geworden und haben Erfolge. Wir werden nach unserer Expertise gefragt, um andere auf ihren Wegen zu unterstützen. Doch was passiert, wenn die zeitlich befristete (Wo)Manpower zurückgeht und ihre Instrumente abgeben muss? Wilder der Weg zu, endet in einer Sackgasse oder ist er nach acht Jahren widerstandsfähig genug, um sich als Zufahrt fort zu setzen?

Nie war der Weg unser Ziel – sondern das Ziel „Geschlechtergerechtigkeit“, liegt noch in weiter Ferne. Und da wir wissen, dass nicht alle Durchgänge an einer Universität zum gleichen Ziel führen, bleibt die Sorge, dass Chancengleichheit als eigenständiger Wert und Leistungsbereich nicht überdauert. Daher müssen wir Gleichstellung für die neuen Programme vehement einfordern, damit die Erfolgsgeschichte eine Zukunft hat.³



Marion Woelki

Leiterin des Referats für Gleichstellung und Familienförderung, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Konstanz

marion.woelki@uni-konstanz.de

Foto: Ulrike Sommer

1 Woelki, Marion/Agnes, Speck/ Edit Kirsch-Auwärter (2010), Gleichstellung ist messbar, In: duz, S. 127-137

2 Siehe hierzu: <http://www.gleichstellung.uni-konstanz.de/massnahmen/exzellenzinitiative/> (Zugriff am 21.08.15)

3 Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative und in weiteren Bund-Länder-Programmen, Positionspapier GEx und Stellungnahme der BuKoF. Dazu siehe www.uni-konstanz.de/gleichstellung.de sowie www.bukof.de (Zugriff am 21.08.15)

Gender-Equality

Hybrid interfaces of organic/inorganic and female/male



Kunie Ishioka, NIMS, ISHIOKA

Kunie@nims.go.jp

Foto Privat

“I didn’t want women to gather at this workshop and only complain the difficulty of their lives.” These were the concluding remarks of Prof. Draxl of Humboldt-Universität during the Hybrid interface Workshop held in the suburbs of Berlin in April 2014. Tellingly, the workshop hosted hot discussions on organic/inorganic semi-conductor interface researches, as well as exchanges of opinions on career development strategies. What made this workshop distinct from other workshops for young researchers was that there were only two men among twenty-plus participants.

Toward Lakeshore in the Woods

This gender-equality workshop is held for young researches by Collaborative Research Center 951 (HIOS - Hybrid Inorganic/Organic Systems for Opto-electronics). I was invited to give a talk there by my friend, Dr. Stähler of Fritz Haber Inst. In a typical April late afternoon with occasional gale and shower, the participants showed up at the bus station of Berlin Hauptbahnhof. Aboard on a blue bus I found everybody, including the bus driver, was female, except Dr. Roczen from HIOS secretariat. For a fraction of a second I wondered if he might feel uncomfortable about being the only male on the bus, but then recognized that I am daily in the very similar situation (but as the only female).

After an hour’s drive toward southeast, the bus arrived at a hotel at a quiet lakeside of Motzener See. There we joined the rest of the participants, and soon surrounded the dinner table. One by one the participants introduced themselves, both on their research and their hobby in a friendly and humorous atmosphere. Most of the participants were undergraduates, graduate students and postdocs in universities and research institutes in or around Berlin. Their ages distributed rather wide, however, and their nationalities included not only Germany but also Italy, Russia, Ukraine and China. Among them was a young researcher couple, accompanying their toddler son. The one-year-old became instantaneously the idol of all the participants.

Organic / Inorganic hybrid interface

The program of the workshop consisted of talks on both scientific researches and career developments.

The scientific speakers include Prof. Rudolf of Groningen University, Prof. Al-Shamery of Oldenburg University, Prof. Molinari of Modena University and Prof. Felser, director of the Max Planck Institute for Chemical Physics of Solids, Dresden. They presented their researches, respectively, on fabrication and evaluation of organic/inorganic hybrid

materials (experimental), fabrication of organic nanofibers and their application to optoelectronic devices (experimental), design of light-harvesting organic molecules and their time-dependent dynamics (theory), electronic levels of topological insulators (theory). Together with my talk on phonon-plasmon dynamics on inorganic semiconductor interface (experimental), the scientific program featured topics related with the hybrid semiconductor interfaces in a well balanced way.

The young audience were either members of HIOS research project themselves, or non-member researchers in the closely related field. After each scientific talk they joined lively discussion on the detailed research methods, the physical interpretation of the phenomenon, etc., just like other research workshops. I felt some sentiment that the hot discussions were being exchanged mostly among women, but it was only for a short moment.

Scientific speakers talked also briefly about their research careers and personal histories with lots of humor, to the great amusement of the audience. They sometimes made jokes on their attitudes towards marriage and family, which might be called “girl’s talk” in the broadest definition. Professors in Europe, especially in Germany, have much higher social status than their counterparts in Japan, and our speakers included the faculty head and the vice president of the university. It was quite impressive to compare their dignified and confident presence with their student-time photos, in which they sometimes looked a bit shy and uncomfortable to be the sole female member in the laboratory.

Female / male researcher interface

The career development lectures consisted of lectures by Ms. Neupert, a professional career development trainer followed by a group discussion, and presentation of gender equality statistics by Prof. Rudolf.

Ms. Neupert started her lecture by asking the audience “Who among you wants to be a professor?” and there were only three or four young researchers raising their hands. Considering the high social status of German professors, this question may be a match to “Who wants to be a CEO of a big company?”

I was surprised by this problem establishment, and then realized the “glass ceiling” within me. The first half of Ms. Neupert’s talk focused on successful conflict solution for academic women. “To become a professor”, she told us, “women have to know the rules of the ‘games’ played in the male-dominating scientific world.” This strategic viewpoint inspired me very much, since the gender equality in Japan tends to be addressed as a moral problem. The second half was about balance between work and family life, in terms of the time management and the examples of family-friendly universities. Here I recognized, with a sigh, that working mothers in Europe are much more likely to find variety of day-care for their children than their counterparts in Japan. The participants then split into groups and discussed on their experiences of “difficult situations in the scientific community.” We got lots of examples such as “How to keep a right distance from the male supervisors,” and “How to join when the group of men go for a beer after a congress”; 20 minutes discussion time just flew by.

Presentation on gender equality statistics in the academic world by Prof. Rudolf attracted strongly the young researchers interest, since they represent more immediate problems. They include “70% of men consider they do better than average; only 50% of women do so,” “Employment is based 15% on achievements and 85% on networking”, “Women authors more papers per working time than men”, “Papers by female authors tend to be cited more than those by male authors”, “Rigorous female teachers are evaluated lower by students than rigorous male teachers,” as well as the famous investigation on “How peer review results are affected by the female/male name of the author”. These statistics told us that women tend to have lower self-evaluation than men, and accordingly tend to be evaluated lower by male and female colleagues. It was my Aha! moment, though I kept unconsciously feeling that way during my long experience in the academic world. Prof. Rudolf gave the audience such tips as “Write when you had child-care leave within your publication list (since male referees tend to overlook your CV!)”, “Wear a read jacket when you attend an important meeting.” Only one of the tips was far more difficult than others; “Choose a right man (to marry)”.

“Let’s keep in touch!”

After all talks and the concluding remarks by Prof. Draxl, the participants discussed on their impression and future prospects of the workshop. Though I myself found the career development lecture very inspiring, some of the young researchers thought it was too abstract to them and were more impressed by the real-life career stories by the scientific speakers. Other young researchers proposed a longer group discussion, preferably combined with role playing trainings, for the next occasion. Everybody agreed to keep in contact after the workshop, and discussed on the methods. I found the participants shared strong interest on each other’s research at the end, because the workshop had a very focused scientific topic. According its webpage, HIOS project also contributes to events like (non-gender-specific) research workshops for young researchers and “Girls’ Day”, an open school for female 5th and 6th graders, Collaborative Research Center projects in general can span up to as long as 12 years (!), during which the researchers can afford to return their achievement to the society while pursuing the state-of-the-art science.

Looking back from Japan

I took part in the workshop as a speaker; however, I found it quite helpful, also as one of the audience, to learn the strategic way of thinking in the academic world. Honestly, I could not help wondering that I could have avoided this and that conflicts in my research life, had I been to this workshop twenty years ago. I was also impressed by the social skills of the young female researchers in Germany, not to mention their passion for their researches. The participants with different backgrounds, ages and nationalities made a good example of the variety of career paths for female researchers. I am sure that everyone gained a lot from lively discussion in a very relaxed and close atmosphere, which would be difficult to realize if majority of the participants were male. In Japan, only 40% of the university freshmen are female, compared with 50% in Germany. We need to start academic gender-equality by acquiring equal higher education opportunities. Nevertheless, I sincerely wish that events of this kind will be offered to inspire young female researchers, who aim to be professors. I greatly acknowledge Collaborative Research Center 951 (HIOS) for organizing the workshop and German Research Foundation (DFG) for the financial support.

All individuals named in this article are female, unless otherwise noted.

Auszüge aus folgendem Artikel:
Kunie Ishioka, BUTSURI, vol. 69,
no. 10, pages 721-722 (2014)



Eine Brücke zwischen Gender Studies und der Biologie

Ein Interview mit Kerstin Palm



Prof.in Dr. Kerstin Palm
Professur für Gender & Science an
der Humboldt-Universität zu Berlin

kerstin.palm@hu-berlin.de
Foto: privat

Kerstin Palm hat die einzige Professur mit der Denomination Gender & Science in Deutschland inne, und verbindet damit in Lehre und Forschung Wissenschaftsgeschichte und Wissenschaftsphilosophie, die Biologie sowie die Gender Studies.

Sie haben eine Professur für Gender & Science inne. Könnten Sie beschreiben, was das Besondere/Innovative daran ist?

Meine Professur für Gender & Science ist die einzige Professur mit dieser Denomination im deutschsprachigen Raum. Sie verbindet auf neuartige Weise in Lehre und Forschung drei Bereiche miteinander: die Wissenschaftsgeschichte und Wissenschaftsphilosophie, die Biologie sowie die Gender Studies. In den Geschichtswissenschaften angesiedelt, unterrichte ich zum einen Studierende der Geschichte, die fundierte Einblicke in eine gendertheoretisch informierte Biologiegeschichte erhalten. Für dieses Themenfeld, das bisher in den Geschichtswissenschaften an der HU kaum vertreten war, haben sich in den letzten Semestern viele angehende Historiker_innen begeistert. Zum anderen kommen viele Genderstudierende in meine Veranstaltungen. Sie erfahren, welche Möglichkeiten der wissenschaftshistorischen Reflexion, aber auch der produktiven Kooperation es zwischen den Gender Studies und der Biologie geben kann. Auf diese Weise trage ich auch zur Überwindung vieler Vorbehalte und Kommunikationsschwierigkeiten bei, die es zwischen diesen beiden Fachbereichen bisher gab. Schließlich findet sich eine wachsende Anzahl von Studierenden verschiedener Bereiche der Lebenswissenschaften in meinen Veranstaltungen ein, die sich sehr bereichert fühlen durch historische, philosophische und gendertheoretische Reflexionen ihres Faches. Gerade Studierende der Biologie und Psychologie betonen immer wieder, dass ihnen solche Aspekte in ihren Fächern bisher gefehlt haben. Zurzeit entsteht eine erste Bachelorarbeit in der Biologie, die sehr innovativ Genderperspektiven in die eigene Forschung integriert und auf diese Weise zu einer Qualitätssteigerung dieser Forschung beiträgt. Die Professur hat von daher vor allem auch eine wichtige Brückenfunktion in Bezug auf die Verständigung und Kooperation zwischen den Gender Studies und der Biologie und trägt dazu bei, dass die Biologie

von den Forschungsergebnissen der Gender Studies profitieren kann.

Wo liegen Ihre Forschungsschwerpunkte?

Meine Forschungsschwerpunkte haben sich auf der Grundlage meiner fachlichen Dreifachqualifikation und ihrer produktiven Verbindungen entwickelt (Biologie, Kulturwissenschaft, Gender Studies).

Mein erster Forschungsschwerpunkt trägt vor allem meiner langjährigen Forschungstätigkeit in der Biologie Rechnung. Als promovierte Biologin verfolge ich sehr interessiert die aktuelle biologische Forschung und entwickle sowohl für das Curriculum der Biologie als auch für die Biologiedidaktik produktive Vorschläge, Programme und Module für eine Integration von Genderaspekten in die Lehre dieser Fächer. Auf der Grundlage dieser Forschung konnte ich ein Vertiefungsmodul für die HU-Biologie entwerfen, das ab kommendem Semester die Lehrangebote in der Biologie bereichern wird. Ich habe an verschiedenen Handbuchprojekten zu genderinformierten Didaktiken natur-, sozial- und geisteswissenschaftlicher Fächer mitgearbeitet. Außerdem bin ich Teil eines gerade startenden Verbundprojektes zu Gender und Medizin, in dem Vertreter_innen aus Medizin und Genderforschung gemeinsam neue Konzepte für eine gendersensible Medizin jenseits allzu einfacher Geschlechterdichotomien erarbeiten werden.

Mein zweiter großer Forschungsschwerpunkt schließt direkt daran an. Theorien zum biologischen Geschlecht satteln auf komplexen Körper- und Materiekonzepten auf, die im hektischen Forschungsalltag der Biologie meistens nicht sehr intensiv philosophisch reflektiert werden (können). Diese methodologischen Reflexionen nehme ich am Beispiel verschiedener für Geschlecht besonders relevanter Bereiche vor, vor allem für die Gehirnforschung, die neue Genetik und Entwick-

lungsbiologie sowie die Evolutionstheorie, und verbinde sie mit aktuellen Ansätzen der Gender Studies im Kontext neuerer Materialitätsdebatten. Neben einem grundlegenden philosophischen Interesse an einem eingehenden Verständnis naturwissenschaftlicher Konzepte verfolge ich auch hier das Ziel, in einem Austausch mit den Lebenswissenschaftlerinnen zu einer Qualitätssteigerung der biologischen Forschung beizutragen, wie sie durch die Einsicht in die begrifflichen Grundlagen eines Faches möglich wird.

Ein dritter großer Forschungsschwerpunkt umfasst Fragestellungen, die im Zusammenhang mit meinen Forschungsarbeiten in der Kulturwissenschaft zur Kulturgeschichte des biologischen Lebensbegriffs stehen. Teilweise verquickt mit dem zweiten Forschungsschwerpunkt interessiert mich in diesem Rahmen der historische Wandel zentraler biologischer Konzepte wie z.B. Energie, Vererbung, Kognition in ihren komplexen Bezügen zu den jeweils zeitspezifischen Geschlechterordnungen. Hier arbeite ich in verschiedener Weise sowohl mit Kolleg_innen der Geschichtswissenschaften als auch der Gender Studies zusammen, da sich viele Berührungspunkte zu verschiedenen historisierenden Ansätzen der Naturwissenschaftsforschung ergeben.

Wie sehen Ihre Pläne für die Zukunft hinsichtlich Forschung und Lehre aus?

Im Bereich der Forschung möchte ich in den nächsten Jahren den zweiten Forschungsschwerpunkt noch intensiver ausbauen und die Kooperation mit den Lebenswissenschaftlerinnen intensivieren. In diesem Rahmen sind verschiedene Forschungsanträge mit Mitarbeiter_innen in Arbeit bzw. bereits eingereicht. Außerdem möchte ich im Rahmen der Bewerbung zu einer 2. Förderphase für den Cluster "Bild Wissen Gestaltung" als assoziiertes Mitglied an der Ausarbeitung eines Folgeantrags mitwirken. Mein Ziel wäre es, an der Humboldt-Universität international noch sichtbarer einen Schwerpunkt "Gender and New Materialism" einzurichten. Ein internationaler Kongress an der HU im nächsten Frühjahr zum Thema Materialität/en und Geschlecht soll in diesem Sinne schon erste wichtige Signalwirkungen entfalten.

Parallel dazu möchte ich mich weiterhin in den Bereich Gender und Medizin vertiefen, da hier in den nächsten Jahren spannende neue Dimensionen zu erwarten sind, die nicht zuletzt wiederum durch neuere genetische und

entwicklungsbiologische Forschung angeregt werden. Im Bereich Promotionsforschung arbeite ich gerade mit verschiedenen Kolleg_innen der Gender Studies an einem Antrag zur Einwerbung eines neuen Graduiertenkollegs für die Genderforschung, nachdem das sehr erfolgreiche Graduiertenkolleg "Geschlecht als Wissenskategorie" nach der maximalen Förderzeit ausgelaufen ist. Bei einer Bewilligung der Fördermittel möchte ich in diesem interdisziplinären Rahmen diejenigen Aspekte besonders stärken, die naturwissenschaftliche und medizinische Belange betreffen.

In der Lehre ist der Spielraum durch Modulvorgaben und Anrechenbarkeiten begrenzt. Dies betrifft sowohl meinen bisher nicht zu realisierenden Wunsch nach fachübergreifendem Teamteaching als auch die Inhalte von Lehrveranstaltungen. Ich werde zum einen den Grundstock meines bewährten Programms im BA-Bereich in verschiedenen Variationen weiterführen, das Studierende der oben genannten drei Fächer Geschichte, Gender Studies und Biologie in einer fachübergreifenden Moderation mit den Grundlagen der auf Lebenswissenschaften bezogenen historischen Genderforschung vertraut macht. Im MA-Bereich werde ich zum anderen weiterhin verschiedene experimentelle Lehrformen anwenden, die darauf ausgerichtet sind, in immer wieder neuen Konstellationen und Schwerpunkten Aspekte der Genderepistemologie und Historischen Epistemologie zu vermitteln bzw. neue Debatten zum Thema New Materialism & Gender vorzustellen (z.B. Theorien des emanzipativen Wissens, Historische Emotionsforschung und Affekttheorie, Genderdebatten zu Körperkonzepten von den 1970ern bis heute, Wissenschaftsforschung und Genderforschung, Geschichte der Sexualität, Bedeutung der neuen genetischen Forschung für die Gender Studies etc.).

Wo sehen Sie das Potenzial Ihrer Professur für Gender & Sciences für die Gender Studies?

Das besondere Potenzial meiner Professur für die Gender Studies sehe ich vor allem in zwei Punkten. Die meisten Genderstudiengänge sind, da machen die Gender Studies an der HU keine Ausnahme, von geistes- und sozialwissenschaftlichen Perspektiven dominiert. Naturwissenschaftliche Sichtweisen und detaillierte reflektierende Untersuchungen der Naturwissenschaften kommen in den Gender Studies weltweit selten und im deutschsprachigen Bereich so gut wie gar nicht vor. Dies liegt vor allem daran, dass kaum Studierende, aber

Das Interview führte Veronika Springmann, Referentin der zentralen Frauenbeauftragten
veronika.springmann@hu-berlin.de



auch kaum Lehrende die dafür nötige Doppelqualifikation mitbringen, d.h. gute Gendertheoriekenntnisse UND solides naturwissenschaftliches Wissen haben. Dieser Mangel an Einsichten in die Naturwissenschaften, insbesondere der Biologie, führt oftmals entweder zu einer Mystifizierung naturwissenschaftlicher Erkenntnisse als unumstößliche Wahrheiten oder aber zu einer pauschalen Verurteilung biologischer Erkenntnisse zu Geschlecht als "biologisch".

Meine Professur trägt nun zum einen entscheidend dazu bei, Genderstudierenden mit unterschiedlichen Fachhintergründen realistischere Einblicke in die Forschungsprozesse und Ergebnisse biologischer Forschung zu geben und auf diese Weise die Biologie gleichermaßen zu entmystifizieren, kritisch zu reflektieren wie auch in ihren positiven Potenzialen für die Genderforschung darzustellen. Dadurch, dass Studierende sowohl fundiertes Wissen über frühere und insbesondere auch heutige biologische Wissensbestände erlangen, können sie urteilssicherer, differenzierter und wertschätzender mit biologischen Argumentationen umgehen.

Zum anderen trägt meine Professur damit gleichzeitig dazu bei, dass die Gender Studies ihren Anspruch auf Inter- und Transdisziplinarität wirklich umfassend umsetzen, indem sie auch die naturwissenschaftliche Perspektive in ihren Lehr- und Forschungsbereich integrieren. Damit entfällt aber zugleich der oft auch in der öffentlichen Debatte vorgebrachte Vorwurf, dass Gender Studies und Biologie sich kontradiktorisch gegenüberstünden und insbesondere die Genderforschung sich gegenüber Biologie ignorant verhalten würde. Im Gegenteil mache ich mit meiner Professur darauf aufmerksam, dass beide Bereiche nicht nur in einer Person (mir selbst) sehr produktiv miteinander vereinbar sind, sondern die Vermittlung

biologischer Inhalte auch im Rahmen der Gender Studies einen wichtigen und von den Studierenden sehr geschätzten Platz einnehmen können.

Was würden Sie gerne Ihren Student_innen mit auf den Weg geben?

Wer sich zugleich mit Biologie, Genderforschung und Wissenschaftsgeschichte auseinandersetzen will, braucht eine sehr gute transdisziplinäre Kompetenz. Diese Kompetenz muss erlernt und trainiert werden, sie stellt sich nicht einfach so ein. Was ich meinen Studierenden also in meiner Lehre und während der Betreuung ihrer Arbeiten immer wieder mitzugeben versuche, ist eine Sensibilität für die sehr unterschiedlichen methodologischen Zugriffe der Fächer, die letztlich zu verschiedenen Weltansichten und Realitätsauffassungen führen. Wissenschaft bildet also Wirklichkeit nicht einfach ab bzw. die einzelnen Fachperspektiven bilden diese nicht einfach partiell ab, sondern jedes Fach hat im Laufe seiner Disziplinengeschichte ganz besondere Annahmen über den Forschungsgegenstand und adäquate wissenschaftliche Zugriffsweise etabliert, die die Realitätsauffassung aktiv gestalten. Diese für die transdisziplinären Gender Studies wichtige reflexive Grundeinstellung gegenüber Wissenschaft, diese transdisziplinäre Kompetenz, die in meinem Lehr- und Forschungsgebiet so idealtypisch gelernt werden kann, reicht meines Erachtens weit über das Genderstudium hinaus und kann wissenschaftliches Tätigsein insgesamt sehr unterstützen, weil sie letztlich gegen Dogmatismus und fachliche „Borniertheit“ gerichtet ist. Stattdessen befähigt diese Kompetenz sowohl zu einem respektvollen Umgang mit unterschiedlichen Fächerperspektiven als auch zu einem gleichermaßen kreativen, unerschrockenen und fundierten fächerübergreifenden Denken und Forschen.



Gender als interdependente Kategorie. Interventionen und neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität aus den Gender Studies. Buchprojekt gemeinsam mit Katharina Walgenbach, Gabriele Dietze, Antje Hornscheid. Opladen, Berlin, Toronto 2007 (2. Aufl. 2012 erschienen).

Gleichberechtigung als Selbstverständlichkeit

Arta Ante stellt sich vor

Gleichstellungsfokussierte Kommunikation ist ein wichtiges Thema, um Gleichstellung sichtbar und als Querschnittsthema an den Hochschulen zu etablieren. Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten an der Humboldt-Universität zu Berlin hat hier ein Projekt initiiert.

Durch mein Familienbild geprägt, bin ich als Kind mit der Überzeugung groß geworden, dass Gleichberechtigung eine Selbstverständlichkeit sei. Während meiner mehrjährigen Arbeit in Stiftungen und internationalen Organisationen auf dem Balkan – u.a. auch in der Welternährungsorganisation der Vereinten Nationen – wurde mir jedoch klar, dass Gleichstellung in der Realität keineswegs selbstverständlich ist. Ein Befund, der durch mein Masterstudium (Management und Politikwissenschaft/Internationale Beziehungen) in Frankreich bestätigt wurde.

Die erste theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema Gender folgte jedoch erst an der Universität Wien während meiner Promotion. Zu einer inhaltlichen Tiefe und theoretischen Fundierung trugen wesentlich die wissenschaftlichen Gespräche mit meiner Betreuerin Prof.in Dr. Eva Kreisky sowie mit meinen Mitpromovendinnen im Institut für Politikwissenschaft bei. Das einjährige „Genderize“ Mentoringprogramm der Bundesjugendvertretung Österreich, an dem ich gleichzeitig teilnahm, brachte junge interessierte Frauen mit erfolgreichen Frauen aus Politik und Wirtschaft zusammen. Dieser praktische Einblick ergänzte mein theoretisches Wissen und ermöglichte es mir, einen genderfokussierten Einblick in die gesellschaftlichen Konstellationen Österreichs zu erhalten.

In Berlin war ich zunächst bei der SRH Hochschule Berlin als Wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig; hier bekleidete ich ehrenamtlich das Amt der Stellvertretenden Frauenbeauftragten sowie das der Integrationsbeauftragten. Damit konnte ich mein Wissen gezielt in dem strategischen und operationalen Umfeld einer privaten Universität praktisch einsetzen.

Seit April 2015 bin ich im Büro der zentralen Frauenbeauftragten im Rahmen einer Postdoc-Stelle tätig. Ich arbeite an einem innovativen Pilotprojekt zur Evaluation der bisherigen Strategien einer gleichstellungsfokussierten Kommunikation an der HU: In diesem Rahmen untersuche ich die Wirkungsmechanismen

des Caroline von Humboldt-Programms daraufhin, wie diese auf den verschiedenen institutionellen Ebenen an der HU kommuniziert werden.

Das Caroline von Humboldt-Programm (CvH-Programm) wurde 2011 als Dachprogramm aller gleichstellungspolitischen Instrumente und Maßnahmen der Humboldt-Universität von der Zentralen Frauenbeauftragten etabliert. Eine größere Sichtbarkeit des Themas Gleichstellung an der HU ist eines der zentralen Ziele dieses Programms. Um dies zu erreichen, bedarf es einer gleichstellungsfokussierten Kommunikationsstrategie. Dies bedeutet auf der einen Seite, Gleichstellung als unerlässliches Element in die universitätsinternen wie externen Kommunikationsprozesse zu integrieren und auf der anderen Seite die Kommunikationsinstrumente effektiv zu nutzen, um die Bedeutung und das Gewicht von Gleichstellung im öffentlichen Kontext zu steigern.

Daher zielt das Projekt generell auf die Weiterentwicklung gleichstellungsfokussierter operativer Kommunikationsmaßnahmen. Dafür wurden drei wichtige Phasen bis Ende des Projektes 2015 geplant und entsprechend umgesetzt. Die Analyse der Ergebnisse sowie die Erstellung eines Konzeptes werden dann als Basis für eine anschließende und weiterführende wissenschaftliche Studie in den kommenden Jahren dienen. Die Zwischenergebnisse des Pilotprojektes werden anschließend präsentiert und publiziert.



Dr. Arta Ante

Projektkoordinatorin für Gleichstellungsfokussierte Kommunikation im Büro der zentralen Frauenbeauftragten an der Humboldt Universität zu Berlin

arta.ante@hu-berlin.de

Foto: Sandra van Lente



Dezentrale Frauenbeauftragte

Dr. Nadine Weber und Alexandra Kopp stellen sich vor

Die dezentralen Frauenbeauftragten an der Humboldt-Universität zu Berlin sind wichtige Akteurinnen, um Gleichstellung an der Universität zu erreichen. Regelmäßig findet ein Plenum ab, in dem sich die zentrale Frauenbeauftragte mit den dezentralen Frauenbeauftragten austauscht und koordiniert. In jeder humboldt chancengleich stellen sich zwei der dezentralen Frauenbeauftragten vor.



Nadine Weber

nadine.weber@hu-berlin.de

Foto: privat

Dr. Nadine Weber ist seit April 2015 kommissarische dezentrale Frauenbeauftragte der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät in Adlershof. Sie arbeitet im neu eingerichteten Büro für Internationales der Fakultät.

Ich arbeite bereits seit 2008 an der Humboldt Universität, Ende letzten Jahres wechselte ich vom Geographischen Institut in die Fakultätsverwaltung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. Aus meiner Sicht, hat der Standort Adlershof mit ganz eigenen Herausforderungen zu kämpfen. Insbesondere in den hier angesiedelten Naturwissenschaften gibt es noch viel im Sinne der Gleichstellung zu tun. Der Frauenanteil in den MINT-Fächern liegt noch immer hinter den Erwartungen zurück, angefangen bei den Studierenden über die Doktorandinnen bis hin zu den Professorinnen. Damit einher geht beispielsweise eine sehr hohe Arbeitsbelastung der Frauen in den einzelnen Statusgruppen für die Gremienar-

beit. Ganz unbestritten wurde in den letzten Jahren schon viel bewegt und angestoßen, ich möchte die FinCA-Initiative als nur ein Beispiel dafür nennen. Wir sind also auf dem richtigen Weg. Es gilt aber nach wie vor, dass ein steiniger Weg vor uns liegt und wir auf allen Ebenen an einer erfolgreichen Gleichstellung von Frauen und Männern arbeiten müssen.

Ganz praktisch sollte versucht werden, frühzeitig das Interesse an den Naturwissenschaften bei Schülerinnen zu wecken. Bei unseren Studentinnen sollten wir nicht müde werden, sie bei ihrer Entscheidung für die Wahl eines naturwissenschaftlichen Studiums zu bestärken, sowie Wege und Möglichkeiten aufzuzeigen wie Karriereplanung und Familie auch in den MINT Fächern zu vereinbaren ist. Nur so schaffen wir es künftig auch die Zahl der Professorinnen zu erhöhen. Diesen Weg möchte ich mit Engagement und Enthusiasmus mitgestalten.



Alexandra Kopp

alexandra.kopp@hu-berlin.de

Foto: privat

Alexandra Kopp arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sportwissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin in der Abteilung Sportsoziologie.

Seit dem 17.03.2014 engagiere ich mich als dezentralen Frauenbeauftragte an unserem Institut. Die Gleichberechtigung der Frau ist für mich ein Selbstverständnis und fest verankert in meinem Wertesystem. Umso mehr erstaunen mich Begegnungen oder Situationen, in denen sich dieses Selbstverständnis nicht widerspiegelt; in denen es angezeigt ist, für die Gleichberechtigung der Frau einzutreten, sich zu positionieren und dafür zu kämpfen. Eigene Erfahrungen während meiner leistungssportlichen Laufbahn im Basketball, der Austausch mit verschiedenen Athletinnen und die thematische Auseinandersetzung im Rahmen meines Arbeitsbereichs verdeutlichen immer wieder, dass die Chancengleichheit von

Frauen und Männern besonders im Bereich des Sports und auf sportwissenschaftlicher Ebene ein aktuelles Thema ist. Es bieten sich viele Anknüpfungspunkte, um einen Blick auf die Geschlechterverhältnisse und der damit verbundenen Fragen zu werfen, diese zu thematisieren, diskutieren und zu hinterfragen. Gern möchte ich in Zukunft die ein oder andere thematische Auseinandersetzung oder Initiative in diesem Bereich an unserem Institut anstoßen. Wichtig ist mir aber vor allem, die Frauen am Institut für Sportwissenschaften darin zu bestärken, selbstbewusst und mutig die eigenen im Ziele zu verfolgen – auf diesem Wege möchte ich sie gern begleiten und unterstützen.

Ich freue mich, wenn es mir gelingt, meine Kolleginnen und Studentinnen dazu motivieren, ihre Interessen zu vertreten und sich aktiv an dem Institut für Sportwissenschaft einzubringen.

Das Wagnis wagen

Ein Gespräch mit Professor Wolfgang Härdle, Professorin Annette

Vogt und Alona Zharova über Hilda Pollaczek-Geiringer

An der Humboldt-Universität gab und gibt es beeindruckende Frauen. Wir haben deswegen eine neue Rubrik eingeführt („Die Humboldtianerin“), um diese Frauen vorzustellen.

Sie haben die Hilda-Geiringer-Lecture-Series ins Leben gerufen. Was war Ihre Motivation eine Vorlesungsreihe nach ihr zu benennen?

Wir hatten bereits im Sonderforschungsbereich, SFB 373, Lecture-Series. Für den zweiten Sonderforschungsbereich, SFB 649, schien es uns sinnvoll, diese nach einer „Lead-Person“ zu benennen, die Statistik und Mathematik miteinander verzahnt hat, also im Sinne von cross-disciplinary, interdisziplinär tätig war. Das, was wir hier am Lehrstuhl machen, ist eben angewandte Ökonomie. Dies war dann der Punkt, an dem wir auf Frau Vogt zugegangen sind, um nach einem passenden Vorbild für die Lecture-Series und die Postdoc Stelle zu suchen. Wir wollten einfach die Humboldt-Universität als Stätte des Dialogs ins Zentrum rücken. Frau Geiringer war zwar nicht die erste Professorin für Mathematik in Deutschland, wohl aber die erste Privatdozentin für angewandte Mathematik. Insofern passte sie wunderbar. Wir, der Lehrstuhl für Statistik an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin, sind ein etabliertes Institut mit einer reichen Tradition. Wir haben den Lehrstuhl nach Ladislaus von Bortkiewicz benannt, der diesen von 1901 bis 1931 innehatte und eine ebenso abwechslungsreiche Historie hat, wie er auch eine internationale Person darstellt – dies ist eine gute Symbiose mit Hilda Geiringer. Im Übrigen findet die Hilda-Geiringer-Lecture schon zum dritten Mal statt.

Wie wird diese Reihe finanziert?

Es ist sehr schwer so etwas zu finanzieren. Wir hatten die Hilda-Geiringer-Lecture-Series zwar im DFG-Antrag stehen, doch wurde das verworfen, da wir ja schon Gleichstellungsmaßnahmen mit im Antrag hatten. Diese wiederum konnten aber für unser Projekt nicht genutzt werden. Doch wo ein Wille ist, ist auch ein Weg, und wir haben eine Lösung gefunden. Die Stelle finanzieren wir aus den Pauschalmitteln, da wir sie auch nicht aus Lehrstuhlmitteln finanzieren konnten.

Sie haben eine Postdoc-Stelle ebenfalls nach Hilda Pollaczek-Geiringer benannt. Steht diese Stelle explizit nur für Frauen zur Verfügung?

Ja, diese ist ausdrücklich für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen reserviert und soll engagierte Frauen in ihrer Forschungsarbeit unterstützen, wofür sie auch von der Lehre befreit werden.

Wer entscheidet, von wem diese Stelle besetzt wird?

Wir haben ein Komitee bestehend aus Frau Brenda Lopez-Cabrera, Frau Alexandra Spitz-Oener, Frau Dorothea Kübler, Frau Radosveta Ivanova-Stenzel und mir, Wolfgang K. Härdle, als Sprecher des Komitees und des Finanziers, dem SFB 649. Wissenschaftlerinnen können sich jeweils für ein Jahr auf diese Postdoc-Stelle bewerben.

Was möchten Sie perspektivisch mit dieser Stelle bewirken?

Wir möchten junge Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern und so natürlich exzellente Forschung ermöglichen.

Können Sie die Forschung von Frau Pollaczek-Geiringer unseren Leser_innen erklären?

Das ist nicht ganz einfach, da es sich um angewandte Mathematik handelt. Sie war u.a. auf dem Feld der Differentialgleichungstheorien (bspw. Makroökonomie) tätig, hielt aber auch Vorlesungen für Menschen, die nicht Mathematiker_innen wurden. Frau Geiringer ist in der Tat aus dem Elfenbeinturm herausgetreten und hat nicht nur Vorlesungen für eine spezialisierte Zuhörerschaft gehalten, sondern auch Modelle bearbeitet, die aus der Praxis kamen: sie hat sich bspw. damit auseinandergesetzt, wie im Falle von Versicherungen Prämien errechnet werden können.



Hilda Pollaczek-Geiringer

Quelle: MacTutor History of Mathematics Archive.

In: Birgit Bergmann, Moritz Eppler (Hgg.) Jüdische Mathematiker in der deutschsprachigen akademischen Kultur. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag, 2009, S. 175, 233.

Hilda Geiringer wurde am 28. September 1893 in Wien geboren. Von 1913-1917 studierte sie Mathematik und Physik in Wien. 1927 wurde sie Professorin für angewandte Mathematik an der Berliner Universität. Aufgrund ihrer jüdischen Herkunft verließ sie 1933 Berlin und emigrierte nach Brüssel. Mit Richard von Mises, als dessen Assistentin sie in Berlin arbeitete und den sie später heiratete, zog sie nach Istanbul. Beide lehrten an der dortigen Universität. 1939 emigrierte sie in die USA, dort lehrte sie am Bryn Mawr College bis 1943. Später arbeitete sie als Professorin und Dekanin der Mathematischen Fakultät am Wheaton College in Norton, Massachusetts. Hilde Geiringer starb am 22. März 1973 in Kalifornien, USA.



Zeichnung: Abel Martin.

In: Gutsche Márta (Hsg.) *Der Lange Weg zur Chancengleichheit, Naturwissenschaftlerinnen an der Berliner Universität.*

Humboldt Chancengleich, Fokus Frau. S. 18.

Das Gespräch führte Dr. Arta Ante aus dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin

arta.ante@hu-berlin.de

Wir, von der *humboldt chancengleich*, möchten mit Sichtbarmachen von ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen an der HU darauf aufmerksam machen, dass Frauen ein selbstverständlicher Teil der Wissenschafts- und Hochschulkultur sein sollten. Wie können sich junge Frauen ein Beispiel an Frau Pollaczek-Geiringer nehmen?

Hilda Pollaczek-Geiringer war zum Beispiel alleinerziehende Mutter. Sie war sehr lange die erste und einzige, die Forschung und Erziehung ihrer Tochter verbinden konnte. Um Wissenschaftler_in zu werden, gehört auch die Entschlossenheit dazu, den Weg, den man eingeschlagen hat, zu gehen. Man muss etwas wagen und bei der Sache bleiben. Hier können sich junge Frauen durchaus Hilda Geiringer zum Vorbild nehmen. Sie hat auch ihre Habilitation gegen alle Widerstände erfolgreich durchgesetzt. Sie ist wirklich ein „Role Model“. Auch als Emigrantin hat sie im Exil weiter wissenschaftlich arbeiten können, sowohl in der Türkei als auch in den USA. Gerade für unsere in-

ternationalen Forscher_innen sollte sie als Vorbild dienen, denn anfangs hielt sie zwar ihre Vorlesungen in französischer Sprache, aber dann eignete sie sich die jeweiligen Landessprachen an.

Wo sehen Sie noch Weiterentwicklungsmöglichkeiten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft?

Wir haben viele historische Vorbilder, auch viele Frauen, die zu Unrecht vergessen wurden. Erfahrungsgemäß kann es für Studentinnen eine Anregung sein zu wissen, dass sie nicht „die Ersten“ sind. Deswegen ist es wichtig vergessene Forscherinnen sichtbar zu machen. Das hilft! Wissenschaftler_innen waren und sind eben nicht exotisch – gerade an der Humboldt-Universität mit der Tradition der ersten Privatdozentinnen ab 1919!

Mein Weg zu Professur

Anette Fasang über ihren Erfolg

Wie der Weg zu einer Professur aussieht, darüber spricht Anette Fasang in ihrer Vorstellung. Die Soziologin hat einen bemerkenswerten Lebenslauf, der hoffentlich viele junge Frauen anspornt, mutig und selbstbewusst selbstgesteckte Ziele zu erreichen.

Oft werde ich gefragt, ob ich schon immer Professorin werden wollte und warum ich Soziologie studiert habe. Als Sozialwissenschaftlerin mit den Forschungsschwerpunkten Soziale Ungleichheit, Lebensverlaufssoziologie und Sozialdemographie interessieren mich ähnliche Fragen: Wie gestalten sich typische Lebensverläufe von Personen, die bestimmten sozialen Gruppen angehören, beispielsweise Immigranten, Männer oder Frauen? Welche biographischen Entscheidungen treffen Individuen unter anderem in der Berufswahl oder der Familiengründung? Welche Gelegenheitsstrukturen und sozialen Netzwerke ermöglichen oder erschweren soziale Aufstiege?

Anhand der Auswertung großer sozialwissenschaftlicher Datensätze lassen sich oft klare Muster erkennen, während sich hingegen die eigene Biographie einer distanzierten objektivierte Analyse entzieht.

Ich bin mir sicher, dass viele Faktoren zu ganz unterschiedlichen Zeitpunkten in meinem Leben den Weg zur Professur beeinflusst haben. Dazu gehört erstens sicherlich das Glück von menschlich und wissenschaftlich herausragenden Mentor_innen begleitet und ermutigt worden zu sein. Zweitens habe ich viel Zeit in verschiedenen Ressourcen-starken, intellektuell stimulierenden Institutionen verbracht. Dazu kommt die Begeisterung für meine Forschungsinhalte und die Freude mit Studierenden und Kolleg_innen an spannenden Projekten zu arbeiten. Die vielen Vorteile des Berufs einer Professorin, unter anderem eine hohe Unabhängigkeit, Autonomie und die Möglichkeit sich immer wieder mit neuen spannenden Fragen auseinanderzusetzen – waren für mich immer eine große Motivation, um auch mal länger zu arbeiten.

Soziologie habe ich eigentlich eher aus Verlegenheit studiert, weil ich nicht so genau wusste was ich studieren wollte. Außerdem hat mich die Vielseitigkeit des Faches gereizt. Echte Begeisterung für die Soziologie habe ich dann im letzten Jahr meines Studiums beim Schreiben meiner Diplomarbeit entwickelt.

Zum ersten Mal arbeitete ich nun an einem eignen Forschungsprojekt mit einer eigenen Datenerhebung. Analysiert habe ich die Karriereverläufe von Orchestermusiker_innen und dabei gefragt, wie in diesem nachwievor männlich geprägten Beruf die Mechanismen der Geschlechterdiskriminierung greifen. Trotz meiner inhaltlichen Begeisterung und der Ermutigung durch meine Betreuer, war ich nach dem Diplom zunächst abgeschreckt von den Verhältnissen an deutschen Massenuniversitäten. Ich konnte mir nicht vorstellen in der Wissenschaft zu bleiben. Es folgte ein Jahr an der ungarischen UNESCO in Budapest. Hier haben mir nun wiederum die Forschung und die Auseinandersetzung mit sozialwissenschaftlichen Themen gefehlt. Dieser zeitliche und räumliche Abstand hat mir gezeigt, dass es mich doch in die Forschung zieht. Ich bekam bald eine Doktorandenstelle an der Jacobs University Bremen, wo zufälligerweise gerade Projektmittel zur Verfügung standen. Das ist ein gutes Beispiel für die zuvor erwähnten Gelegenheitsstrukturen. Die Möglichkeit Professorin zu werden habe ich aber erst viel später, ab Anfang der Postdocphase in den USA in Betracht gezogen. Doch hatte ich immer angesichts der nicht gerade rosigen Aussichten auf eine Professur, ein Plan B Szenarium in der Hinterhand.

Vermutlich hat mir mein internationaler Hintergrund, der gerade in jungen Jahren auch Herausforderungen mit sich brachte, später beruflich geholfen: Ich fühle mich in internationalen Forschungszusammenhängen sehr wohl. Auch habe ich die Gelegenheit einige Jahre in den USA, einem meiner Heimatländer, verbringen zu können sehr genossen. Mitgebracht aus dieser Zeit habe ich wichtige Erfahrungen für meine weitere Laufbahn in Deutschland: Offenheit und Enthusiasmus für kreative Ideen, auch wenn sie noch nicht perfekt ausgearbeitet sind, flache Hierarchien, eine größere Wertschätzung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und starke Netzwerke von Wissenschaftlerinnen, die mir in vielerlei Hinsicht wichtige Vorbilder waren.



Prof.in Dr. Anette Eva Fasang
Professorin für Mikrosoziologie an
der Humboldt-Universität zu Berlin

anette.fasang@hu-berlin.de

Foto: David Ausserhofer

Anette Fasang ist seit November 2014 die Lehrstuhlinhaberin der W3 Professur für Mikrosoziologie am Institut für Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin. Gleichzeitig ist sie die Leiterin der Forschungsgruppe Demografie und Ungleichheit am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Frau Fasang war bereits zwischen 2011 und 2014 Juniorprofessorin für Demografie am Institut für Sozialwissenschaften. Davor verbrachte sie drei Jahre als Postdoktorandin an der Yale University (USA). Nach ihrem Studium der Soziologie arbeitete Anette Fasang zunächst bei der Ungarischen UNESCO Kommission in Budapest. Danach entschied sich Anette Fasang für eine wissenschaftliche Laufbahn. Sie hat sowohl die ungarische als auch die amerikanische Staatsbürgerschaft

Die Lupe

Eröffnung der neuen Kindertagesstätte an der Humboldt-Universität zu Berlin



Katrin Meinke

Leiterin des Familienbüros an der Humboldt-Universität zu Berlin

katrin.meinke@uv.hu-berlin.de

Foto: Bernd Prusowski

Foto: Sandra van Lente



Die neue Kindertagesstätte „Die Lupe“ an der Humboldt-Universität zu Berlin wurde nach rund 15-monatiger Bauzeit am 8. Juli 2015 feierlich eröffnet. Untergebracht ist die Kita, die vom Studentenwerk Berlin betrieben wird, im Hedwig-Dohm-Haus, das zukünftig auch den studentischen Kinderladen „Die Humbole“ und die studentische Selbstverwaltung samt Beratungsstruktur beherbergen wird.

Das pavillonartige und unter Denkmalschutz stehende Hofgebäude befindet sich in der Zielgelstraße 5-9 in unmittelbarer Nähe des Campus Mitte und des Campus Nord. Teilweise finanziert wurde der Umbau durch Mittel zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft. Verantwortlich für das Konzept und dessen Umsetzung waren die Martinoff Architekten und der MBN Bau AG. Das ursprünglich als Pavillonkrankenhaus geplante Gebäude wurde in den Jahren 1878 bis 1883 von den Architekten Gropius und Schmieden errichtet. Heute verfügt es über einen begrünten Garten mit Buddelkiste, Pumpe und Pergola sowie herrlichem Spreeblick: eine traumhafte Lage im dicht bebauten Stadtbezirk. Das Angebot und die Öffnungszeiten der Kita (elf Stunden täglich), in der 15 Erzieherinnen und Erzieher bis zu 88 Kinder im Alter von acht Wochen bis zum Schuleintritt betreuen, orientieren sich an den Bedürfnissen der Studierenden und Beschäftigten. Die 664 Quadratmeter große Einrichtung ist grundsätzlich für Kinder vorgesehen, deren Eltern an der Humboldt-Universität immatrikuliert bzw. beschäftigt sind.

Die Eröffnung der HU-Kita trägt wesentlich zu dem vom Präsidium erklärten und vom „audit familiengerechte hochschule“ gestützten Ziel der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf bei. Sandra Scheeres, Senatorin für Bildung, Jugend und Wissenschaft, erklärte in ihrer Eröffnungsrede dazu: „Familienfreundlichkeit ist ein unverzichtbarer Standortfaktor für Berlin. Deshalb haben wir in den letzten Jahren enorme Ressourcen in den Ausbau der Kinderbetreuung gesteckt und über 14.000 neue Plätze geschaffen. Diese Anstrengungen setzen wir fort.“

Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz, Präsident der Humboldt-Universität zu Berlin und Erziehungswissenschaftler, scherzte zur Kita-

Eröffnung, er selbst habe mit dem Gedanken gespielt, sich für den Posten der Kitaleitung zu bewerben. Er fügte hinzu: „Frühkindliche Bildung und Förderung ist die Tür zur Welterschließung. In enger Anlehnung an das Berliner Bildungsprogramm versteht auch die Humboldt-Universität Kindergartenzeit als Bildungszeit. Im neuen Universitätskindergarten der HU sollen die Kinder in ihrer Eigenständigkeit, ihrem Selbstbewusstsein, ihrer Teamfähigkeit und ihrer Kreativität gestärkt werden. Das Schlüsselwort dafür heißt ‚Neugier‘, die zugleich Universalie einer jeden Wissenschaft ist. Frühzeitig können Kinder so an wissenschaftliche Betrachtungsweisen der Welt herangeführt werden. Darüber hinaus geht es für alle Mitglieder der Universität um die bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.“

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert, Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität, erinnerte in ihrer Ansprache an die lange Entstehungsgeschichte der Humboldt-Kita, bei der auch einige finanzielle und bürokratische Hürden zu überwinden waren. „Wenn wir Projekte, die schwierig zu bewerkstelligen sind, verwirklichen wollen, wenn wir eine Idee zur Realisierung bringen wollen, dann benötigen wir den Glauben an eine Vision. Dass ich hier an der Humboldt-Universität immer wieder Menschen finde, die bereit sind, mit mir zusammen Wege zu finden, wie Familienfreundlichkeit umgesetzt werden kann, macht mich sehr froh“, ergänzte Dr. Fuhrich-Grubert, die ihr Amt im Jahr 2009 bereits mit dem Gedanken an eine Universitäts-Kita an der HU antrat.

Im Kontext mit den Eröffnungsreden – neben Senatorin Sandra Scheeres, Prof. Dr. Olbertz und Dr. Fuhrich-Grubert - begrüßte auch die Leiterin des Studentenwerks Berlin, Petra Mai-Hartung, die geladenen Gäste. Es folgte eine symbolische Schlüsselübergabe sowie eine Führung durch die aufgrund bodentiefer Fenster und hochwertiger Baumaterialien lichtdurchflutet und einladend wirkende Kindertagesstätte.

Im Erdgeschoss des zweigeschossigen Kitatraktes befindet sich der Krippenbereich mit Platz für 39 Kinder im Alter von acht Wochen bis ca. drei Jahren. Hier stehen neben den vier Gruppenräumen ein Bewegungsraum, ein Atelier, ein Waschraum und ein Kinderrestaurant zur Verfügung. Im Obergeschoss befinden sich weitere Gruppen- und Funktionsräume, die die gruppenoffene Arbeit unterstützen und viel Raum für Kreativität, Spiel und Bewegung bieten.

Seine Ansprache zur feierlichen Kita-Eröffnung beschloss der HU-Präsident mit folgenden Worten: „Ich wünsche den Kindern vor allem Freude hier in diesem Kindergarten, der ein Wissenschaftskindergarten ist und zugleich eine Einrichtung zur Förderung der Spitzenwissenschaft: Wir fördern den Forscherdrang der Kinder, wir ermöglichen Wissenschaft für die Eltern, und wir arbeiten im Sinne der Menschen, die Familie mit Beruf und Studium verbinden müssen.“

Das Familien-Café an der Humboldt-Universität

Neue Vernetzungsmöglichkeit für Studierende mit Kind

Am 24. April 2015 organisierte das Familienbüro das erste Familien-Café für HU-Studierende mit Kind oder pflegebedürftigen Angehörigen in der Cafeteria im Westflügel des Hauptgebäudes. Zwei Stunden lang hatten Studierende die Möglichkeit, sich in informeller Runde auszutauschen, während sich ihre Kinder mit den bereitgestellten Spiel- und Malsachen beschäftigen oder auf dem Spielteppich vergnügen konnten – von Neugeborenen bis zu Kindern, die bereits die Schule besuchen, war jedes Alter vertreten.

Das Familien-Café ist als Vernetzungstreffen konzipiert, das den Studierenden mit familiärer Verantwortung Raum und Zeit zum Kennenlernen und zum Erfahrungsaustausch geben soll. Die Idee hierzu erwuchs aus den Beratungsgesprächen im Familienbüro: Nicht selten klagen Studierende, dass sie sich in ihrer Situation, Studium, Arbeit und Familie zu vereinbaren, isoliert und überfordert fühlen. Nur selten bleiben Zeit und Kraft zum Kontakte knüpfen.

Beim ersten Familien-Café wurde seitens der Besucher_innen der Wunsch geäußert, dieses in regelmäßigen Abständen anzubieten, wo-

raufhin weitere Treffen im Juni und Juli stattfanden. Prof. Dr. Martin Heger, Vorsitzender der Kommission Familiengerechte Hochschule, und Sabrina Hahm, Projektleiterin der Initiative „Teilzeitstudium Wirtschaftswissenschaften“, stellten sich im Rahmen des Familien-Cafés im Juni den Studierenden vor und nutzen die Gelegenheit zum Austausch.

Bereits aus den ersten Familien-Cafés ist einiges entstanden: So gründeten Studierende die Facebook-Gruppe „HU: Studieren mit Kind“, die zum Austausch von Erfahrungen beispielsweise zum Auslandsaufenthalt mit Kind, für Tauschangebote von Kinderkleidung etc. genutzt werden kann. Über das Familien-Café wurde auch die neue studentische Mitarbeiterin des Familienbüros gefunden – das Vernetzen zeigt Wirkung.

Nach einer Pause während der vorlesungsfreien Zeit wird das Familien-Café im Wintersemester weiter geführt. Die Termine werden rechtzeitig über den Verteiler und auf der Website des Familienbüros sowie im Veranstaltungskalender der Humboldt-Universität bekannt gegeben. Die Treffen werden von Mitarbeiterinnen des Familienbüros begleitet, die den Studierenden für Gespräche und Informationen zur Verfügung stehen.

Clara Becker

Studentin der Gender Studies und Mitarbeiterin im Familienbüro

Berit Zidek-Stehr

Studentin der Bildungswissenschaften und Mitarbeiterin im Familienbüro

Foto: Ivonne Seide



Familienbüro

Unter den Linden 6

Raum 2109a

10117 Berlin

Telefon: +49 (0) 30 2093-2191

familienervice@uv.hu-berlin.de

Foto: Berit Zidek-Stehr

Humboldts Spaßlabor

Das fünfte Kinderfest der HU – ein Rückblick



Organisiert vom Team des Familienbüros fand am 26. Juni das jährliche Kinderfest der Humboldt-Universität im Innenhof des Hauptgebäudes statt. Begleitet von Paul Explosivs feuriger Bühnenshow erlebten die zahlreichen kleinen und großen Besucher_innen ein buntes Mitmach-Programm. Es wurde geforscht, getanzt, gebastelt und geturnt.

Eröffnet wurde das diesjährige Kinderfest von einer mitreißenden Tanzshow der Hip-Hop-Gruppe „Precipitation“. Gleich im Anschluss präsentierte die Kindertanzgruppe der deutsch-brasilianischen Kita „Primavera“ Tänze des brasilianischen Junifests. Bereits zu Beginn des Kinderfests hatten sich zahlreiche Zuschauer_innen im Innenhof versammelt.

Im Anschluss kürte der Präsident der Humboldt-Universität Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz nach seiner Begrüßungsrede die Siegerinnen des Wettbewerbs „Familienfreundliches Projekt 2015“. Zum vierten Mal wurden in diesem Rahmen die besten Ideen, Konzepte und Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit an der Humboldt-Universität prämiert, die im Vorfeld von einer Jury unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Michael Kämper-van den Boogaart, Vizepräsident für Studium und Internationales, ausgewählt worden waren.

Den ersten Preis erhielt die Berlin School of Mind and Brain für ihr Maßnahmenpaket „Promotion familienfreundlich“. Bereits seit 2010 setzt die Graduiertenschule dieses fortlaufend weiterentwickelte Konzept um, das Promovierende mit Kindern durch vielfältige und individuell anpassbare Maßnahmen gezielt unterstützt, beispielsweise durch Beratung, Empowerment & Sensibilisierung, Unterstützung bei der Finanzierung und dem Angebot von flexibler Kinderbetreuung.

Den Preis nahm Frau Dr. Anne Löchte entgegen.

Der zweite Preis ging an die Zweigbibliothek Naturwissenschaften für die Einrichtung eines Eltern-Kind-Bereichs und einer Spielecke. Dieses Projekt verdeutlicht das nachhaltige Engagement der HU-Bibliotheken für mehr Familienfreundlichkeit. Den Preis nahm Anja Herwig entgegen.

Nach der Preisverleihung gehörte die Bühne Paul Explosiv mit seiner feurigen Show aus Jonglagen, Akrobatik und versuchten Explosionen. Im Anschluss begeisterten – wie schon im Vorjahr – die Tänzerinnen und Tänzer der Flying Steps Academy aus Kreuzberg das Publikum mit einer vielseitigen Tanzshow.

Doch nicht nur auf der Bühne gab es einiges zu bestaunen. Die zahlreichen Stände im Innenhof luden die kleinen und großen Besucher_innen in Humboldts Spaßlabor zum Basteln, Rätseln, Forschen und Bewegen ein. Besonders die Sportangebote riefen Begeisterung hervor. Der Kletterturm und das Bungee-Trampolin erwiesen sich als wahre Publikumsmagneten. Bei den Bewegungsabenteuern der Sportpädagogik konnten die Kleinen ihre Geschicklichkeit ausprobieren und mit verbundenen Augen und bloßen Füßen einem Pfad aus Seilen folgen. Zu einem Barfuß-Spaziergang lud auch der Fühlpfad des Mach Mit!-Museums ein.

Auf der Wiese sorgte die Tanzgruppe Tarantella mit Akkordeon, Trommel und bunten Tüchern für gute Stimmung und animierte so manch vorbeiziehende Familie zum Mittanzen.

Auch kleine und große Wissenschaftler_innen kamen nicht zu kurz: An gleich zwei Ständen hatten die Kinder die Möglichkeit, Blüten und Insekten durch Mikroskope zu bewundern.

Während das Museum für Naturkunde mit lebenden Samtschrecken beeindruckte, hatte das Institut für Biologie Blattläuse am Start.



Fotos: Sandra van Lente

HU Kinderfest Besuch inspirierte Christiane Till, Mitarbeiterin der Personalabteilung, die mit ihrem Enkel Louis das Fest besuchte, sogar zum Dichten:

*Ein wunderschöner Nachmittag,
so schön, wie man's kaum denken mag,
lud alle Leute groß und klein
zu einem Kinderfeste ein.
Tolle Stimmung, tausend Sachen,
die Kind und Eltern Freude machen:
Stelzenlaufen, Kletterwand,
Hopseburg und Bratwurststand,
Wissenswertes, Rätslei,
von allem ist etwas dabei.
Bootebauen, T-Shirtmalen,
lässt die Augen allseits strahlen,
Holzbebrennen, Spielstation,
Preise sind auch oftmals Lohn,
und zum großen Trampolin,
zog's zuhauf die Kinder hin.
Mikroskop und Schwein und Kuh,
da vergeht die Zeit im Nu.
Blätter, Früchte der Natur,
kennst Du auch der Tiere Spur?
Tanz, Musik und Opernkunde,
Bühnenaction jede Stunde,
Luftballons und bei dem Bäcker
war'n die Waffeln wirklich lecker,
und noch vieles and're mehr
erfreute uns doch alle sehr.
Was kann da der Regen stören?!
Keiner ließ Gemurre hören.
Trotz der Tropfen ging es heiter
mit dem Feste einfach weiter.*

*Ganz lieben Dank für so viel Spaß,
man ganz und gar die Zeit vergaß.
Höchstes Lob für alle Mann,
die packten fleißig hier mit an.
Die Helfer war'n besonders toll,
so engagiert und liebevoll.
Wir freu'n uns schon auf's nächste Fest,
wo Jung und Alt sich's gutgeh'n lässt.*

Rund um Nutztiere ging es im Quiz des Thaer-Instituts, der Stand „Fühlen Erleben Entdecken“ der August-Sander-Schule beschäftigte sich mit Berliner Stadtvögeln, für die auch gleich ein Vogelhäuschen gestaltet werden konnte. So richtig kreativ wurde es beim Maskenbasteln der Jungen Staatsoper und beim T-Shirt Workshop des HumboldtStores. Auch beim RefRat wurde fleißig gewerkelt. Auf große Begeisterung stieß das Kinderschminken am Stand des Familienbüros, bei dem die kleinen Besucher_innen kunstvoll von Studentinnen in Tiger, Drachen und Zauberfee verwandelt wurden.

Das Institut für Physik zeigte, wie Moleküle zusammengesetzt sind, und das Unilab veranstaltete seinen beliebten Bootsbauwettbewerb. Bei den Grundschulpädagogen konnte der Brückenbau erprobt und am Stand der Genderbibliothek sogar ein eigener Hocker gezimmert werden.

Alexander von Humboldt führte die Besucher_innen auf den Spuren der Universitätsgründer durch das Historische Museum und das Bilderbuchkino verzauberte das Publikum mit einer Vorführung von Märchen der Gebrüder Grimm.

Das Museum für Kommunikation zeigte fast vergessene Wege der Kommunikation und freute sich über den regen Zuspruch der Besucher_innen. Museumspädagogin Jutta Scherm: „Für mich ist es jedes Mal wunderbar, den Stolz eines Kindes oder Jugendlichen zu erleben, der auf der Schreibmaschine eine Nachricht oder Brief an die Oma oder Mama getippt hat. Es gab lustige Gespräche mit Eltern, die überlegen, ob sie nicht die alte Schreibmaschine für die Kids aus dem Keller holen, um sie zum Schreiben zu animieren. Herrlich!“

Mit den Vorbereitungen für das Kinderfest startete das dreiköpfige Team des Familienbüros bereits ein halbes Jahr im Voraus – von der Programmgestaltung über die Koordination der Teilnehmer_innen bis zum Design der Flyer. Nur dank der wachsenden und begeisterten Teilnahme der verschiedenen Institute und Einrichtungen der HU sowie der externen Partner_innen kann das Kinderfest trotz ausgesprochen schmalen Budgets Jahr für Jahr stattfinden. Vor diesem Hintergrund ist es besonders schön zu sehen, welche Begeisterung es jährlich hervorruft.



Fotos: Sandra van Lente

Great Value on Diversity

Supporting Gender Balance on the Princeton University Faculty



Michele Minter
 Vice Provost for Institutional Equity
 and Diversity, Princeton University

mminter@Princeton.EDU

Foto: privat

Imbalance in the representation of women on the faculty of U.S. colleges and universities is a topic of concern throughout American higher education. According to data from the Association of American Universities (AAU), in 2012-13, women made up 31% of the faculty members at their institutions (excluding medical school faculty). There are significant variations in the percentage of women in different academic fields. The greatest discrepancies can be seen in science, technology, engineering, and mathematics (STEM) disciplines, where the percentage of female faculty members at AAU institutions in 2012-13 was only 20%.

The gender representation at Princeton University mirrors these national trends. At Princeton, which is a privately-funded research university with approximately 5,200 undergraduate and 2,700 graduate students, 27% of the tenured and tenure-track faculty members are women (as of September 30, 2014). Across the university, the gender imbalance is most dramatic between male and female full professors, where long tenure slows the rate of the change. Princeton's STEM departments also show a pattern of the underrepresentation of women, who make up 19% of the tenured and tenure-track faculty in those fields (as of September 30, 2014).

Princeton places great value on the diversity of its campus community, including many forms of identity such as gender, race, ethnicity, and national origin. It has several initiatives focused on increasing the number of female faculty members. These initiatives include efforts to build the pipeline of female scholars by improving the gender balance of the graduate student body, encouraging academic departments to identify and recruit outstanding female scholars, and developing best practices to support the professional advancement of female faculty members.

Developing the Faculty Pipeline

In order to impact the gender composition of the faculty, it is important to enhance the long-term pipeline of women receiving graduate degrees and entering the academy. Princeton's recent efforts to diversify the population of graduate students have been made in response to the 2013 Report of the Trustee Ad Hoc Committee on Diversity. This report, written by a committee of university alumni, faculty and staff members, recommended a comprehensive strategy to increase the racial, ethnic, and gender diversity of the Princeton faculty, graduate student, postdoctoral and staff populations.

Dean of the Graduate School Sanjeev Kulkarni has worked with the provost's office and academic departments to fund several pilot programs designed to increase the percentage of women graduate students. Many of these initiatives have focused on increasing the pipeline of students with research experience and exposure to Princeton or creating programs that make graduate study at Princeton more inclusive. For example, the School of Engineering and Applied Science has created a summer research fellowship designed to offer exposure to research, seminars on graduate study, academic skills workshops and professional development activities to undergraduate students from other universities. The Department of Philosophy has established a recurring networking and mentoring workshop for female graduate students, in partnership with other universities. The three-day workshops bring together female graduate students and female faculty members, and the workshop's 12 sessions are split between substantive academic discussions and panels focused on advice and mentoring.

Initiatives Focused on the Composition of the Faculty

Also in response to the Report of the Trustee Ad Hoc Committee on Diversity, Dean of the Faculty Deborah Prentice has undertaken to enhance the diversity of the faculty, including an emphasis on women faculty members in academic disciplines where they are underrepresented.

Dean Prentice has created a Faculty Advisory Committee on Diversity to support her efforts. Among its activities, the Faculty Advisory Committee on Diversity hosts two annual events for female faculty members. These events include a focus on mentoring and professional development. Another program under development by the Faculty Advisory

Committee on Diversity is a „new directions“ workshop series that would bring individuals who are about to enter the assistant professor job market to campus, exposing faculty members to new academic directions in scholarship, and as a byproduct, introducing faculty members to a more diverse array of potential job candidates than have visited in the past.

Princeton aims to guarantee that lack of funding does not become an unnecessary deterrent to recruiting distinguished senior scholars or promising junior scholars. In 2014, Dean Prentice informed academic departments that her office would contribute funding equivalent to 10 full-time faculty members for new hires that diversify the faculty. Because departments typically share in funding the new positions, 15 to 20 new hires could result from this initiative.

Over the next year, the Office of the Dean of the Faculty will explore the possibility of a faculty-run center for faculty mentoring and professional development.

Innovative Practices for Advancing the Careers of Women Faculty Members

The University has also taken several steps to guarantee that faculty members have the best circumstances in which to seek tenure and/or promotion following their initial appointment. Although these innovative practices support all faculty members, postdoctoral fellows and graduate students as they progress through the academic pipeline, they are particularly successful in supporting the careers of female faculty members, who often disproportionately shoulder responsibility for family matters. These practices include automatically granting a one-year extension of term for faculty members who become parents or who have primary responsibility for the care of young children, and financial assistance programs to help pay for childcare and care of other dependent family members.

The University currently has two university-affiliated childcare centers on campus. A new center with expanded capacity is expected to open in the summer of 2017. The University also has formal relationships with a number of nearby child care centers that provide tuition discounts and admission priority for the children of Princeton faculty, postdoctoral fellows, and graduate students.

To support the needs of dual-career couples, Princeton has appointed a Special Assistant

to the Dean of the Faculty who assists with partner placement or any other family matter in connection with the recruitment or retention of a faculty member. Assistance is provided to 30-40 faculty families per year; the vast majority of these request dual career assistance.

Mit der Princeton University verbindet die Humboldt-Universität seit 2012 eine strategische Profilpartnerschaft. Im Rahmen dieser Partnerschaft wird die Kooperation in Forschung und Lehre sowie ein Austausch auf Governance-Ebene strategisch ausgebaut und gestärkt. So tauschen sich beide Universitäten auf Arbeitsebene auch zu Strategien der weiteren Diversifizierung ihrer Institutionen aus. Ansprechpartnerin für diesbezügliche Fragen an der Princeton University ist Michele Minter, seit 2011 Vice Provost for Institutional Equity & Diversity.



Quelle: Flickr/readerwalker, -
Princeton University building, CC by 2.0

Akteurin für Gleichstellungspolitik

Die Landeskonferenz für Frauenbeauftragte an Berliner

Hochschulen



Dr. Sünne-Maria Andresen
Frauenbeauftragte der HTW Berlin
und Sprecherin der LaKoF Berlin

In der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF) organisieren sich die zentralen, hauptberuflichen Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen. Mit ihrem Wissen unterstützen die Frauenbeauftragten alle hochschulpolitischen Akteure und Akteurinnen Berlins auf dem Weg hin zu geschlechtergerechten Hochschulen. In monatlichen Sitzungen werden aktuelle Entwicklungen reflektiert, mit Expert_innen diskutiert, Best Practices ausgetauscht und Strategien für mehr Chancengleichheit entworfen. Auf Landes- und Bundesebene agiert die LaKoF, vertreten durch zwei Sprecherinnen, als eigenständige politische Akteurin.

BCP – Bundesweit einzigartiges Förderprogramm

Die LaKoF setzt sich seit vielen Jahren für die Fortsetzung und Weiterentwicklung des Berliner Programms für Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (BCP) ein. Im Juni wurde sie von den Senatsverwaltungen um ihre Stellungnahme zu den Richtlinien für die neue Programmlaufzeit 2016-2020 gebeten. Die praktischen Erfahrungen der LaKoF mit der Umsetzung des Programms in den verschiedenen Hochschultypen führten zu gezielten Verbesserungsvorschlägen.

Die LaKoF tritt für Gleichstellung an Berliner Hochschulen ein. Den Professorinnenanteil an Berliner Hochschulen zu erhöhen, ist nur eines von vielen Zielen. Ein weiteres Anliegen ist es, innerhalb der verschiedenen Fachkulturen an den Berliner Universitäten, Fachhochschulen, künstlerischen Hochschulen, konfessionellen Hochschulen und an der Charité praktikable fachtypische Initiativen zur Verbesserung der Chancengleichheit anzulegen. Daher bewegt sich das Spektrum der Fördermaßnahmen von Vorgezogenen Nachfolgeberufungen und befristeten W2-Professuren bis hin zu innovativen Projekten. Der kontinuierliche Austausch über die Umsetzung des Programms innerhalb der einzelnen Hochschulen hat dazu geführt, dass die LaKoF mittlerweile über ein spezifisches Expertinnenwissen verfügt, das immer wieder in die Weiterentwicklung des Programms eingeflossen ist und dessen einzigartige Struktur unterstreicht.

Gleichstellungsstandards an Berliner Hochschulen – Standards ausbauen, statt Quoten erzwingen

Die Berliner Gleichstellungspolitik favorisiert seit Ende der 1980er Jahre das so genannte Kaskadenmodell vor der festen Quote. In Anlehnung an die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat die LaKoF

Allgemeine Gleichstellungsstandards (AGS) entwickelt, die alle Bereiche an einer Hochschule, d.h. Lehre, Forschung und Kunst sowie das Management, den Verwaltungs- und Technikbereich, einschließen. In diesen Standards bündeln sich die verschiedenen Initiativen an Berliner Hochschulen. Gleichzeitig sind sie so offen formuliert, dass sie Spielraum dafür lassen, die Problembereiche fachspezifisch zu definieren und dazu passende konkrete Handlungsmaßnahmen zu entwerfen. Die AGS sollen die bundesweit vergleichsweise sehr gute Entwicklung der Gleichstellung an Berliner Hochschulen der vergangenen zwanzig Jahre auf einen modernen Kurs leiten und, ausgehend von der Selbstverständlichkeit des Gleichstellungsanliegens, stärker die tatsächliche Umsetzung in den einzelnen Bereichen beleuchten.

BIG – Gesetzgebung nicht ohne Frauen

Im Januar war die LaKoF zur Anhörung in den Wissenschaftsausschuss des Abgeordnetenhaus geladen. Sie sollte zur Umsetzung der Chancengleichheit im so genannten BIG-Gesetz (Berliner Institut für Gesundheitsforschung) Stellung nehmen. Das Gesetz regelt das Kooperationsvorhaben von Charité (Universitätsmedizin) und Max-Delbrück-Centrum (MDC). Als einzige Frau unter sechs Männern setzte sich die LaKoF-Vertreterin erfolgreich für einen Sitz der Frauenvertreterin im Aufsichtsrat und für eine Satzung für Chancengleichheit im neu gegründeten Institut ein.

Ohne Intervention von Außen berücksichtigen solche Abkommen - wie auch das Beispiel des Kooperationsvertrags für die Berlin School of Public Health (BSPH) zwischen Technischer Universität, Charité und Alice-Salomon-Hochschule zeigt -, die Gleichstellungsaufgaben nur selten. In solchen Fällen sind die Weitsicht, das Organisationswissen und das Engagement der LaKoF gefragt, da-



Bianca Beyer
Frauenbeauftragte der Universität
der Künste Berlin und Sprecherin
der LaKoF Berlin

Fotos: privat

mit der Gleichstellungsauftrag von Anfang an in die Gründungspapiere und weitere zentrale Vereinbarungen aufgenommen wird.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt – sensibilisieren und beraten Ein weiteres Anliegen der LaKoF besteht darin, die vorhandenen Netzwerke zu nutzen, um die in den einzelnen Hochschulen vorhandene Expertise zu Gleichstellungsfragen zu bündeln. Im November 2014 wurde beispielsweise von einer internen Arbeitsgruppe der LaKoF ein Workshop zum Umgang mit sexualisierter

Diskriminierung und Gewalt organisiert und durchgeführt, der sich gezielt an die dezentralen Frauenbeauftragten der Hochschulen richtete. Die Ergebnisse des Workshops werden in einer Handreichung veröffentlicht, in der ausführlich auf die rechtlichen Grundlagen eingegangen wird, die Möglichkeiten der Beratung bei Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aus sozialpsychologischer Sicht aufgegriffen und Formen des Empowerments für Betroffene vorgestellt werden.



Ressourcenschonend arbeiten

Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten kooperiert mit dem Nachhaltigkeitsbüro

Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin hat sich entschieden in Kooperation mit dem Nachhaltigkeitsbüro, darüber nachzudenken, wie zukünftig effizienter mit Ressourcen umgegangen werden kann.

Seit wann gibt es das Nachhaltigkeitsbüro? Wie ist die Idee entstanden und umgesetzt worden?

Mitte 2013 hatte der Masterstudent Georg Liebig die Idee, eine studentische Initiative zu gründen, die sich dafür einsetzt, die HU zu einer nachhaltigen Universität zu transformieren. Wenig später stieß der Geographie Student Josef Kaiser dazu und inspiriert von der Uni Maastricht, wo die Gründung und Etablierung eines Green Office großen Erfolg hatte, nahm die Idee Form an. Ein Konzeptpapier wurde geschrieben, Mitglieder wurden geworben und erste Projekte umgesetzt. Inzwischen sind wir als „Nachhaltigkeitsbüro. Studentische Initiative - HU Berlin“ offiziell durch das Parlament der Student_innen anerkannt und auf dem besten Weg, uns noch weiter in der HU zu verankern und Nachhaltigkeit in verschiedensten Bereichen voranzubringen.

Wer seid ihr? Welche (politische) Motivation treibt Euch an?

Wir sind eine Gruppe von Student_innen aus diversen Studiengängen der HU Berlin. Als solche fluktuiert unsere Mitgliederzahl je nach Semester zwischen fünf und 15 Leuten im Kernteam. Unser Büro ist am IRI THESys angesiedelt, dem HU-Forschungsinstitut für Transfor-

mation von Mensch-Umwelt-Systemen. In Anbetracht enormer globaler Herausforderungen, wie z.B. Klimawandel, Umweltverschmutzung und Ressourcenknappheit, sind wir der Meinung, dass nur eine nachhaltige Gesellschaft diesen Zerreißproben standhalten kann. Darüber hinaus stellen Universitäten Institutionen dar, die einen großen Einfluss auf die Gesellschaft haben durch Forschung, Vorbildwirkung und (Aus-)Bildung künftiger Politiker_innen und Führungskräfte. Eine nachhaltige HU Berlin ist also ein Schritt in Richtung Generationengerechtigkeit und lebenswerter Zukunft.

Was bedeutet für Euch Nachhaltigkeit?

Im Grunde geht es um vernünftigen Umgang mit Ressourcen. Nachhaltigkeit herrscht vor, wenn die Bedürfnisse von heute befriedigt werden, ohne dabei die Befriedigung der Bedürfnisse von morgen zu gefährden. Damit ist Nachhaltigkeit für uns eine Richtschnur für die Gesellschaft.

Was hat das Nachhaltigkeitsbüro bisher auf die Beine gestellt?

Wir haben den Diskurs um Nachhaltigkeit mit einer Podiumsdiskussion in die HU getragen, bis hin zum Präsidium. Eine Food Coop wurde



Konstantin Krenz
Studium: B.Sc. (Mathematik) an der Humboldt-Universität zu Berlin
Foto privat

Das Interview führte Veronika Springmann, Referentin der zentralen Frauenbeauftragten

veronika.springmann@hu-berlin.de

ins Leben gerufen, in der man Lebensmittel aus der Umgebung an der Uni erwerben kann.

Im SoSe 2015 startete das Studium Oecologium mit einer Ringvorlesung, welche das Ziel hat, über die Sinnhaftigkeit und Anwendbarkeit von Nachhaltigkeit aufzuklären. Wir richteten im WS 2014/15 eine mehrtägige Konferenz aller Nachhaltigkeitsbüros Europas mit 45 Teilnehmer_innen aus fünf Ländern aus. Weitere Projekte und Zusammenarbeiten mit anderen Gruppen wurden verwirklicht oder sind dabei umgesetzt zu werden. An Ideen mangelt es nicht.

Ich kann mir gut vorstellen, dass ihr mit Eurer Arbeit auf Widerstände stoßt. Falls ja, wie sehen diese aus und wie geht ihr damit um?

Weitere Informationen:

https://blogs.hu-berlin.de/n_buero/nachhaltigkeitsbuero@hu-berlin.de

Ein Widerstand ist natürlich die Hierarchie. Vom Status her sind wir nur Student_innen und haben daher beschränktes Mitspracherecht an der Universität. Wenn dann ein_e verantwortliche_r Mitarbeiter_in nicht von Nachhaltigkeit überzeugt ist, dann hat man manchmal einfach schlechte

Karten. Deshalb streben wir stets höchste Diplomatie in den entstehenden Diskussionen an, da wir ja mit den Verantwortlichen zusammenarbeiten und uns nicht über sie stellen wollen.

Weiter haben wir nur sehr limitierte Finanzen, da wir von niemandem gefördert werden. Unsere Arbeit ist ehrenamtlich. Dies verhindert die Umsetzung mancher Projekte. Wir arbeiten daran, uns oder vielmehr unsere Anliegen weiter in der Uni zu verankern. Wenn sich die Gremien für einen Kurs Richtung Nachhaltigkeit entscheiden, fließen womöglich auch Gelder in die entsprechenden Projekte.

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit dem Büro der Zentralen Frauenbeauftragten (zenFrb)?

Bisher recht langsam, weil die Zusammenarbeit in der Prüfungsphase startete, dann der Sommer da war und wir und die zenFrb dementsprechend wenig Zeit hatten. Das ist aber nicht weiter schlimm, denn wir haben keine Deadline und erfahren sehr positive Rückmeldungen allerseits bezüglich des Projekts, das zum Ziel hat, die Büros der zenFrb nachhaltiger zu betreiben bzw. zu gestalten. Ein vorläufiger Projektplan wurde erstellt und die Erfassung des Status Quo hat begonnen. Erste konkrete Veränderungen werden wohl erst im WS 2015/16 beginnen.

Welche weiteren Ziele habt ihr?

Insgesamt wollen wir Nachhaltigkeit auf allen Ebenen der Uni und im Bewusstsein der Mitarbeiter_innen und Student_innen etablieren. Dazu zählen hauptsächlich die Lehre, die Forschung, die Verwaltung der Uni und die Kommunikation der Transformation nach innen und außen. Bis diese Ziele wirklich erreicht sind, ist es noch ein langer Weg, auf dem wir noch viel lernen und arbeiten werden.

Wenn ihr Euch für Eure Arbeit etwas wünschen dürftet, was wäre das?

Wir erfahren bereits eine Menge Zuspruch und Hilfe von vielen Seiten, was wir sehr zu schätzen wissen. Dennoch könnte man sich noch mehr Unterstützung wünschen, z.B. von Mitarbeiter_innen der Verwaltung und vom akademischen Mittelbau. An der FU existieren solche Kooperationen schon länger in einem größeren Ausmaß. Das würden wir uns auch für die HU wünschen.

Und zum Schluss quasi als Kick für andere Student_innen: Vereinbarkeit von politischem Engagement und Studium. Geht das gut?

Das ist am Ende eine finanzielle Frage. Natürlich muss man Zeit investieren, um sich engagieren zu können und das ist meistens Zeit, die dann beim Studium abgezogen wird. D.h. man studiert durchaus langsamer und damit länger. Das muss man sich wiederum leisten können. Viele von uns haben deshalb Nebenjobs, was auch wieder Zeit in Anspruch nimmt. Das klingt jetzt vielleicht stressig, aber im Grunde genommen bekommen wir das gut hin.

Was möchtet ihr den Leser_innen der humboldt chancengleich in puncto Nachhaltigkeit mit auf den Weg geben?

Zwei Sachen. Zum einen: Verschließt nicht die Augen vor den Herausforderungen, die auf uns zukommen. Bildet Gruppen, nehmt euch einen Missstand in eurem Umfeld vor und behebt ihn gemeinsam.

Zum anderen: Wer einmal damit angefangen hat, sich zu engagieren, hört so schnell nicht wieder damit auf, denn es macht Spaß und Mut, zu sehen wie sich die Dinge zum Besseren wenden können.

Schönefeld in Modellbaugröße

Von Schüler_innen in 3D gedruckt, zum Leben erweckt und zum Girls-Day verwendet

Den Flughafen Schönefeld in nur fünf Tagen in 3D modellieren und drucken, mit Mikroprozessoren zum Leben erwecken und anschließend zum Girls Day bei Berliner Schülerinnen das Interesse an technischen Fragestellungen zu wecken? Das haben sich drei Schülerinnen des Leistungskurses Informatik eines Berliner Gymnasiums vorgenommen – und erfolgreich umgesetzt.



Alexandra Pötke, Luisa Krüger und Melanie Schulze, Schülerinnen des Informatik-Leistungskurses am Gebrüder-Montgolfier-Gymnasium in Berlin-Johannisthal.

Foto S. Vorwerk

Der Flughafen Schönefeld in Modellbaugröße

Als das Motto „Fliegen“ der einmal jährlich stattfindenden Projektwoche an der Schule bekannt gegeben wurde, hatten die drei Schülerinnen Luisa Krüger, Alexandra Pötke und Melanie Schulze aus dem Leistungskurs Informatik des Gebrüder-Montgolfier-Gymnasiums sofort ein Projekt vor Augen: „Der Flughafen Schönefeld in Modellbaugröße mit Beleuchtung“. Zahlreiche Planungsstunden, Mikroprozessoren, Leuchtdioden, Widerstände, Kabel und Sensoren später haben mehr als 30 Projekt-Teilnehmer_innen unter Leitung der genannten Schülerinnen ganze Arbeit geleistet: Der Flughafen Schönefeld SXF wurde im Maßstab 1:185 und einer Gesamtgröße von 1,8 qm tatsächlich fertiggestellt. Die notwendigen

3D-Objekte (u.a. Autos, Busse, Tankwagen, Gates, Flugzeuge etc.) sowie die Mikroprozessor-Schaltungen mit Arduinos (Laternen- und Terminal-Beleuchtung bei Dunkelheit, Landebahn-Beleuchtung, sich drehendes Radar, Abflug-Informationen auf einem Display, typische Flughafengeräusche etc.) waren an ihrem Platz und einsatzbereit. Rückblickend bemerkt der begleitende Informatik-Lehrer Sascha Vorwerk: „Anstrengend war es, aber das Ergebnis kann sich wirklich sehen lassen.“

Ein eigenes Girls' Day Projekt an der HU anbieten!?

Doch sollte der Flughafen noch lange nicht in den Tiefen des Schulkellers verschwinden. „Wir können doch selbst ein Angebot zum Girls' Day erstellen,“ meinte Luisa. Gesagt, getan. In Kooperation mit Frau Dr. Márta Gutsche, Leiterin des Projekts Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof

(FiNCA), wurde das Angebot online gestellt. Am 23. Mai war es dann soweit: 12 Berliner Schülerinnen wurden unter der Leitung von Alexandra, Luisa und Melanie in die Programmierung von Arduino-Mikroprozessoren eingeführt. Anschließend verdrahteten die Schülerinnen selbständig die Landebahnbeleuchtung und konnten das Blaulicht der Feuerwehr mit ihren selbst geschriebenen Programmen aktivieren. Alle Teilnehmerinnen gaben eine positive Rückmeldung; so haben die drei Oberstufenschülerinnen mit ihrem Projekt dazu beigetragen Schülerinnen für Informatik und Technik interessieren.

Im kommenden Jahr wird es wieder eine Projektwoche an der Schule geben. Dann allerdings ohne Luisa, Alexandra und Melanie, die in diesem Sommer ihr Abitur ablegen werden. Aber der nachfolgende Leistungskurs bereitet sich schon darauf vor, in ihre Fußstapfen zu treten.



Sascha Vorwerk

Begleitender Informatik-Lehrer,
Gebrüder-Montgolfier-Gymnasium
in Berlin-Johannisthal.

s.vorwerk@gemont.de

Foto Privat

Girls-Day:

www.girls-day.de/aktool/ez/eventvcard.aspx?id=56587

Flughafen-Projekt:

www.gemont.de/index.php/2012-09-16-22-02-59/informatik/projekt-modellflughafen

Making-Of-Video:

www.youtube.com/watch?v=SUz2LgyB68s&feature=youtu.be

Gelesen und empfohlen

Buchtipps zum Thema Genderkompetenz an Hochschulen

Gleichstellung an Hochschulen ist inzwischen differenziert und professionalisiert. Das zeigt auch ein Blick in die beiden Bücher, die im Folgenden vorgestellt werden. Personalentwicklung ist inzwischen als ein wichtiges Thema an den Hochschulen angekommen. In ihrer Einleitung betonen die beiden Herausgeberinnen Nicola Hille und Beate Langer zu Recht, dass das Thema an den Hochschulen wegen der besonderen Personalstruktur, die durch die befristeten Qualifizierungsstellen gegeben ist, eine besondere Relevanz hat. Insgesamt ist es aber so, dass nur wenige Hochschulen über Personalentwicklungskonzepte verfügen. Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) gründet 2012 die Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“. 2014 fand in Stuttgart eine Fachtagung statt, die sich mit Zielsetzungen, Maßnahmen und Best Practice Beispielen innerhalb einer geschlechtergerechten Personalentwicklung auseinandersetzte. Die in diesem Band versammelten Beiträge sind aus dieser Tagung hervorgegangen. Die Herausforderung bestünde darin, so die Herausgeberinnen, „Konzepte und Themen der Personalentwicklung und der Gleichstellung zu einem Gesamtkonzept einer geschlechtergerechten Personalentwicklung zusammenzubringen.“ Der Band ist in vier Themenblöcke gegliedert: 1. Instrumente und Herausforderung einer geschlechtergerechten Personalentwicklung an der Universität Stuttgart.

2. Best Practice Beispiele der Universitäten RWTH Aachen, Konstanz, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, der LAKOF Baden-Württemberg und der TU Chemnitz. 3. Instrumente der Personalentwicklung (Personalauswahl, Mentoring, Nachwuchsförderung und Führungskräfteentwicklung). 4. Herausforderungen einer geschlechtergerechten Personalentwicklung an Hochschulen.



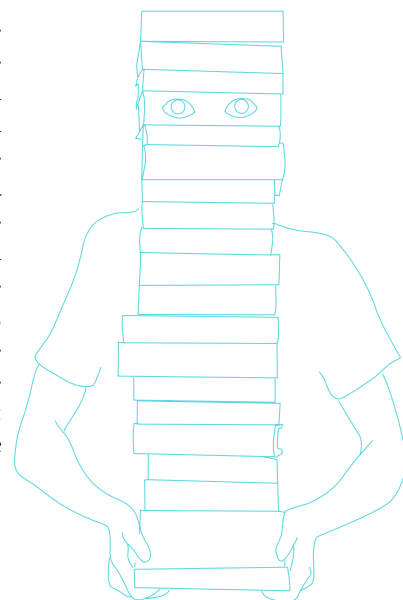
Nicola Hille/Beate Langer (Hg.), *Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen. Maßnahmen und Herausforderungen*, Baden-Baden (Nomos) 2014



Andrea Löther/Lina Vollmer (Hg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen*, Opladen/Berlin/Toronto (Verlag Barbara Budrich) 2014.

Andrea Löther und Lina Vollmer versammeln in dem von ihnen herausgegeben Sammelband Beiträge, die sich dezidiert mit den Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit in der aktuellen universitären Landschaft auseinandersetzen. Sie fokussieren dabei auf die Veränderungen innerhalb des Wissenschaftssystems, das Konsequenzen zeigt in den Geschlechterverhältnissen, geschlechterdifferenzierte Auswirkungen von Leistungsindikatoren, prekären Arbeitsbedingungen und der zunehmenden Differenzierung des Wissenschaftssystems. Dabei interessiert sie, wie die Veränderungen in der Gleichstellungsarbeit sich in die Governance-Mechanismen an Hochschulen einordnen. Denn einerseits wird zwar Gleichstellung an den deutschen Hochschulen strukturell vielfältig angegangen, während aber andererseits die Hochschulen zunehmend hierarchisch gesteuert werden, wodurch die akademische Selbstverwaltung zunehmend an Kompetenzen verliert. Gender-Mainstreaming ist in den letzten Jahren zunehmend eine Aufgabe der Hochschulleitungen geworden, konstatieren die beiden Herausgeberinnen. Wie sich Gleichstellung und Governance zueinander verhalten analysieren die Beiträge dieses Bandes aus drei unterschiedlichen Blickwinkeln: 1. Hochschulentwicklung und Gleichstellung. 2. Internationale Perspektiven und 3. Praxisberichten.

1. Hochschulentwicklung und Gleichstellung. 2. Internationale Perspektiven und 3. Praxisberichten.



Leadership-Programm

In diesem Programm wird Professorinnen der HU die Möglichkeit gegeben, sich intensiv als Führungspersönlichkeit in Wissenschaft und universitäre Selbstverwaltung zu reflektieren, ihre Führungskompetenzen zu stärken und ein Netzwerk über die einzelnen Disziplinen hinweg zu knüpfen.

Die aktuelle Ausschreibung finden Sie hier:

www.exzellenz.hu-berlin.de/de/foerderlinien/governance/leadership-programm-fuer-professorinnen-in-fuehrungspositionen

Kontakt

Dr. Sabine Blackmore

Tei. 2093-2315

sabine.blackmore.1@uv.hu-berlin.de

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/frb/foerderung/professorinnen/leadership/leadership>

Caroline von Humboldt-Programm

Das Caroline von Humboldt-Programm (CvH-Programm) wurde als das strategische Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität entwickelt. Benannt wurde es nach der geistreichen Briefautorin, Salonière, Mäzenin und Ehefrau Wilhelm von Humboldts.

Sämtliche gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Universität werden in diesem übergreifenden Dachprogramm gebündelt und vernetzt, regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt.

Einen Überblick über das Caroline von Humboldt-Programm finden Sie hier:

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/frb/gleichstellungsstrategie/cvh-programm.pdf>

Kontakt

Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert

2093-2840

frauenbeauftragte@hu-berlin.de



Zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
frauenbeauftragte.hu-berlin.de