



humboldt chancengleich.
fokus frau.

humboldt chancengleich

3. Jahrgang | Juni 2011

Schwerpunkt

100 Jahre

Internationaler Frauentag

Zur historischen Entwicklung

Stimmen aus der Universität

Die politischen Forderungen

Entgeltgleichheit

Frauenquote

chancengleich

exzellent

Empowermentprogramm

Graduate Program Adlershof

Denkmal für Lise Meitner

chancengleich

praktisch

Veranstaltet

Initiiert

International

Vorgestellt

chancengleich

familiär

Neuigkeiten



Impressum

Herausgeberin und Redaktion

Zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6 · 10099 Berlin
Tel.: (030) 2093 - 2840
frauenbeauftragte@hu-berlin.de
frauenbeauftragte.hu-berlin.de

Gestaltung

Grundentwurf: unciom-berlin.de
Layout & Satz: Nina Blasse

Fotos

Nachweise sind den jeweiligen Abbildungen beigelegt.
Titelbild: Clara Zetkin und Rosa Luxemburg
auf dem Weg zum Parteitag der deutschen
Sozialdemokratie (1910), Bundesarchiv, Y10-1183/68

Druck

DZA Druckerei zu Altenburg GmbH
Auflage: 1.500 Exemplare, Juni 2011

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.

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

100 Jahre Internationaler Frauentag - so lautet das Schwerpunktthema der vorliegenden Ausgabe von *humboldt chancengleich*; denn im März 1911 feierten Frauen in vielen Ländern diesen wichtigen Tag der Frauenbewegung zum ersten Mal. „Ist unsere Arbeit abgeschlossen...?“, so fragte dann bereits 1919 Marie Juchacz, als sie als erste Parlamentarierin im Deutschen Reichstag eine Rede halten „durfte“. Zum historischen Kontext: Erst seit 1918 verfügten Frauen in Deutschland nach langen Kämpfen - nicht zuletzt im Rahmen der Internationalen Frauentage - über das aktive und passive Wahlrecht. Die Frage von Marie Juchacz, die sie damals verneinte, steht als Leitfrage über dem Schwerpunkt dieses Heftes.

Vor diesem Hintergrund finden Sie, liebe Leserinnen und Leser, im Folgenden gleichermaßen einen Blick in die Vergangenheit, die Gegenwart und - was so manche Forderung betrifft - in die Zukunft des Internationalen Frauentages. So bietet Kerstin Wolff einen kurzen Abriss zur Entwicklung des Tages vor allem in Deutschland. Sie konstatiert, dass sich durch die jahrzehntelange Existenz zweier deutscher Staaten zwei durchaus unterschiedliche Traditionen, mit dem Tag umzugehen, herausbildeten. Diese Feststellung wird in den Interviews mit „Humboldianerinnen“ aus Ost und West, die Veronika Springmann und Nina Blasse für ihre Reportage führten, bestätigt. Wie Gleichstellung in der Vergangenheit (der DDR) ganz praktisch gelebt werden konnte, zeigt die vom Präsidenten der Humboldt-Universität, Jan Hendrik Olbertz, beigezeichnete Anekdote zum Thema. Die Verknüpfung von Vergangenheit und Gegenwart bietet schließlich ein von mir kommentierter Text aus der Humboldt-Zeitung des Jahres 1961. Einige der damals aufgestellten Forderungen sind tatsächlich bis heute noch immer oder besser: schon wieder virulent!

Aus der Gegenwart in die Zukunft weisen schließlich die Artikel von Hildegard-Maria Nickel, die sich mit dem Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung und den darin erhobenen Forderungen auseinandersetzt, von Anne Jenter zur bisher keineswegs erreichten Entgeltgleichheit von Professorinnen und Professoren sowie von Jutta Allmendinger zur Frage einer Frauenquote in der Wissenschaft. Ich bin gespannt, wie Sie die eingangs gestellte Frage, nämlich ob unsere (gleichstellungspolitische) Arbeit abgeschlossen sei, nach der Lektüre dieser Texte beantworten werden.

Aber es gibt natürlich nicht nur das Schwerpunktthema in diesem Heft. Sie finden hier gleichermaßen Berichte über exzellente Projekte etwa zum Empowerment von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die praktische Gleichstellungsarbeit an der Humboldt-Universität sowie im internationalen Kontext. Weiter setzen wir die Reihe von Portraits ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen an der Humboldt-Universität mit der Vorstellung von Vera Moser, Professorin am Institut für Rehabilitationswissenschaften, fort. Schließlich erhalten Sie Informationen zum Thema Familienfreundlichkeit an unserer Universität: von praktischen Neuigkeiten aus dem Familienbüro bis zum Thema familiengerechte Führung.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und interessante Lektüre!

Ihre



Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
Zentrale Frauenbeauftragte



Foto: privat

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
Zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin

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

Inhalt

Impressum	2
Editorial	3
In aller Kürze	5
Schwerpunkt	6
Happy Birthday Internationaler Frauentag! Zur historischen Entwicklung des Frauentags	6
Welche Bedeutung hat der Internationale Frauentag heute? Stimmen aus der Humboldt-Universität	10
Kopf und Kragen..... Eine Anekdote zum Frauentag	12
Ein Rückblick: Vor 50 Jahren in der Humboldt-Zeitung..... Sechs Fragen an die Vorsitzende des Frauenausschusses	14
Brot und Rosen - und noch viel mehr!..... Die politischen Forderungen	16
Entgeltgleichheit für Hochschullehrkräfte? Schön wär's!..... Zur Entgeltsituation an deutschen Hochschulen	18
Herr Helmholtz	19
Eine Frauenquote für die Wissenschaft	
chancengleich exzellent	20
Empowerment für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund.....	20
Graduate Program Adlershof für Promovendinnen.....	21
Ein Denkmal für Lise Meitner.....	22
Gleichstellungspraxis in der Promotionsphase.....	24
Europäisches Patent von Biologin angemeldet	25
chancengleich praktisch	26
Veranstaltet	26
Initiiert.....	29
International.....	30
Vorgestellt.....	33

chancengleich familiär..... 36

Neuigkeiten aus dem Familienbüro 36

Familiengerechte Führung..... 38

Zu guter Letzt..... 39

In aller Kürze

Studierenden-Service-Center nimmt Betrieb auf

Die Humboldt-Universität hat ein neues, modernes Studierenden-Service-Center (SSC). Seit dem 18. April 2011 finden Studierende, Studieninteressierte und BesucherInnen der Universität im Lichthof West des Hauptgebäudes ein umfangreiches Beratungs- und Serviceangebot aus einer Hand. An einen Empfangs- und Wartebereich, in dem erste Fragen beantwortet und Anträge entgegengenommen werden, grenzen ein Selbstinformativbereich sowie Beratungsräume. Die individuelle Beratung und Sachbearbeitung findet an sechs so genannten Serviceinseln statt. Am SSC sind der Studierenden-service mit Immatrikulation und Zulassung, das Servicezentrum Lehramt, das Career Center, die Wissenschaftliche Weiterbildung, die Behindertenberatung, die Abteilung Internationales mit Outgoing-Beratung, der Hochschulsport, das Studentenwerk mit BAFÖG- und Wohnberatung, das Sprachenzentrum sowie die Stabsstelle Qualitätsmanagement für Beglaubigungen beteiligt. In der zweiten Ausbaustufe ab 2012 wird auch die Studienberatung in räumlicher Nähe zum SSC sowie eine Kinderecke zu finden sein.

Jochen O. Ley
 Projektleiter SSC
 Tel.: (030) 2093 – 70257
jochen.ley@hu-berlin.de
hu-berlin.de/ssc

Forum Femina Anima

Das Forum Femina Anima, dem Netzwerk für Frauen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der Humboldt-Universität, trifft sich auch in diesem Semester wieder regelmäßig. Immer am ersten möglichen Donnerstag eines Monats treffen sich die Frauen um 16 Uhr im Restaurant Cum Laude (Hauptgebäude, Unter den Linden 6, barrierefreier Eingang im Innenhof). Neue Mitstreiterinnen sind immer herzlich willkommen!

forumfeminaanima@web.de

Hochklassig qualifizierte Wissenschaftlerinnen

Für die Suche nach herausragenden Wissenschaftlerinnen gibt es seit kurzem eine Plattform, die es ermöglicht, exzellente Wissenschaftlerinnen leicht zu finden und mit ihnen in Verbindung zu treten: das Internetportal AcademiaNet. Es wurde im Herbst von der Robert Bosch Stiftung und dem Verlag Spektrum der Wissenschaft geschaffen, um den Frauenanteil in wissenschaftlichen Führungspositionen und Gremien zu befördern. Zehn Wissenschaftlerinnen der Humboldt-Universität sind bislang bei AcademiaNet vertreten.

AcademiaNet

Die Datenbank versteht sich als Hilfestellung für alle, die wissenschaftliche Gremien oder Führungspositionen besetzen, über Wissenschaft berichten, Konferenzprogramme

gestalten oder Expertinnen zur Entscheidungsfindung hinzuziehen wollen.

Selbsteintragungen in die Datenbank sind nicht möglich. Erforderlich ist vielmehr ein Vorschlag seitens einer der zahlreichen, renommierten AcademiaNet-Wissenschaftspartner, zu denen unter anderem die DFG, die Fraunhofer- und die Max-Planck-Gesellschaft, die Leopoldina und der Wissenschaftsrat zählen.

www.academia-net.de

Junge Talente entdeckt und gefördert mit dem Deutschlandstipendium

Seit dem Sommersemester 2011 werden an der Humboldt-Universität 18 Studierende mit einem Deutschlandstipendium gefördert. Die 13 Frauen und fünf Männer kommen aus allen Fakultäten und gehören zu den besten 10% ihrer Studiengänge. Mit ihren Studienleistungen und einer Empfehlung durch eine/n HochschullehrerIn haben sie sich um die begehrte Förderung beworben. „Die Auswahl der besonders leistungsbereiten und engagierten Studierenden für das Deutschlandstipendium erfolgte aus 231 Bewerbungen (davon 58% von Frauen) und forderte die Auswahlkommission heraus. Der Kommission gehören neben dem Vizepräsidenten für Studium und Lehre, zwei Professorinnen bzw. Professoren auch zwei Studierende an. Ich freue mich sehr, dass es gelungen ist, Studierende mit

herausragenden Leistungen im Studium und spannenden Biografien für das Stipendium auszuwählen“, so Universitätspräsident Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz. Zu den ersten Stiftern gehören die Bayer Stiftung, B.M.G. Berliner Milch-einfuhr-Gesellschaft, die Humboldt-Universitäts-Gesellschaft, die Olympus Deutschland GmbH, die PicoQuant GmbH und die Stiftung Humboldt-Universität. Das Fundraisingbüro, HochschullehrerInnen der Humboldt-Universität und der Präsident suchen weiter nach neuen SpenderInnen, damit auch in der zweiten Runde weitere Deutschlandstipendien vergeben werden können. Ab Juni ist es wieder so weit. Alle Studentinnen und Studenten der Humboldt-Universität sind eingeladen, sich um ein Stipendium zu bewerben. Auf der Internetseite gibt es die entsprechenden Formulare. Doch bei Geld allein soll es nicht bleiben, weitere Betreuungsangebote für die StipendiatInnen sind schon geplant. Und auch hier wollen sich die Förderer engagieren.



Mariana Bulaty
 Referat für Öffentlichkeitsarbeit,
 Marketing und Fundraising
 Tel.: (030) 2093 - 2147
mariana.bulaty@hu-berlin.de
www.hu-berlin.de/deutschlandstipendium

Happy Birthday Internationaler Frauentag!

Zur historischen Entwicklung des Frauentags



Foto: privat

Dr. Kerstin Wolff

Die Autorin ist Forschungsreferentin bei der Stiftung Archiv der deutschen Frauenbewegung. Sie forscht seit Jahren über die Geschichte der alten Frauenbewegung in Deutschland und gibt die Zeitschrift *Ariadne – Forum für Frauen- und Geschlechtergeschichte* heraus.

Tel: (0561) 989 36 70
wolff@addf-kassel.de

Der März 2011 stand ganz im Zeichen eines großen Jubiläums: Der Internationale Frauentag feierte am 8. März seinen 100. Geburtstag. Da es sich bei besonderen Jubiläen anbietet, auf die Geschichte zu blicken, soll hier ein kurzer Abriss zur Entwicklung des Internationalen Frauentages vorgestellt werden. Dabei zeigt sich, dass die Geschichte dieses „Kampftages“ für Deutschland ganz besonders interessant ist, denn durch die Existenz von zwei deutschen Staaten gab es in der Vergangenheit auch zwei – durchaus unterschiedliche – Traditionen, mit diesem Tag umzugehen.

Wie alles begann

Dass es einen Internationalen Frauentag überhaupt gibt, ist auch einer Deutschen zu danken: Clara Zetkin. Die Führerin der sozialistischen Frauenbewegung im Kaiserreich brachte 1910 auf der II. Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz mit ihrer Mitstreiterin Käthe Duncker einen Antrag ein, der sich mit Mitteln zur Propagierung des Frauenwahlrechts beschäftigte. Beide unterstützten die Idee der amerikanischen Sozialistin May Wood-Simons, die die Idee eines Frauentages aus den USA mitgebracht hatte. Hier hatten Frauen der Sozialistischen Partei Amerikas (SPA) 1908 ein Nationales Frauenkomitee gegründet, welches beschloss, einen besonderen nationalen Kampftag für das Frauenstimmrecht zu initiieren. 1909 begingen die Nordamerikanerinnen diesen Tag zum ersten Mal und der Tag erwies sich als großer Erfolg. Clara Zetkin und Käthe Duncker wollten diese Protestform auch für Europa fruchtbar machen und stellten den Antrag, künftig einmal im Jahr einen Kampftag für das Frauenwahlrecht einzuführen. Der Antrag wurde angenommen und so konnte 1911 am 19. März der erste Internationale Frauentag stattfinden.

Neben Deutschland feierten diesen ersten Internationalen Frauentag auch Österreich, Dänemark, die USA, die Schweiz und Bulgarien. Die Beteiligung der Frauen in Deutschland war – Zetkin zufolge – recht zufriedenstellend. Allein in Berlin hatte es 42 Veranstaltungen mit rund 45.000 Teilnehmenden gegeben.

Die Sozialistinnen um Clara Zetkin hatten für den Internationalen Frauentag vor allem

ein Thema vorgesehen: Den Kampf um das Wahlrecht. Diese politische Forderung konnte beim ersten Internationalen Frauentag 1911 nur deshalb so laut und deutlich erhoben werden, weil 1908 das diskriminierende preußische Vereinsrecht aufgehoben worden war. Damit war es für Frauen zum ersten Mal möglich geworden, Mitglied in einer politischen Partei zu werden und sich innerhalb von Frauenvereinen explizit zu parteipolitischen Fragen zu äußern. Allerdings war die Partei, der Zetkin angehörte, von der Wichtigkeit des Frauentages bei weitem nicht überzeugt. Bereits 1913 musste Zetkin erkennen, dass es in der Sozialdemokratischen Partei Deutschland (SPD) massive Gegenstimmen gegen diesen Tag gab. Vor allem auf dem Jenaer Parteitag erhoben sich viele ablehnende Stimmen, die befürchteten, dass für die Frauen in der Partei nun „Extrawürste gebraten“ würden. Luise Zietz und Clara Zetkin, die beiden Frauentagsagitorinnen, mussten mit „Engelszungen“ auf die meist männlichen Parteimitglieder einreden bis sie es schließlich schafften, dass der Beschluss gefasst wurde, auch 1913 einen Frauentag abzuhalten. Die skeptischen Stimmen konnten sich letztendlich nicht durchsetzen und in den nächsten Jahren fand der Internationale Frauentag seinen Platz in der sozialistischen Bewegung.

Vor allem der Frauentag von 1914 wurde zu einem großen Erfolg. Das berühmte Plakat mit der Forderung „Heraus mit dem Frauenwahlrecht“ (siehe Abbildung S. 7), auf dem eine barfüßige Frau in einem schlichten schwarzen Kleid eine große rote Fahne schwenkt, entstand für den Frauentag 1914. Damit war das Plakat entstanden, welches von seiner Gestaltungskraft das prototypische Plakat für den Frauentag überhaupt wurde. Immer wieder wurde es aufgegriffen und verwendet und die kämpferische Geste der barfüßigen Frau mit der großen Fahne war so erfolgreich, dass 2011, also in diesem Jahr, der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) für seine Briefmarkenserie zum 8. März auf genau dieses Symbol zurückgegriffen hat. Natürlich ist das Motiv nun „erneuert“ und die Figur lediglich stilisiert, aber bei genauer Betrachtung ist das Originalmotiv von 1914 deutlich zu erkennen.

Auch während des Ersten Weltkrieges wurde der Frauentag abgehalten. Der Tag bot nun die Möglichkeit, sich für Frieden und Verständigung auszusprechen, auch wenn dies von der SPD ausgesprochen ungern gesehen wurde. Clara Zetkin – die Hauptorganisatorin und Propagandistin des Frauentages – stand auf der Seite der entschiedenen Pazifistinnen und so versuchte sie, auch den Frauentag für diese Veränderung der Politik zu nutzen. Die Spannungen in der Partei wurden immer größer und 1917 zerbrach schließlich der Konsens in der SPD und die USPD (Unabhängige Sozialdemokratische Partei Deutschland) spaltete sich ab. Der Frauentag wechselte nun die Partei, denn Clara Zetkin und auch Luise Zietz waren in die USPD übergetreten und nahmen die Organisation des Frauentages mit.

Das Frauenwahlrecht und wie weiter?

Ende 1918 schien es dann so, als wenn sich der Internationale Frauentag in Deutschland „erledigt“ hätte. Denn die provisorische Reichsregierung – bestehend aus SPD- und USPD-Mitgliedern – verkündete nach dem Zusammenbruch des Kaiserreiches und dem verlorenen Krieg, das freie, geheime, aktive und passive Wahlrecht für Männer und Frauen über zwanzig Jahre, d.h. das Frauenwahlrecht war eingeführt!

Dies war sicher ein schwieriger Moment für den Frauentag. Was tun? Wieder abschaffen oder den Tag für andere Themen nutzen? Die Entscheidung war für die Kommunistische Partei Deutschland (KPD), die nun entstanden und in die Clara Zetkin eingetreten war, vollkommen klar: Der Tag wurde weiter genutzt, um auf neue – oder besser gesagt – alte Themen aufmerksam zu machen. Vor allem das Thema Frauenarbeit rückte nun ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Wie aber hielt es die SPD mit dem Tag, der doch eigentlich seinen Ausgangspunkt in ihren Reihen genommen hatte?

Die Sozialdemokratinnen mussten wieder von vorn beginnen und ihre Partei noch einmal davon überzeugen, dass der Tag wichtig sei. Dies gelang ihnen erst 1925 und ein Jahr später gab es dann in der Weimarer Republik zwei Internationale Frauentage: einen kommunistischen, der immer an einem 8. März gefeiert

wurde und einen sozialdemokratischen ohne festes Datum.

Warum aber wurde und wird der Internationale Frauentag an einem 8. März gefeiert? Die Festlegung auf den 8. März erfolgte durch die Kommunistinnen bereits 1921. Wieder einmal war es Clara Zetkin, die sich auf der zweiten Konferenz der Kommunistischen Internationale dafür einsetzte, den Internationalen Frauentag auf ein einheitliches Datum fest zu setzen und zwar auf das Datum, welches die Russinnen vorgeschlagen hatten. Die Russinnen ihrerseits hatten den 8. März ausgewählt, um an die Frauentagsdemonstrationen von 1917 zu erinnern, die den Auftakt zu einer massiven Streikwelle im ganzen Land gebildet hatte. Der Streik mündete in einem Generalstreik und dieser wiederum gipfelte in einem bewaffneten Aufstand. So hatten die Proteste zum Frauentag 1917 in Russland den Sturz des Zaren eingeleitet. Und dieser entscheidende Frauentag hatte an einem 8. März stattgefunden.

In der Weimarer Republik gab es also zwei Internationale Frauentage: einen von der SPD ohne festes Datum und einen von der KPD, stets begangen am 8. März. Doch der Frauentag konnte in der Weimarer Republik nicht an die Erfolge der Vorkriegszeit anknüpfen. Erst als die Bedrohung durch die Nationalsozialisten größer wurde, gewannen die Frauentage wieder an politischem Profil und damit an Bedeutung. So stand der SPD-Frauentag 1931 unter dem Motto „Gegen Krieg und Nazi-Terror, für Sozialismus und Frieden“ und mischte sich damit aktiv in die Tagespolitik ein.

Im Nationalsozialismus

Allerdings konnten die Aktionen zum Frauentag in den 30er Jahren nicht verhindern, dass 1933 die Machtübergabe an Hitler erfolgte.



Entwurf des Plakats von Karl Maria Stadler, 1914. Bild: Stiftung Archiv der deutschen Frauenbewegung, Kassel.

Und genauso selbstverständlich war es, dass es seit 1933 zunächst keinen Frauentag mehr gab. Denn alles, was an sozialdemokratische, sozialistische, kommunistische oder auch nur an liberale Haltungen in der deutschen Gesellschaft erinnerte, wurde durch die neuen



Collage zum 8. März
Foto: Stiftung Archiv der deutschen Frauenbewegung, Kassel.

Machthaber sofort verboten. So musste der Internationale Frauentag – zusammen mit den Kommunistinnen und Sozialdemokratinnen – „in den Untergrund gehen“. Trotzdem – oder vielleicht auch gerade deswegen – wurde der Tag auch im Nationalsozialismus weiter begangen, wenn auch nicht auf den Straßen. Es wurde an diesem Tag zu privaten Kaffeekränzchen eingeladen, die roten Betteninletts zum Lüften aus den Fenstern gehangen oder auch illegale Flugblätter in Stoffballen in den Warenhäusern verbreitet. 1934 und 1935 wurden am Niederrhein illegale Flugblätter zum Internationalen Frauentag gefunden, 1936 und 1937 tauchten kleine Flugzetteln in der Berliner Stadtbahn auf. Der Tag wurde so zum Erkennungszeichen für Widerstand und Opposition.

Und wieder geteilt

Bereits kurz nach der Befreiung Deutschlands wurde der Internationale Frauentag – wie der Rest der Gesellschaft auch – in die Logik des

Kalten Krieges eingespannt, wodurch die Einheitlichkeit der Feierlichkeiten in eine West- und eine Osttradition gespalten wurde. In beiden Nachkriegsgesellschaften, also in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) und der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) spielte der Tag eine recht unterschiedliche Rolle, obwohl – oder vielleicht besser weil – der Internationale Frauentag in beiden deutschen Staaten wieder in Abhängigkeit von Parteistrukturen geraten war. In erster Linie ging es darum, die Frauen an die Sozialistische Einheitspartei Deutschland (SED, im Osten) oder an die SPD (im Westen) zu binden.

In der DDR gehörte der Internationale Frauentag zum festen Bestandteil der Fest- und Feierkultur des Staates und allen Frauen, aber auch allen Männern war dieser Tag bekannt. Zwischen 1946 und 1950 entwickelten sich alle Formen der späteren Frauentagsveranstaltungen. Neu war nun, dass aus dem einstigen Kampftag ein Festtag wurde, an dem nur gelegentlich politische Forderungen gestellt wurden. Die Kolleginnen in den Betrieben wurden mit Blumen bedacht und es wurden Reden zum Thema der Emanzipation der Frau als Arbeiterin gehalten. In der BRD war der Schwerpunkt des Internationalen Frauentages in den 50er Jahren vor allem der Weltfrieden. Politische Kräfte, die sich oppositionell zu den Entscheidungen der Adenauerregierung verhielten, nutzten den Frauentag als Plattform und als Protestform. Vor allem die Entscheidung zum Wiederaufbau einer Armee führte bei Frauenfriedensorganisationen zu großen Protesten.

Während der Internationale Frauentag in der DDR jedes Jahr ganz selbstverständlich begangen wurde, hörte die SPD zu Beginn der 60er Jahre in der BRD auf, diesen Tag zu begehen. Nun blieb es Privatpersonen und kleinen Frauengruppen vorbehalten, immer noch weiter an diese Tradition zu erinnern. Erst durch die sogenannte Neue Frauenbewegung nach 1968 belebte sich der Tag in der BRD wieder, auch wenn die jungen Frauen die „verkrusteten Strukturen“ des Frauentages mehrheitlich zu Beginn ablehnten. Zu deutlich stand ihnen die Festkultur in der DDR vor Augen, wo es – aus ihrer Perspektive – wenig um zu erringende

Frauenrechte ging, sondern der Tag als Frauen-Feiertag begangen wurde, an dem staatlicherseits an die angeblich erreichte Frauenemanzipation erinnert wurde.

In der DDR gab es zu dieser Zeit keine autonomen Frauenforderungen zum 8. März, sondern Staatsempfänge, die Überreichung der Clara Zetkin-Medaille und rote Blumen. Mit Honeckers Amtsantritt 1971 setzten sich die zentralen Empfänge am 7. oder 8. März fort, doch nun lud der Generalsekretär des Zentralkomitees (ZK) der SED fast tausend Frauen ins Haus des ZKs nach Berlin ein. Die Zetkin-Medaille allerdings wussten viele Frauen als Anerkennung durchaus zu schätzen: Die Medaille wurde nicht sehr häufig und vor allem fast nur an Arbeiterinnen und Angestellte verliehen. Funktionärinnen erhielten sie gar nicht. Es muss in diesem Zusammenhang jedoch darauf aufmerksam gemacht werden, dass diese „Frauen-Medaille“ der DDR diejenige war, die mit der geringsten Geldsumme dotiert war. Tatsächlich war in der DDR aus dem früheren Kampftag ein Feiertag geworden – dennoch schätzten ihn viele Frauen und feierten ihn gern.

In den 70er Jahren setzte sich in der BRD bei vielen Gewerkschafterinnen die Erkenntnis durch, dass sie als Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht gleichberechtigt seien. Und so wurde die Tradition des Frauentages in der BRD wiederbelebt und 1979 ein erster kleiner Internationaler Frauentag begangen. Als Wegbereiterinnen traten nun die Gewerkschaftsfrauen auf, die versuchten, diesen Tag wieder als festen Bestandteil einer gewerkschaftlichen Frauenarbeit zu integrieren. Auf der 10. Frauenkonferenz 1980 wurde der Antrag gestellt, jedes Jahr am 8. März einen Internationalen Frauentag zu feiern. Drei Jahre später war es dann so weit: Ab 1983 wurde der Internationale Frauentag wieder ein offizieller Tag für die arbeitenden Frauen in der BRD unter der Schirmherrschaft der Gewerkschaften. Mit dieser Implementierung einer alten Tradition ging auch die Festlegung des zugehörigen Termins einher. Seitdem wird der Internationale Frauentag stets am 8. März gefeiert. Seit den 80er Jahren feierten aber nicht nur die Gewerkschafterinnen diesen Tag. Auch andere

Frauenzusammenschlüsse vor allem Initiativen und Projekte aus der Frauenprojekteszene, nutzten nun den Tag, um für ihre Anliegen zu werben und klare Forderungen aufzustellen.

Der Internationale Frauentag im vereinten Deutschland

Nach 1989 hatte es der Tag wieder einmal schwer im nun vereinten Deutschland. Die Gewerkschafterinnen hielten an der Tradition fest, aber die Angehörigen der autonomen Frauenbewegung mussten ihr Selbstverständnis neu finden. Neben zwei Wirtschaftssystemen und zwei politischen Kulturen stießen nämlich auch zwei verschiedene Formen von Emanzipationsvorstellungen aufeinander. Frauen in Ost und West versuchten, sich kennen zu lernen und die jeweils andere Sicht auf die Frauenemanzipation und auf weibliches Leben zu verstehen.

In dieser Situation wurde der 8. März 1994 zu einem besonderen Ereignis. Eine dramatisch hohe Frauenarbeitslosigkeit und der Abbau von Kinderbetreuungsinstitutionen im Osten der Bundesrepublik hatte den Unabhängigen Frauenverband (UFV) dazu veranlasst, zu einem „FrauenStreikTag“ auf zu rufen. Auch der Deutsche Frauenrat war aktiv geworden und hatte zu einer Großdemonstration nach Bonn eingeladen – unter dem Motto „Frauen bewegen das Land“. Damit bezogen sich die traditionellen Frauenverbände zum ersten Mal in der Geschichte auf den Internationalen Frauentag.

Seit diesem Jahr ist es nun wieder eine allgemeine Tradition, in Deutschland den Internationalen Frauentag zu begehen. Er „gehört“ heute allen Frauen, und es besteht weitgehender Konsens über die zentralen Forderungen. So geht es um gleichen Lohn für gleiche Arbeit, eine bessere Vereinbarung von Familie und Beruf für alle Menschen und nach wie vor darum, Gleichberechtigung in allen gesellschaftlichen Bereichen zu erreichen. Sich bei diesen Anliegen darauf zu besinnen, dass der Internationale Frauentag einmal ein „Kampftag“ zwecks Durchsetzung politischer Forderungen war, ist im Jahr seiner 100. Wiederkehr sicher mehr als sinnvoll und kann helfen, die politische Dimension dieses Tages zu stärken.

Verwendete Literatur:

Siegfried Scholze (2001)

Der Internationale Frauentag einst und heute. Geschichtlicher Abriss und weltweite Tradition vom Entstehen bis zur Gegenwart, Berlin: trafo Verlag

Renate Wurms (1983)

Wir wollen Freiheit, Frieden, Recht. Der Internationale Frauentag. Zur Geschichte des 8. März, Frankfurt am Main: Verlag Marxistische Blätter

Vorstand der Industriegewerkschaft Metall (Hg.) (1985)

Internationaler Frauentag. Tag der Frauen seit 75 Jahren, Frankfurt am Main: Schriftenreihe der IG Metall

Kerstin Wolff (2006)

Alle Jahre wieder... Der Internationale Frauentag – ein Feiertag für die Frauenbewegung?, in: Ariadne - Forum für Frauen- und Geschlechtergeschichte 50, S. 66-71.

Deutscher Frauenrat (Hg.) (2011)

Schwestern zur Sonne zur Gleichheit. 100 Jahre Internationaler Frauentag, Berlin

Welche Bedeutung hat der Internationale Frauentag heute?

Stimmen aus der Humboldt-Universität

Dieses Jahr wurde der Internationale Frauentag zum 100. Mal gefeiert. Traditionell findet an diesem Tag an der Humboldt-Universität die Frauenvollversammlung statt. Um daran teilnehmen zu können, werden die Frauen aus ihrem Dienst frei gestellt. Was bedeutet dieser Tag eigentlich den Frauen, welche Funktion hat er? Gerade weil sich an der Humboldt-Universität jeden Tag Frauen aus allen Teilen der Welt, aus dem Westen und dem Osten, kurz aus den verschiedensten Hintergründen begegnen, haben wir uns auf den Weg gemacht, um Meinungen und Erinnerungen zum 8. März zu sammeln.

Eine Reportage von Nina Blasse und Veronika Springmann, beide Mitarbeiterinnen im Büro der zentralen Frauenbeauftragten.

frauenbeauftragte@hu-berlin.de

Kerstin Wolff erläutert in ihrem Artikel zur Geschichte des Internationalen Frauentages in der vorliegenden Ausgabe von *humboldt chancengleich* (siehe S. 6ff.), dass dieser Tag in Ost- und Westdeutschland unterschiedliche Wege gegangen sei. Aus dem einstigen Kampftag sei in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR), so Wolff, ein Feiertag geworden. Ein Befund, den Hildegard-Maria Nickel in ihrem Artikel (siehe S. 16f.) durchaus bestätigt.

Im ehemaligen Westdeutschland ist der Internationale Frauentag erst durch die Autonome Frauenbewegung in den 70er Jahren „wiederbelebt“ worden. Wie aber haben die Frauen an der Humboldt-Universität den Tag damals und heute erlebt? Was wünschen sich die Frauen zukünftig für diesen Tag?

Dass der 8. März in der DDR durchaus ein Feiertag und nicht nur ein Kampftag war, bestätigen uns viele der von uns befragten Frauen. Gerade zu Beginn der 90er Jahre sei es wichtig gewesen, so Angelika Keune, Kustodin der Humboldt-Universität, „den Frauentag mit seinen öffentlichen rituellen Feiern wieder zu einem ‚Kampftag‘ zu machen“. Sicherlich spricht da auch die ehemalige stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte aus ihr, die so einige Frauentagsveranstaltungen an der Humboldt-Universität mitorganisierte – so zum Beispiel eine Demonstration gegen die Umbenennung der Clara-Zetkin-Strasse in Dorotheenstrasse im Jahr 1994. Der „Tag des schlechten Gewissens“, wie der Internationale Frauentag von Humboldt-Frauen 1990 genannt wurde, sollte wieder politische Forderungen nach gerechter Beteiligung von Frauen in allen Lebensbereichen auf die Agenda bringen.

Auch zu Hause war der 8. März für viele Frauen in der DDR, so auch für Angelika Keune, immer ein besonderer Tag. Solange sie sich erinnern kann, wurden die Frauen ihrer Familie verwöhnt. Ihr Ehemann züchtet zu DDR-Zeiten schon im November die damals nicht käuflich erhältlichen Freesien in Blumentöpfen, um ihr am 8. März damit eine Freude zu machen. Somit ist der Tag für Angelika Keune beides: ein Tag der Forderungen und ein Tag für die „Seele“.



Foto: Fisahn

Demonstration *Unter den Linden* am 8. März 1994 gegen die Umbenennung der Clara-Zetkin-Strasse in Dorotheenstrasse. Clara Zetkin war eine Mitinitiatorin des ersten Internationalen Frauentags 1911 (vgl. dazu Beitrag von Kerstin Wolff).

Andere Frauen aus der ehemaligen DDR erinnern den

Frauentag zwar ähnlich, buchen ihn aber eher unter „unspektakulär“ ab. Beate Meffert, Professorin am Institut für Informatik: „Auf jedem Platz der Kaffeetafel lag eine Blume und ein chinesisches Frotteehandtuch und die Männer haben Kaffee gekocht und uns bedient.“ An diesem Tag von den Männern umsorgt zu werden, Einkauf, Haushalt etc. an den Ehemann abgeben zu können, ist etwas, woran sich die Frauen aus der DDR fast alle erinnern, manche mit einem Schmunzeln, manche mit einem Schuss Wehmut.

Genau diese Ambivalenz bestätigt auch Christine Druse, Mitarbeiterin der Technischen Abteilung: „Es war einfach schön, an diesem Tag verstärkt ein respektvolles Miteinander zu erleben.“ Doch nutzt sie den Tag heute auch, um frauenpolitische Forderungen auf den Tisch zu bringen, denn „heute ist politisches Engagement wichtig, da im großen Rahmen Respekt und Achtung vor den Leistung von Frauen deutlich den Bach runtergegangen sind.“ So verteilte sie beispielsweise in diesem Jahr umfangreiche Informationen zur ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern.

Andrea Lingthaler, Verwaltungsleiterin der Zentraleinrichtung Sprachenzentrum, verweist in ihren Erinnerungen durchaus auch auf den *gender pay gap* in der DDR: „Mit guter Ausbildung und in einem für damalige Verhältnisse erfüllenden Job war man als Kollegin durchaus anerkannt. Man wusste aber auch, dass man gegenüber den Herren mit derselben Tätigkeit weniger verdiente. Das konnte auch das Verhalten der männlichen Kollegen am Frauentag, nämlich uns mit Sekt, Frühstück und Blumen (und mit Prämien!!) zu bewirten, nicht wettmachen.“ Weiterhin hebt sie die Doppelbelastung hervor, die Haushalt und Beruf mit sich bringt. Neben einer Vollzeitbeschäftigung noch Kinder zu haben „war auch damals nicht immer leicht“. Sie erinnert sich „an manche Straßenbahnfahrten von Marzahn nach Mitte frühmorgens mit einem schreienden, noch müden Kind und abends oftmals an das Gerenne in den Kindergarten, dass man ja noch kurz vor Schließung dort ankam, um dann das bereits fertig angezogene Kind (im Winter mit Skianzug!!) unter den missbilligenden Blicken der Kindergärtnerin in Empfang



„Vati sagt, Du sollst Dich beeilen, die Feierstunde zum Frauentag würde pünktlich anfangen!“

Der Cartoon erschien anlässlich des Internationalen Frauentags 1964 in der „Humboldt-Universität“, der damaligen Zeitung der Humboldt-Universität.

zu nehmen...“ - eine Erfahrung, die heute sicherlich vielen Erziehungsberechtigten noch immer vertraut sein dürfte. Die Vorstellung der gleichberechtigten Hausarbeit scheint sich jedoch zumindest in der jüngeren Generation durchgesetzt zu haben. Das ist sicherlich ein Verdienst der Frauenbewegung, aber nicht zuletzt auch ein Verdienst energischer Mütter, die von ihren Kindern und Partnern Beteiligung an der Hausarbeit eingefordert haben – eine Erfahrung, die auch der Präsident der Humboldt-Universität gemacht hat („Eine Anekdote zum Frauentag“, S. 12).

Fortsetzung auf Seite 13



Foto: Matthias Heyde

Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz

Der Autor ist Professor für Erziehungswissenschaft und seit Oktober 2010 Präsident der Humboldt-Universität. Zuvor war er Kultusminister des Landes Sachsen-Anhalt und Direktor der Franckeschen Stiftungen zu Halle. Seine Forschungsschwerpunkte sind Allgemeine und historische Bildungsforschung, Hochschulpädagogik, Erwachsenenbildung und kulturelle Bildung.

praesident@hu-berlin.de

Kopf und Kragen: Eine Anekdote zum Frauentag

Vor einigen Wochen fielen mir an einem meiner Lieblingshemden Scheuerstellen auf. Am Kragen und an den Manschetten zeigte das in die Jahre gekommene Hemd unübersehbare Abnutzungerscheinungen. Ausgerechnet an diesem Hemd, das ich so gern trug, weil es von einer fast papierernen Festigkeit war, weil es saß wie maßgeschneidert, weil es mich über Jahre auf Reisen um die halbe Welt begleitet hatte. Wie sollte ich es je ersetzen? Da erinnerte ich mich, dass früher, als ich noch ein Kind war, meine Mutter gelegentlich die Kragen und Manschetten der Hemden unseres Vaters und meiner Brüder „wendete“. Anschließend wurden die Hemden gebügelt und sahen wieder aus wie neu. So hielten sie doppelt so lang – in Zeiten des Mangels ein unschätzbarer Vorteil.

Ich fasste mir also ein Herz und rief meine Mutter an, die – jetzt 85 Jahre alt – noch immer gelegentlich ihre Nähmaschine hervorholt. Meine Sorge war groß, dass sie antworten würde: „Soweit kommt es noch. Du bist alt genug. Höchstens zeige ich Dir, wie man das selber macht.“ Zum Glück ließ sie Gnade vor Recht ergehen – ich sollte ihr das Hemd schicken. Eine Woche später bekam ich es zurück – es war wie neu. An dieser Stelle hätte die Geschichte enden können.

Doch dann trat kürzlich auf einer Veranstaltung in der Universität eine junge Frau auf mich zu. Sie fragte ohne Umschweife, ob ich wisse, dass sie eine Verwandte von mir sei. Ich war überrascht. Meine Großmutter, Johanna Scholz, war offenbar die Cousine der Ur-Ur-Großmutter dieser jungen Frau! Was sie mir darauf erzählte, passt zum Thema „Gleichstellung“. Es wirft zugleich ein Schlaglicht auf die deutsche Geschichte und die Wirren, die sie in den Lebensläufen vieler junger Menschen anstiftete.

Der Großonkel dieser jungen Frau, also der Bruder ihrer Großmutter, war einst meiner Mutter begegnet. Dieser Mann hatte als etwa 16jähriger Bursche in den ersten Nachkriegstagen ein ungefähr gleichaltriges Mädchen gebeten, sein Hemd an einer Stelle auszubessern. Ihre Antwort habe gelautet: „So weit kommt es noch. Höchstens zeige ich Dir, wie man das selber macht.“

Die klare Form dieser Antwort kam mir bekannt vor – ja, das junge Mädchen war meine Mutter. Fast 70 Jahre liegt die Begebenheit zurück, über zwei Generationen ist sie weitergetragen worden, ohne dass sich die beteiligten Personen je wiedersahen. So rief ich meine Mutter an und erzählte ihr davon. Sie erinnerte sich sofort: Der Junge, der damals an der Tür ihres Elternhauses, des Pfarrhauses der Evangelischen Kirche Wittenberge, klingelte, hieß Werner Gotthardt. Er war mit seinen Eltern und den Geschwistern

Dietrich, Günter und Helga, der Großmutter jener unverhofft aufgetauchten Verwandten, aus der ostpreussischen Heimat vertrieben worden.

Meine Mutter schilderte mir, wie genau sie diesen ausgemergelten Jungen noch vor Augen hatte, der mit hohlen Wangen, eben aus einem russischen Lager entlassen, plötzlich vor der Tür stand. Die Familie war aus Barten in Ostpreußen geflohen. Meine Großeltern hatten ihn aufgenommen, er lebte eine Zeitlang in der Familie und ging auch in Wittenberge zur Schule. Aus dieser Zeit muss jene heitere Anekdote stammen.

Meine Mutter brachte ihm das Nähen bei. Ob er es heute noch kann, ist nicht überliefert. Auf jeden Fall haben die beiden inzwischen wieder miteinander Kontakt aufgenommen und werden sich in Kürze treffen. Ich bin gespannt.

Aber die Antwort, die meine Mutter Werner damals gab, geht mir seitdem nicht aus dem Kopf. Es war die Antwort eines jungen Mädchens, das auf der einen Seite entschlossen aus konventionellen Rollenmustern ausbrach und entsprechenden „Selbstverständlichkeiten“ widersprach, auf der anderen Seite aber als Ehefrau und Mutter später genau diese fürsorglich-traditionelle Rolle ein halbes Leben lang ausfüllte.

Nach dem Abschluss ihres Medizinstudiums heiratete sie 1952 meinen Vater und setzte mit ihm sechs Kinder in die Welt. Rund 25 Jahre lang hat sie sich um die Familie gekümmert, Haus und Garten versorgt, gewaschen, gebügelt, gekocht, genäht. Während all dieser Jahre war sie nicht berufstätig – ein gerade in der DDR ungewöhnlicher Weg. Sie traf diese Entscheidung, um uns Kindern in schwierigen Zeiten eine glückliche, unbeschwerte und sorgenfreie Kindheit zu sichern. Mit großer Selbstverständlichkeit trugen wir von ihr genähte Anoraks, Skihosen, Hemden oder Jacken, um deren modischen Schnitt uns manch Klassenkamerad beneidete.

Als meine Mutter 50 Jahre alt wurde und auch die jüngeren Geschwister „aus dem Gröbsten“ heraus waren, ging sie zur Universität, holte ihre Facharzt Ausbildung nach und promovierte. Sie hat dann noch gut 15 Jahre lang als Ärztin praktiziert – ich erinnere mich genau, wie stolz wir Kinder und auch unser Vater waren, dass sie sich das zutraute und abverlangte. Noch heute vergisst sie keinen Geburtstag ihre Kinder, Enkel und Urenkel, erstellt Ferndiagnosen für alle nur denkbaren Zipperlein, reist mit der Ärztekammer um die Welt – und wendet gelegentlich Hemdenkragen und Manschetten.

Fortsetzung von Seite 11

Die Frauen aus dem Westen der Bundesrepublik Deutschland (BRD) haben deutlich andere oder auch keine Erinnerungen an den Internationalen Frauentag. Die Erste, die wir dazu befragten, hier aber namentlich nicht benannt werden möchte, gab unumwunden zu, mit dem 8. März nichts am Hut zu haben. Das ist aber sicherlich auch eine Generationenfrage, denn während die Ältere der beiden Autorinnen dieses Textes sich lebhaft an zahlreiche 8. März-Demonstrationen der Autonomen Frauenbewegung erinnert, sieht es bei der Jüngeren schon düsterer aus. Oder besser „sah“: denn durch ihre Arbeit im Büro der zentralen Frauenbeauftragten und den damit einhergehenden zahlreichen Frauentagsveranstaltungen an der Humboldt-Universität hat sie nun doch eine Verbindung mit dem Internationalen Frauentag und natürlich mannigfaltige Erinnerungen daran.

Sandra Stoll, Studentin der Gender Studies und ebenfalls wie die beiden Autorinnen im Westen der BRD aufgewachsen, verbindet mit dem 8. März keine persönlichen Erinnerungen: „Der Internationale Frauentag ist mir in meiner süddeutschen West-Sozialisation wenig bis gar nicht begegnet.“ Allerdings verbindet sie im Kontext der Universität den „hart erkämpften Zugang von Frauen zu Bildung und den Universitäten. Dass dies ein andauernder Prozess ist, der die Veränderung von Normen, Habitus und (informellen) Strukturen erfordert, wird noch heute durch die gläserne Decke und die vorwiegend weißen, männlichen Professoren mit akademischen Hintergrund widergespiegelt.“ Danach gefragt, ob sie den Tag heute noch relevant findet, betonte sie, dass es erstens wichtig sei, immer wieder daran zu erinnern, „welch langwierige Kämpfe erforderlich waren“, um eine Gleichstellung für Frauen zu erreichen. Und zweitens sollte der Tag „dazu genutzt werden, bestehende Ungerechtigkeiten, gegen die sich Frauen tagtäglich wehren müssen, aufzuzeigen und Strategien zur Beseitigung von Mehrfachdiskriminierungen zu entwerfen und diese gemeinsam in breiter Solidarität und Ernsthaftigkeit anzugehen.“

Welchen Stellenwert hat der Internationale Frauentag in anderen Ländern? Daniela Benze,

Studentin der Informatik und Deutsch-Bolivianerin bemerkt, dass es „in Bolivien sowieso ein Bewusstsein dafür gibt, dass etwas geändert werden muss - damit auch viel Bewusstsein für die Frauenfrage.“ Daher wird dem Internationalen Frauentag mehr Bedeutung und Aufmerksamkeit zugemessen als hier.

Interessant sind in diesem Zusammenhang die lebhaften Erinnerungen von Miranda Jakisa, Juniorprofessorin für Süd- und Ostslawische Literaturen, an den 8. März. Dieser habe für sie als Kindheitserinnerung eine recht große Bedeutung. Ihre Grundschulzeit in Baden-Württemberg verbrachte sie zugleich in „der Parallelwelt der jugoslawischen Diaspora“, für die neben dem Tag der Gründung Jugoslawiens der 8. März ein zentraler Feiertag war. Sie freut sich darüber, dass die Humboldt-Universität die Tradition dieses Tages fortsetzt, gerade weil er erfrischende Akzente jenseits des Muttertags setzt.

Das ist in der Tat ein Anliegen von Ursula Fuhrich-Grubert, der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität. Der Internationale Frauentag sollte – auch an der Humboldt-Universität – ein Tag bleiben an dem Frauen solidarisch für gemeinsame Forderungen eintreten. So wurde auf dem Frauentag 2010 die Resolution für Sekretariatsarbeitsplätze mit dem Ziel einer größeren Anerkennung ihrer Leistung auch durch adäquate Bezahlung verabschiedet.

Zwar haben wir Frauen an der Humboldt-Universität teilweise bedingt durch unsere diversen Hintergründe unterschiedliche Erinnerungen an den 8. März. Doch diese Unterschiede sollten nicht den Wunsch danach schmälern, auch zukünftig gemeinsam politische Forderungen aufzustellen und durchzusetzen!

Ein Rückblick: Vor 50 Jahren in der Humboldt-Zeitung Sechs Fragen an die Vorsitzende des Frauenausschusses

In der Humboldt-Universität, der damaligen Unversitätszeitung, erschien am 1. März 1961 anlässlich des 50. Jubiläums des Internationalen Frauentags ein Interviews mit Anita Grandke, der damaligen Vorsitzenden des Zentralen Frauenausschusses.

Nun sind weitere 50 Jahre vergangen und der Internationale Frauentag jährt sich bereits zum 100. Mal. Grund genug für die heutige zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität, einen Blick auf die Fragen und Antworten von damals zu werfen und sie vor dem Hintergrund der heutigen frauenpolitischen Forderungen und Errungenschaften zu betrachten.

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert (UFG) kommentiert einige Auszüge aus dem Originaltext - daher auch die alte Rechtschreibung.

„In diesem Jahr feiern die Frauen der ganzen Welt zum 50. Mal den Internationalen Frauentag. „Humboldt-Universität“ hat diesen Ehrentag zum Anlaß genommen, der Vorsitzenden unseres Zentralen Frauenausschusses, Anita Grandke, sechs Fragen zur Arbeit mit den Frauen zu stellen:“

„...Wir wissen, dass an der Humboldt-Universität mehr Frauen als Männer arbeiten. Kommt das auch in den leitenden Funktionen zum Ausdruck?“

An der Humboldt-Universität sind weit mehr als die Hälfte aller Mitarbeiter Frauen. Selbstverständlich gibt es [auch] einige Frauen an der Humboldt-Universität, die als Professorinnen, Dozentinnen, in der Zeitung der Universität, ... besonders verantwortungsvolle Aufgaben zu erfüllen haben. Man kann mit dem derzeitigen Stand [jedoch] keineswegs zufrieden sein, und zwar deswegen nicht, weil in der geringen Zahl der von Frauen bekleideten leitenden Funktionen äußerlich zum Ausdruck kommt, wie wenig die Fähigkeiten und Talente unserer Frauen an der Humboldt-Universität im Interesse der Gesellschaft zur Entfaltung kommen.“

„Wie ist der [Frauen-]Anteil bei den Wissenschaftlern?“

Zahlenmäßig ist er an den einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich. An verschiedenen Fakultäten spiegelt sich die mangelnde Frauenförderung schon darin wider, daß sehr wenige Frauen in der wissenschaftlichen Arbeit stehen (...). Unter den insgesamt 105 Professoren

(...) mit Lehrstuhl an unserer Universität sind drei [also 2,9 %] Frauen, zwei an der Philosophischen und eine an der Theologischen Fakultät. An der Juristischen und an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät gibt es auch keinen weiblichen Dozenten. Allgemein kann man sagen, dass die Frauen bei uns, soweit sie überhaupt in der wissenschaftlichen Arbeit stehen, zum überwiegenden Teil Assistenten- und Oberassistententätigkeit ausüben und daß die Zahl der Promotionen äußerst gering ist.“

UFG: Am Ende der Antwort beginnend: Die Zahl der Promovendinnen ist in den letzten 50 Jahren erfreulich angestiegen: 46% der Promotionen an der Humboldt-Universität wurden 2010 von Frauen abgeschlossen. Und auch der Anteil von ordentlichen Professorinnen hat sich zwischenzeitlich von 2,9% auf 20% erhöht – obwohl dieser Anteil selbstverständlich noch immer zu gering ist, wie die Humboldt-Universität im Zwischenbericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an die DFG konstatierte. Dies gilt umso mehr, als dass die Aussage von 1961, dass das Gros der Wissenschaftlerinnen im sogenannten Mittelbau beschäftigt ist, tatsächlich noch immer Bestand hat!

„Welche Maßnahmen wurden getroffen, um diesem Zustand abzuhelpfen?“

Konkrete Erfolge bei der Änderung dieser Situation hat der Zentrale Frauenausschuß, der seit einem drei-viertel Jahr besteht, noch nicht zu verzeichnen. ...“

UFG: Die oben geschilderten positiven Veränderungen der letzten 50 Jahre kommen natürlich nicht von ungefähr: Tatsächlich gab und gibt es zwischenzeitlich eine Fülle unterschiedlichster Maßnahmen, um Frauen an der Humboldt-Universität zu fördern (s.u.).

„... Welche Möglichkeiten bestehen an der Humboldt-Universität zur Qualifizierung [von Frauen]?“

Im Bereich der Humboldt-Universität sind umfangreiche Möglichkeiten zur Qualifizierung der Frauen gegeben, wobei es wichtig ist, daß wir sowohl die Qualifizierung für den gegebenen Arbeitsplatz als auch die für höhere Funktionen brauchen. Die Wege zur Qualifizierung der Frauen müssen sich im einzelnen, je nach den Besonderheiten ihrer Arbeit und des gegebenen Bereichs richten. Für unsere Angestellten kommt es z. B. vor allem

darauf an, daß sie ihre Fähigkeiten als Sekretärinnen und Stenotypistinnen durch Sprachkurse, Stenografieunterricht, buchhalterische Weiterbildung usw. vertiefen. Die Bemühungen des Zentralen Frauenausschusses laufen darauf hinaus ... die entsprechenden Möglichkeiten für diesen Unterricht zu schaffen, der für Frauen, die durch Haushalt und Kinder besonders belastet sind, auch während der Arbeitszeit durchgeführt werden wird....“

UFG: Das Thema Weiterbildung ist für alle Mitarbeiterinnen der Humboldt-Universität noch immer ein sehr wichtiges Thema, nicht zuletzt, weil sich die Anforderungen an Mitarbeiterinnen, z.B. im Sekretariatsbereich zwischenzeitlich erheblich erhöht haben und wir uns nunmehr im Zeitalter des lebenslangen Lernens befinden. Vor diesem Hintergrund gibt es ein umfangreiches Angebot der „Beruflichen Weiterbildung“ an der Humboldt-Universität. Darüber hinaus finden sich sämtliche Angebote exklusiv für Frauen, von der Studentin bis zur Professorin, in der Broschüre „fokus frau.“ der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität.

und -gärten, es gibt keine Möglichkeiten, den Frauen die Wäsche abzunehmen, keine Näh- und Flickstuben usw. Der Zentrale Frauenausschuß hat sich gerade dieser Frage besonders zugewandt, wobei allerdings die Unterstützung durch die Universitätsleitung, die hier besonders dringend erforderlich ist, bisher zu gering war. ...“

„Notfälle“ bereit steht. Die angemahnte Unterstützung der Universitätsleitung ist allerdings nunmehr gegeben – so soll demnächst eine eigene Kita an der Humboldt-Universität gebaut werden. Näh- und Flickstuben brauchen wir dank der Technisierung des Haushalts wohl nicht mehr wirklich!

„Gerade die Bereitschaft eines großen Teiles unserer Frauen, sich zu qualifizieren, erfordert in breitem Maße ihre Entlastung im Haushalt. Was hat der Frauenausschuß in dieser Beziehung getan?“

Es ist eine allgemein bekannte Tatsache, daß die Frauen sich erst dann in der beruflichen Arbeit voll entwickeln können, wenn sie weitgehend von den Hausarbeiten entlastet werden und wenn die Gesellschaft einen großen Teil der Pflege und der Erziehung ihrer Kinder übernimmt. Dessen ungeachtet sind die Bemühungen in der Universität in dieser Beziehung absolut unzureichend. Es gibt für die gesamte Universität nur 160 Plätze in Kinderkrippen

UFG: Die angesprochene Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist bis heute ein wichtiges Thema. Hier hat es in den letzten 50 Jahren, oder richtiger in den letzten 20 Jahren, Rückschritte an der Humboldt-Universität gegeben; denn zurzeit verfügt die Humboldt-Universität nicht etwa über die - 1961 als zu gering erachtete - Zahl von 160 Kita-Plätzen, sondern über einen Kita-Platz! Es handelt sich um einen zeitlich jeweils begrenzt zur Verfügung stehenden Platz in der Fröbel-Kita Adlershof, der ausschließlich für GastwissenschaftlerInnen oder für

„Am 4. März findet an unserer Universität eine große Frauenkonferenz statt. Was ist Sinn und Zweck dieser Konferenz, und welche Ergebnisse soll sie bringen?“

Angesichts dieser Lage an der Humboldt-Universität will der Zentrale Frauenausschuß den diesjährigen 8. März, der dadurch, dass er zum 50. Mal von den Frauen gefeiert wird und in das Jubiläumsjahr der Humboldt-Universität fällt, ganz besondere Bedeutung für uns hat, zum Anlass nehmen, gewissermaßen mit einer Offensive in der Frauenarbeit an unserer Universität zu beginnen. Zu diesem Zweck haben wir zusammen mit der Universitätsleitung und mit der Gewerkschaftsleitung eine zentrale Frauenkonferenz vorbereitet. Auf dieser Konferenz werden nicht nur die Frauen anwesend sein Wir werden auch alle leitenden Institutionen der Universität, das Rektorat und die Dekanate, die Abteilung Arbeit und die Verwaltungsleiter, ... zu uns einladen, um zusammen zu beraten, wie wir die Arbeit mit den Frauen künftig verbessern [können]. ... Die Frauenkonferenz am 4. März muß Auftakt sein für eine ständige und bewusste Arbeit mit den Frauen, indem sie die grundsätzlichen Fragen der Frauenförderung klärt und bereits bestimmte Hinweise über die Wege und Möglichkeiten im einzelnen gibt. ...“

UFG: Ganz im Sinne von Gender Mainstreaming – einem Begriff, der 1961 nicht einmal geboren war, wird hier das angekündigt, was noch immer wichtig und notwendig ist - nämlich Frauenförderung oder um einen erneuten Anglizismus zu verwenden, Empowerment von Frauen, um schlussendlich eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft zu erreichen!

Brot und Rosen - und noch viel mehr!

Die politischen Forderungen



Foto: Heike Zappe

Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel

Die Autorin ist Professorin im Lehrbereich Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse an der Humboldt-Universität zu Berlin. Sie arbeitet zum Zusammenhang von Reorganisationsprozessen in Dienstleistungsunternehmen und den Wirkungen auf betriebliche Geschlechterverhältnisse.

nickel@sowi.hu-berlin.de
Tel.: (030) 2093 - 4344

Verbunden mit dem Internationalen Frauentag werden alljährlich berechnete politische Forderungen erhoben. Doch wie sahen diese Forderungen in der Vergangenheit aus? Beim Lesen des 1. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung drängt sich die Frage auf: Sind sie noch aktuell?

Der Internationale Frauentag ist ein Tag für die Rechte der Frauen, für Frieden und eine humane Gesellschaft. Im Laufe der letzten 100 Jahre fand er unterschiedliche Anerkennung. In den unterschiedlichen politischen Systemen des 20. Jahrhunderts hatte er verschiedene Funktionen und Bedeutungen. Der Nationalsozialismus verbot den Frauentag und feierte mit dem Muttertag stattdessen die Rolle der Frau als Ehefrau und Mutter. Das Nachkriegsdeutschland hat auf verschiedene Weise an die Idee des Internationalen Frauentages angeknüpft.

In der sowjetischen Besatzungszone fanden bereits 1946 wieder Feiern zum Frauentag statt. Im Osten Deutschlands sollte der 8. März vor allem der ideologischen Ertüchtigung und der Anerkennung und Aufwertung der Erwerbstätigkeit von Frauen dienen.

Allerdings entwickelte er sich in der späteren DDR immer mehr zu einer Art „sozialistischem Mutti-Tag“. In der DDR schien es nicht mehr notwendig zu sein, an diesem Tage für die Rechte der Frauen aufzustehen. Stattdessen wurden Frauen für ihre hervorragenden Leistungen als Mitgestalterinnen des Sozialismus und als „unsere Muttis“ von Regierung, Partei, Chefs, Kollegen, Ehemännern und Kindern mit Medaillen, Urkunden, Prämien, Kaffee und Kuchen und – nicht Rosen, sondern meist Nelken geehrt. Aber Frauen nahmen sich an diesem Tag zunehmend auch eigenständig das Recht, stolz auf ihre Leistungen zu sein und kritisierten ihre Platzierung in der zweiten Reihe von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik.

Im Westen Deutschlands war der Internationale Frauentag lange Zeit vergessen. Im Zuge der zweiten Frauenbewegung wurde er erst allmählich wieder entdeckt und 1986 der 75. Geburtstag des Internationalen Frauentages gefeiert. Welche Resonanz das Ereignis in den westdeutschen Medien, in der Öffentlichkeit

und in der Politik hatte, entzieht sich meiner Kenntnis. Ich fürchte, sie war nicht groß. Dieser 75. Internationale Frauentag stand – so zeigen heutige Recherchen – unter dem an die politische Tradition erinnernden Motto: „Wir wollen Brot und Rosen!“

Der Refrain des im Jahre 1912 bei einem Streik von Textilarbeiterinnen in den USA entstandenen Liedes zielte schon damals auf das bis heute nicht zufriedenstellend gelöste Problem gleicher Teilhabe (Brot) und gleicher Anerkennung (Rosen).

1986 stand **Brot** für:

- Recht auf Arbeit
- Gerechte Entlohnung
- Gleiche Bildungs- und Ausbildungschancen
- Menschengerechte Arbeitsbedingungen
- Berufliche Entfaltung und Fortentwicklung
- Eigenständige soziale Sicherung

Und der Bezug auf **Rosen** symbolisierte 1986:

- Die Hoffnung, mit Kindern leben und zugleich berufstätig sein zu können
- Familiengerechte Arbeitszeiten
- Den Anspruch, über Familie und Beruf hinausgehende kulturelle Bedürfnisse befriedigen zu können
- Eine menschenwürdige Wohn- und Lebensumwelt
- Die gleichberechtigte Teilhabe von Männern an Hausarbeit und Kindererziehung
- Humane Politikformen, Toleranz und Frieden

Diese Forderungen und Hoffnungen haben bis zum heutigen Tag nicht an Aktualität verloren. Nach wie vor werden Frauen infolge der institutionell abgestützten geschlechtlichen Arbeitsteilung strukturell an gleichberechtigter und -bewerteter Erwerbsarbeit gehindert (spätestens im Falle von privaten Betreuungsverpflichtungen). Daraus ergibt sich unmittelbar auch eine höhere Gefährdung im Sinne von sozialer Verwundbarkeit. Es ist von einem Konglomerat sich wechselseitig verstärkender re-traditionalisierender institutioneller und kultureller Faktoren auszugehen, das sich in „Narbeneffekten“ im Lebenslauf von

Frauen niederschlägt – wie es im Gutachten der Sachverständigenkommission für den 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung heißt – vor allem in ungleichen Voraussetzungen für eine existenzsichernde, eigenständige Erwerbsarbeit, die sich über den gesamten Erwerbsverlauf bis hin zum Austritt aus dem Beruf erstreckt und somit eine entsprechende Rentenversorgung sichert. Die gleichstellungspolitischen Defizite bundesdeutscher Beschäftigungspolitik – auf die ich mich hier beschränke – verursachen also nicht nur geschlechtstypische Begrenzungen individueller Möglichkeiten und Lebenschancen, sondern auch langfristige Kosten für die Gesellschaft, z. B. in Form von weiblicher Altersarmut und – im Falle alleinerziehender Mütter – von Kinderarmut.

Die Sachverständigenkommission formuliert in ihrem mehr als 200 Seiten umfassenden Bericht sehr klare Analysen und detaillierte Empfehlungen und Maßnahmen zur Gleichstellung. Sie umfassen das Recht, die Bildung, das Erwerbsleben, die Rollenbilder etc. Ein ganz wesentlicher Gesichtspunkt ist, dass ein „lebenszyklusbasierter Ansatz in der Beschäftigungspolitik“ gefordert wird. Nur auf dieser Basis ist eine ganzheitliche Perspektive auf das Wechselverhältnis von Arbeit und Leben möglich. Eine lebenszyklusbasierte Beschäftigungs- und Arbeitspolitik ist für die Tatsache sensibilisiert, dass es im Lebenslauf Übergänge, Brüche und „rushhours“ gibt, die institutionell abgedeckt werden müssen, damit Menschen – insbesondere Frauen – nicht in biographischen Sackgassen landen. Und – was aus einer Genderperspektive möglicherweise noch bedeutsamer ist – ein lebenszyklusbasierter Ansatz ist für das „Prinzip der verbundenen Leben (linkedlives)“ aufgeschlossen: „Der Mensch lebt sein Leben nicht isoliert, sondern eingebettet in soziale Beziehungen mit anderen Menschen,“ heißt es dazu im 1. Gleichstellungsbericht. Das gilt insbesondere für Frauen, die immer noch das Gros der privaten Pflege- und Fürsorgearbeit übernehmen, und erscheint beschäftigungspolitisch als Mangel, weil damit die Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit eingeschränkt ist. Die konkreten Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission bezogen auf geschlechtergerechte

Teilhabe an der Erwerbsarbeit zusammengefasst lauten: Vorrangiges Ziel muss es sein, die Voraussetzungen für gleiche Teilhabechancen von Frauen und Männern zu schaffen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind folgende zentrale Problemfelder anzugehen:

- Es müssen (Fehl-)Anreize für lange Erwerbsunterbrechungen und eine Fragmentierung von typischen Frauentätigkeiten in nicht nachhaltige Minijobs beseitigt werden.
- Es sollte sichergestellt werden, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder vorübergehende Verkürzungen der Arbeitszeit aufgrund von Sorgearbeit reversibel sind und nicht zu langfristigen Einkommensnachteilen führen.
- Für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen muss die geschlechtsspezifische Lohnlücke verringert werden.
- Der Anteil von Frauen in Führungspositionen muss erhöht werden. (1. Gleichstellungsbericht, S. 220)
- Politisch müsste das allerdings erst noch aufgenommen und institutionell umgesetzt werden.

Die zuständige Bundesministerin – so war zu hören – ist nicht glücklich über den Sachverständigenbericht, den sie selbst in Auftrag gegeben hatte. Angesichts der Tragweite, die mit einem lebenszyklusbasierten Perspektivwechsel der Arbeits- und Beschäftigungspolitik verbunden wäre, verwundert das nicht. Die Politik braucht Druck von uns, den Betroffenen, den Frauen – der Internationale Frauentag ist so notwendig wie vor 100 Jahren!

Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011)

Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, zitiert als 1. Gleichstellungsbericht.

Am 25. Januar 2011 wurde das Sachverständigengutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend übergeben. Das Gutachten und die Zusammenfassung können Sie im Internet abrufen.:

www.fraunhofer.de/ueber-fraunhofer/geschaeftsstelle-gleichstellungsbericht/

Entgeltgleichheit bei Hochschullehrkräften? Schön wär's!

Zur Entgeltsituation an deutsche Hochschulen



Foto: privat

Anne Jenter

Die Autorin ist Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Hauptvorstandes der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Dort ist sie u.a. für Frauenpolitik zuständig.

Tel.: (069) 789 73 305
anne.jenter@gew.de
www.gew.de

* Für den Bereich der Hochschulsekretärinnen sei auf bereits vorhandene Literatur verwiesen, z.B. „Alles, was recht ist. Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich“ von Stefaniak (2002) sowie mehrere Initiativen von Hochschulsekretärinnen, z.B. unter www.hochschulsekretarinnen-verdienen-mehr.de.

Der Skandal ist mittlerweile bekannt: Frauen erhalten in Deutschland durchschnittlich 23% weniger Entgelt als Männer. Die Diskussion über Ursachen der Entgeltlücke sowie Handlungsperspektiven und Forderungen zu ihrer Schließung haben in der letzten Zeit Fahrt aufgenommen. Die Situation an Hochschulen wird dabei selten beachtet: zu Unrecht, wie das Beispiel der HochschullehrerInnen* zeigt.

Die Entgeltlücke im Hochschulbereich

Verdienstchancen von Frauen und Männern sind an deutschen Hochschulen ungleich verteilt: Weibliche Beschäftigte erzielten dort im Jahr 2010 ein durchschnittliches Bruttomonatseinkommen von 3.566 €, ihre männlichen Kollegen 4.471 €. Dies ergibt eine Entgeltlücke von 20,2%. Auch innerhalb des gleichen Berufs lässt sich eine Differenz feststellen: Das Bruttomonatseinkommen von Hochschullehrerinnen sowie Dozentinnen an Fachhochschulen und Akademien betrug im Jahr 2006 durchschnittlich 3.699 €. Männliche Hochschullehrkräfte erhielten durchschnittlich 3.915 €, also 216 € bzw. 5,5% mehr. Worauf lassen sich diese Unterschiede zurückführen? Erste Hinweise finden sich in der Praxis der Besoldungsordnungen.

ProfessorInnen und Besoldungsgruppen

Der Anteil von Frauen an Professuren hat sich in den vergangenen Jahren erhöht und lag im Jahr 2009 bei 18%. Eine strukturelle Diskriminierung der Professorinnen bei der Besoldung ist trotzdem gegeben. Sowohl bei der C- als auch bei der W-Besoldung sind Professorinnen in den jeweils niedrigeren Besoldungsgruppen stärker repräsentiert als ihre männlichen Kollegen, wie Abbildung 1 zeigt. Diese Tatsache gilt sowohl in der eher weiblich konnotierten Fächergruppe „Sprach- und Kulturwissen-

schaften“ als auch in der eher männlich konnotierten Gruppe „Mathematik und Naturwissenschaften“.

Eine stärkere Orientierung der Frauen hin zu eher männlich dominierten Fächern scheint also kein Allheilmittel für eine Verbesserung ihrer Entgeltchancen zu sein. Vielmehr muss untersucht werden, nach welchen Kriterien und Verfahren die Zuweisung von Professuren und Besoldungsgruppen erfolgt und welchen Einfluss das Geschlecht der BewerberInnen bei der Berufung auf höher besoldete Professuren hat.

Zulagen in der W-Besoldungsordnung

Die seit 2005 in der W-Besoldungsordnung vorgesehenen leistungsbezogenen Zulagen bieten als Kann-Leistungen große Spielräume für die Vergabe und sind Gegenstand von Verhandlungen. Entscheidend ist deshalb, wie sich diese offenen Regelungen auf weibliche und männliche ProfessorInnen auswirken. Sprich: wer von den offenen Regelungen mehr profitiert. Erste Untersuchungen des Hochschullehrerverbandes zeigen eine Benachteiligung der Hochschullehrerinnen:

- Ca. 60% der Hochschullehrerinnen in der W-Besoldung erhalten monatliche Zulagen, Hochschullehrer zu 65%.
- Die ruhegehaltstfähigen Zulagen der weiblichen W-Besoldeten liegen mit 470 € deutlich unter denen der männlichen W-Besoldeten mit 563 €.
- Nach ihren Erfahrungen bei der Beantragung von individuellen Zulagen befragt, gaben Frauen seltener als Männer an, positive Erfahrungen gemacht zu haben. Hingegen gaben sie häufiger als Männer negative Erfahrungen an.

Fazit

Von Entgeltgleichheit zwischen männlichen und weiblichen Hochschullehrkräften kann also keine Rede sein. Dabei wurde hier noch gar nicht betrachtet, welche Unterschiede bei der Ausstattung von Professuren feststellbar wären. Deshalb sind weitere Untersuchungen erforderlich, um die Mechanismen der Benachteiligung aufzudecken und geschlechterbezogen ausgewogene Besoldungsstrukturen und Arbeitsbedingungen herzustellen.

	ProfessorInnen aller Fächergruppen		Sprach- und Kulturwissenschaften		Mathematik und Naturwissenschaften	
	♂ + ♀	♀-Anteil	♂ + ♀	♀-Anteil	♂ + ♀	♀-Anteil
C4	7.811	10,5%	1.630	19,6%	1.984	6,4%
C3	10.730	15,1%	1.108	31,1%	2.264	11,7%
C2	5.702	19,7%	277	36,1%	697	14,2%
C2 auf Zeit	1.087	25,8%	190	41,6%	142	13,4%
W3	5.389	18,1%	1.253	30,5%	1.338	12,8%
W2	8.018	24,6%	945	44,8%	1.487	15,9%
W1	994	37,0%	241	55,2%	313	29,4%
Gesamt	39.731	18,0%	5.644	31,6%	8.225	12,3%

Abbildung 1: ProfessorInnen und Frauenanteile (in %), insgesamt und in ausgewählten Fächergruppen. (Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.4, Wiesbaden 2010, eigene Berechnungen)

Herr Helmholtz

Eine Frauenquote für die Wissenschaft

„Selbst in der Wissenschaft bearbeitet man mittlerweile nur noch Berufungslisten, auf denen mindestens eine Frau vertreten ist,“ betonte Petra Ledendecker. „Herr Helmholtz“ habe ihr dies berichtet, so die Präsidentin des Verbands deutscher Unternehmerinnen beim April-Treffen der Frauenunion in Berlin. Nach einem kleinen Augenzwinkern korrigierte sie sich und erzählte von der Besetzungspolitik der Helmholtz-Gesellschaft.

„Selbst in der Wissenschaft...“ - was soll das heißen? Gilt es als ausgemacht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft hinter der Entwicklung in anderen gesellschaftlichen Bereichen hinterherhinkt? Ausgerechnet die Wissenschaft, die der kritischen Analyse der bestehenden Verhältnisse dienen soll und eigentlich die Avantgarde der Erneuerung sein könnte, kommt endlich mal in Gang?

Untätig ist die Wissenschaft nicht. Sie liefert Daten und Analysen, veranstaltet viele Konferenzen. Alle großen Wissenschaftseinrichtungen legen Programme zur Gleichstellung auf. Der Wissenschaftsrat hat 2007 Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern herausgegeben. Seit einiger Zeit gibt es die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Die Leibniz-Gemeinschaft und die Max-Planck-Gesellschaft haben die „Rahmenempfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ verabschiedet. Die Helmholtz-Gemeinschaft hat ein Fünf-Punkte-Programm zur Förderung der Chancengleichheit aufgestellt, und in der Zentrale der Fraunhofer-Gesellschaft ist die *Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht* angesiedelt.

Aber keine der großen Forschungsorganisationen wird von einer Frau geführt. Margret Wintermantel als Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz ist die einzige Frau auf diesem Führungsniveau. Auch die Leitung außeruniversitärer Institute wird überwiegend Männern übertragen – sie stellen über 92% des Führungspersonals. Die Leibniz-Gemeinschaft hat 87 Institute aller Typen und Fachrichtungen – nur neun werden von einer Frau geleitet. Unter den 66 wissenschaftlichen Mitgliedern von Fraunhofer-Institutsleitungen befinden

sich zwei Frauen, drei der 17 Helmholtz-Zentren werden von einer Frau geleitet, die Max-Planck-Gesellschaft hat 250 Direktoren und 22 Direktorinnen. An den Universitäten ist es nicht anders. Unter den Präsidenten und Rektoren der neun Universitäten, deren Zukunftskonzepte 2007 ausgezeichnet wurden, war keine einzige Frau. Die Universität Göttingen wird erst seit 2011 von Ulrike Beisiegel geleitet.

Die Entwicklung hin zu einem höheren Anteil von Frauen auf Professuren ist absehbar – aber sie verläuft noch sehr langsam. 2009 wurden über 28% aller neu berufenen Professuren mit Frauen besetzt. Schreiben wir diese Dynamik fort, wird es bis zum Jahr 2030 dauern, bis 40% der Professuren mit Frauen besetzt sind. Auffallend ist zudem die Niveau-Verteilung. Von den 2009 berufenen Professorinnen kamen 24% in die Besoldungsstufe W3, 29% in W2 und über 40% in die schlecht dotierten und zeitlich befristeten Juniorprofessuren der Vergütungsgruppe W1.

Angesichts dieser Ausgangslage kann nicht mehr geaugnet werden: Wir brauchen in der Wissenschaft eine Quote. Es muss zu einem Durchbruch kommen und eine kritische Masse erreicht werden, um endlich einen Kulturwandel in Organisationen, in der Politik und in der Gesellschaft zu schaffen. In der Wissenschaft selbst bleibt es auffallend still. Während sich Politik und Wirtschaft öffentlich um Quoten streiten, während Frauen aus mittlerweile allen Parteien und Wirtschaftsbereichen aus ihrem Frust keinen Hehl machen, bleibt die Wissenschaft ruhig, auch in den turbulenten Debatten der letzten Monate.

Seit dem Quotengipfel im April verstehe ich jene, die ruhig bleiben. Dieser Tag war entwürdigend. Er erinnerte an eine perfide Auktion: Wer setzt sich mit der weichsten Regelung durch, wer erhält die Erlaubnis, am wenigsten Frauen in Führungspositionen einzustellen? Gewonnen haben 30 DAX-Unternehmen. Aber nur scheinbar. Wenn es so bleibt, haben wir alle auf lange Sicht verloren. Jede Spitzenkraft, die unter ihren Möglichkeiten bleibt oder sich im Ausland eher willkommen geheißen fühlt und sich dorthin orientiert, wird hier schmerzlich vermisst werden.



Foto: David Ausserhofer

Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.

Die Autorin ist Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und lehrt Soziologie an der Humboldt-Universität zu Berlin. Sie befasst sich vor allem mit Bildungs- und Arbeitsmarktfragen. 2009 wurde sie mit dem Communicator-Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft und des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, 2011 mit dem Berliner Frauenpreis ausgezeichnet. Ihr neuestes Buch befasst sich mit der Nichterwerbstätigkeit von Frauen.

Tel.: (030) 25491 - 501
jutta.allmendinger@wzb.eu

Von Frau zu Frau!

Innovatives Empowermentprogramm für Studentinnen startet im Wintersemester 2011/12



Foto: privat

Sabine Morian

Die Autorin ist Projektleiterin des Empowermentprogramms *Von Frau zu Frau. Empowerment für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund*. Sie absolvierte das Studium für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst. Nach mehreren Jahren Berufstätigkeit im Hochschulmarketing studierte sie Wissenschaftsmarketing an der Technischen Universität Berlin.

Tel.: (030) 2093 - 2401

sabine.morian@hu-berlin.de

frauenbeauftragte.hu-berlin.de

Warum nur für Studentinnen?

Aus einer Langzeitstudie des BMBF zum Thema *Frauen im Studium* geht hervor, dass es Unterschiede im Studienalltag und Hochschulleben von Studentinnen und Studenten gibt. Der Studie zufolge sind Studentinnen häufiger von Empfindungen der Anonymität in einer Universität betroffen.

Sie nehmen Isolation und Distanz problematischer wahr. Verbunden mit der Situation auch im Elternhaus auf keine Erfahrungswerte zurückgreifen zu können, entsteht insbesondere hier Handlungsbedarf. Handlungsbedarf deshalb, da die Universität sonst Gefahr läuft, dass insbesondere Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund die Humboldt-Universität ohne Abschluss verlassen oder mehr Zeit benötigen, um einen Studienabschluss zu erlangen.

Der Übergang von der Schule in die Universität gestaltet sich für junge Menschen oftmals schwierig. Gewohnte Strukturen, Menschen und Verhaltensweisen werden zurückgelassen. Veränderungen stehen an und rufen bei vielen Studierenden Angst und Unsicherheit hervor. Zweifel, wie „bin ich geeignet für das Studium?“ und „werde ich den Anforderungen gerecht?“ stehen auf der Tagesordnung. Nun stellen Veränderungen allgemein - alters- wie geschlechtsunabhängig - ein Problem für uns Menschen dar. Das Neue, das wir nicht einschätzen können, sorgt für ein ungutes Gefühl. Es macht Angst. Gerade Studienanfängerinnen und Studienanfänger mit nicht-akademischem Hintergrund kämpfen mit diesen Ängsten. Sie können nicht von den Erfahrungswerten der Eltern profitieren. Sie sind die sogenannten „first generation students“.

Das neue Programm der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität *Von Frau zu Frau. Empowerment für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund* stellt sich genau diesem Problem. Es soll Studentinnen zu Studienbeginn und im Verlauf ihres Studiums in diesem Veränderungsprozess gezielt begleiten.

Das Empowermentprogramm

Das neue Programm soll mit seinem spezifischen Angebot Studentinnen dabei unterstützen, ihre bisher ungenutzten Stärken, ihre Gestaltungsspielräume und ihre Ressourcen wahrzunehmen, nutzen und ausbauen zu können.

Entsprechend dieser Zielstellung gliedert sich das Programm in drei Bereiche: Training, Mentoring und Networking. Ausgerichtet auf die spezifische Bedürfnislage der Studentinnen beinhaltet das Programm unter dem Aspekt *Training* Blockseminare zu allgemeinen akademischen Ritualen und Themen rund um das Studierendenleben. Beispielsweise geht es hier u.a. um die Beantragung von Stipendien, Finanzierungsmöglichkeiten und work-study-balance, das Studieren im Ausland, aber auch um das eigene Kommunikationsverhalten. Mit diesem Angebot soll der Einstieg in das Studium erleichtert und Orientierung gegeben werden.

Einen weiteren und sehr wichtigen Teil bildet das *Mentoring*programm, in dem der Studentin z.B. eine Studentin im höheren Semester oder eine Promovendin zur Seite gestellt wird, die ebenfalls nicht-akademischer Herkunft ist und so mit ihren Erfahrungswerten zum einen Unsicherheit nehmen kann und zum anderen vermittelt, dass man mit seinen Problemen nicht alleine steht. „Von Frau zu Frau“, so der Slogan des Projektes, werden Fragestellungen aufgenommen, Anregungen gegeben und gemeinschaftlich nach Lösungswegen gesucht. Das *Mentoring*programm unterstützt die Studentinnen ganz individuell. Es ist nicht nur mit einem besonderen Nutzen für jede betroffene Studentin verbunden, vielmehr wird durch die Mentorinnen die Thematik innerhalb der Hochschule sensibilisiert und nach Außen sichtbar gemacht. So wird eine Atmosphäre des Vertrauens geschaffen, die der Zielgruppe des Programms ein Zugehörigkeitsgefühl zur Hochschule vermitteln soll. Auch die Mentorinnen profitieren von diesem Programm. Durch den Austausch mit den jungen Studentinnen werden hier insbesondere soziale Kompetenzen gefördert, die für den Karriereweg und die persönliche Entwicklung der Mentorinnen einen Mehrwert bilden.

Der letzte Baustein des Programms fällt unter den Begriff *Networking*. Ein sogenanntes Austauschcafé, das zwei- bis dreimal im Semester stattfinden soll, bietet die Möglichkeit, in ungezwungener Umgebung miteinander ins Gespräch zu kommen. Mentorinnen plaudern hier aus dem „Nähkästchen“ und geben ihre Erfahrungen an die jungen Studentinnen weiter.

Im Ergebnis lebt das gesamte Programm vom Geben und Nehmen der Teilnehmerinnen. Das große Ziel ist, die Distanz zwischen den Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund und der Universität zu verringern und zwar von beiden Seiten, denn sie sind Teil der Humboldt-Universität.

Information, Beratung und Vernetzung

Das Graduate Program Adlershof für Promovendinnen geht an den Start

Das Graduate Program Adlershof für Promovendinnen (GPA) startet mit Beginn des Sommersemesters 2011 als teilstrukturiertes Weiterbildungsstudium mit Veranstaltungen rund um Fragen des Karriereaufbaus. Ziel ist es, Karrierehemmnissen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in Adlershof mit Information, Beratung und Vernetzung entgegenzuwirken und die Teilnehmerinnen am Programm in ihren individuellen Karriereabsichten zu unterstützen.

Nach wie vor zeigt sich ein großes Ungleichgewicht in der Verteilung von Karrierechancen zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Gerade die den Wissenschaftsstandort Adlershof prägenden naturwissenschaftlichen Fachgebiete der Informatik, Physik und Mathematik zeichnen sich durch Fachkulturen aus, die wenig karrieremotivierend für Frauen sind. Hinzu kommen tradierte Rollenerwartungen, die Frauen eine wissenschaftliche Karriere erschweren. Angehende Wissenschaftlerinnen sind in viel stärkerem Maße als ihre männlichen Kollegen damit konfrontiert, „aus der Rolle fallen zu müssen“, wollen sie Familie und wissenschaftliche Karriere verbinden. Insbesondere die für Gleichstellungsmaßnahmen schwer zugänglichen informellen Strukturen können dazu führen, dass Frauen in geringerem Maße als ihre männlichen Kollegen in karriere-relevante Netzwerke eingebunden sind.

Das *Graduate Program Adlershof für Promovendinnen* (GPA) hat vor diesem Hintergrund das Ziel, solchen Karrierehemmnissen entgegenzuwirken: Die Karrierechancen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs der beiden Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten der Humboldt-Universität sollen erhöht werden. Das GPA nutzt dabei die Erfahrungen der strukturierten Promotionsprogramme und verknüpft diese mit den Vorteilen der Individualpromotionen. Es hat sich gezeigt, dass die Promotion auf einer Haushaltsstelle oder in einem Drittmittelprojekt bessere Chancen bietet, in die wissenschaftlichen Strukturen der Hochschule und damit auch in die informellen Netzwerke integriert zu werden. Die Graduiertenschulen und -kollegenschulen Promovendinnen eher, sich in interdisziplinären Kontexten zu bewegen. Im Gegensatz zu Haushaltsstellen sind die Promotionen in Kol-

legs jedoch häufig nicht in Universitätsstrukturen eingebunden. Promovendinnen, die sich über ein Stipendium oder sonstige Strukturen außerhalb der Hochschule finanzieren, fehlt oftmals ebenfalls die verlässliche Anbindung an die Universität. Gerade für sie eignen sich die Maßnahmen des GPA daher besonders. Es bietet zudem den überfachlichen Austausch mit anderen Promovendinnen an. Dies führt zu mehr Unabhängigkeit vom betreuenden Lehrstuhl bzw. von dem/der ProfessorIn - was gerade Wissenschaftlerinnen sehr schätzen.

Das GPA teilt sich in zwei Abschnitte: in ein Basis-Programm und ein Aufbau-Programm mit je drei bis vier eintägigen Weiterbildungsmodulen und vier Reflexionsräumen. Beide Programmteile sind zertifiziert. Das zurzeit laufende Basis-Programm vermittelt z.B. know-how über die Strukturierung eigener Arbeitsabläufe, über Methoden der Selbsteinschätzung oder Strategien der konkreten Karriereplanung. Den Modulen und Reflexionsräumen zur Seite gestellt ist das Angebot individueller Karriereberatung.

Die erste Runde des Programms ist bereits mit 26 Teilnehmerinnen angelaufen. Viele weitere Interessentinnen mussten auf den nächsten Durchgang vertröstet werden - in der Hoffnung, dass dieser eine Finanzierung findet.

Detaillierte Informationen zum *Graduate Program Adlershof für Promovendinnen* finden Sie auf der Webseite:

www.adlershof.hu-berlin.de/promovendinnen



Foto: privat

Bärbel Mauss

Die Autorin ist Diplom-Biologin und hat das Projekt in der Zeit von November 2010 bis Mai 2011 als wissenschaftliche Mitarbeiterin des Dekans der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II konzipiert und mit großem Erfolg an den Start gebracht.



Foto: privat

Carmen Kurbjuhn

Die Nachfolge von Bärbel Mauss wird Carmen Kurbjuhn übernehmen. Sie ist Soziologin und arbeitet parallel am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung als Projektkoordinatorin des Mentoringprogramms für Wissenschaftlerinnen der Leibniz-Gemeinschaft.

Am Hauptportal angekommen

Ein Denkmal für Lise Meitner



Foto: privat

Dr. Angelika Keune

Die Autorin ist seit 1989 Kustodin für die Kunstschätze der Humboldt-Universität und war von 1994 bis 2008 Stellvertreterin der zentralen Frauenbeauftragten. Zudem engagiert sie sich aktuell als Mitglied der Kommission Familiengerechte Hochschule und der Standortentwicklungskommission des Akademischen Senats.

Tel.: (030) 2093 - 99281
angelika.keune@ub.hu-berlin.de

Vor 14 Jahren schrieb Dr. Gabriele Jähnert, heute Geschäftsführerin des Zentrums für Transdisziplinäre Geschlechterstudien, in der Humboldt-Zeitung (Ausgabe 5, 1996/97): „Liest man in den herkömmlichen historischen Darstellungen der Humboldt-Universität, scheint sich ihre Bedeutung nur aus den Leistungen namhafter Wissenschaftler ... herzuleiten. Die Leistungen von Frauen werden kaum gewürdigt.“

Seit damals ist viel geschehen: Zahlreiche Forschungsprojekte, Veranstaltungen und Veröffentlichungen zur Geschichte des Frauenstudiums und zur Forschungsarbeit von Wissenschaftlerinnen wurden aufgelegt und abgeschlossen; der Frauenanteil bei den Studierenden, den DoktorandInnen, HabilitandInnen und der ProfessorInnenschaft hat sich erhöht, in der Universitätsleitung gab es eine Präsidentin und Vizepräsidentinnen – Frauen sind in der Wissenschaftssociety sichtbarer geworden. Doch wer den Katalog zur Ausstellung „Weltwissen“ in die Hand nimmt, wird eines anderen belehrt: Von den ca. 800 im Register genannten Personen sind nur 26 Frauen, darunter eine Kurfürstin, Schriftstellerinnen und Künstlerinnen sowie lediglich 13 Wissenschaftlerinnen, also knapp 2%.

Dies ist umso erstaunlicher, als dass es unter den zahlreichen Veröffentlichungen zu Wissenschaftsleistungen und Biografien von Frauen an Berliner Hochschulen beispielsweise die äußerst verdienstvolle Publikation von Annette Vogt „Vom Hintereingang zum Hauptportal“ gibt, in der sie akribisch den Lebensweg von Wissenschaftlerinnen nachgezeichnet hat. Darin sind 300 Namen von Wissenschaftlerinnen, insbesondere Naturwissenschaftlerinnen, aufgelistet. Öffentlich wirksam werden die wissenschaftlichen Leistungen von Frauen jedoch – wie im Fall des Katalogs von „Weltwissen“ zu sehen – noch immer nicht adäquat zur Kenntnis genommen und gewürdigt.

Ähnlich wie in der Wissenschaftsgeschichte verhält es sich in der künstlerischen Darstellung. Obwohl ausreichend Wissen über die beachtlichen Leistungen von Forscherinnen vorhanden ist, werden kaum künstlerische Porträts in Auftrag gegeben. Zum aktuellen Kunstschatz der Universität zählt nur ein gemaltes

Porträt von über 100 Ölbildern, Zeichnungen und Graphiken – jenes von Marlis Dürkop, der Präsidentin der Humboldt-Universität von 1992 bis 1996, geschaffen von Ruth Tesmar. Von den 118 Büsten ist nur eine einer Frau gewidmet: der Gräfin Bose, die Ende des 19. Jahrhundert 733.500 Reichsmark für Medizin-Studierende stiftete. Ebenfalls ehren die zehn Denkmäler der Universität ausschließlich männliche Gelehrte.

Es ist dies ein Ungleichgewicht, das es zu verändern gilt. Das Vorhaben, eine großartige Wissenschaftlerin auf besonders eindrucksvolle Art zu würdigen, kann dafür ein Zeichen setzen: Die Errichtung eines Denkmals für die Physikerin Lise Meitner vor dem Hauptgebäude der Universität. Es wird den allmählichen gesellschaftlichen Wertewandel unübersehbar machen.

Wer war Lise Meitner?

Lise Meitner zählt zu den renommiertesten Naturwissenschaftlerinnen des 20. Jahrhunderts. Sie war maßgeblich an der Entdeckung der Kernspaltung beteiligt und lieferte wesentliche Beiträge zum Verständnis des Aufbaus der Atomkerne sowie der Energiefreisetzung beim radioaktiven Zerfall. Gemeinsam mit dem Chemiker Otto Hahn entdeckte sie den radioaktiven Rückstoß und diverse radioaktive Nuklide.

Sie wurde 1926 als erste Frau in Deutschland zur außerordentlichen Professorin berufen. Bereits 1913 wurde sie als erste Frau wissenschaftliches Mitglied der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft und von 1918 bis 1938 war sie Leiterin der physikalisch-radioaktiven Abteilung des Kaiser-Wilhelm-Instituts für Chemie. Als erste Physikerin habilitierte sie sich in Preußen.

Lise Meitner hatte aber nicht nur als Frau enorme Schwierigkeiten ihrer wissenschaftlichen Forschung nachzugehen. 1933 wurde ihr auf Grund ihrer jüdischen Herkunft, wie vielen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Lehrbefugnis entzogen. Bis 1938 genoss sie als österreichische Staatsbürgerin noch einen gewissen Schutz und konnte weiterhin am Kaiser-Wilhelm-Institut forschen. Mit der Annexion Österreichs durch Deutschland war sie

den „deutschen Rassengesetzen“ ausgeliefert und ihr Leben gefährdet.

Mitten in den entscheidenden Experimenten der von ihr initiierten Suche nach Transuranelementen musste sie Deutschland verlassen und ging nach Schweden ins Exil. Währenddessen gelang ihren Mitstreitern, den Chemikern Hahn und Straßmann, die Spaltung von Urankernen – ohne dass sie dieses anfangs erkannten. Sie informierten Lise Meitner über die Laborergebnisse eines von ihnen identifizierten Spaltproduktes und den für Chemiker und Kernphysiker gleichermaßen rätselhaften



Lise Meitner, aufgenommen wahrscheinlich im Jahr 1937 in Berlin.
Foto: Helmholtz-Zentrum Berlin/Lotte Meitner-Graf

Vorgang. Lise Meitner schickte ihnen die physikalische Deutung. Gemeinsam mit ihrem Neffen, dem Physiker Otto Robert Frisch, berechnete sie die bei der Uranspaltung auftretende Energie und führte die Bezeichnung „Kernspaltung“ ein. Der Brief mit diesen Berechnungen wurde in der Ausstellung „Weltwissen“ gezeigt.

Ein Denkmal und eine Ehrung

So wie Lise Meitner ging es zahlreichen jüdischen Wissenschaftlern und Intellektuellen, die um ihr Leben fürchten mussten und ihre Lebensleistung in Deutschland zurückließen, an die sie im Exil mehrheitlich nicht mehr anknüpfen konnten. Ein Denkmal für Lise Meitner wäre also gleichermaßen ein Erinnerungszeichen für die von den Nationalsozialisten verfolgten jüdischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Nach Kriegsende setzte sich Lise Meitner nachdrücklich für eine friedliche Nutzung der Kernspaltung ein. Während Otto Hahn für seine weitreichende Entdeckung 1946 den Nobelpreis erhielt, eine Auszeichnung die zweifellos auch Lise Meitner verdient hätte, wurde sie zu ihren Lebzeiten öffentlich nur als seine Mitarbeiterin geehrt.

Mit der Aufstellung des Denkmals wird posthum die eigenständige Leistung der Physikerin Lise Meitner hervorgehoben, die sie als erste Frau an einer Universität, in einer Wissenschaftlichen Gesellschaft und in Deutschland vollbrachte. Das Denkmal wird also an eine großartige Gelehrte und gleichermaßen an jüdische Wissenschaftlerinnen erinnern, deren wissenschaftliche Laufbahn nach antisemitischer Verfolgung und Vertreibung durch den Nationalsozialismus weitgehend endete.

Das Vorhaben geht auf eine gemeinsame Initiative der zentralen Frauenbeauftragten und der Kustodie zurück. Das Denkmal soll im Ehrenhof der Humboldt-Universität vis-à-vis der Denkmäler ihres Mentors Max Planck, des Physikers Hermann von Helmholtz und des Althistorikers Theodor Mommsen errichtet werden.

Für die Gestaltung ist ein beschränkter Wettbewerb vorgesehen. Die Planungen gehen davon aus, dass sich die Kosten, einschließlich des künstlerischen Entwurfs und seiner Umsetzung, auf ca. 100.000 € belaufen. Bisher konnten Spenden in Höhe von rund 30.000 € von Organisationen und Privatpersonen eingesammelt werden. Jede weitere Spende ist herzlich willkommen.

Annette Vogt (2001)

Vom Hintereingang zum Hauptportal? Lise Meitner und ihre Kolleginnen an der Berliner Universität und in der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft aus der Reihe PALLAS ATHENE. Beiträge zur Universitäts- und Wissenschaftsgeschichte, Stuttgart: Franz Steiner Verlag

Von tropfenden Pipelines und gläsernen Decken

Gleichstellungspraxis in der Promotionsphase



Foto: Beate Bolte

Dr. Anne Löchte

Die Autorin ist Koordinatorin des Doktorandenprogramms und Gleichstellungsbeauftragte der „Berlin School of Mind and Brain“. Die interdisziplinäre Graduiertenschule wurde 2006 im Rahmen der Exzellenzinitiative an der Humboldt-Universität gegründet. Wie in allen Projekten der Exzellenzinitiative ist Gleichstellung ein zentrales Thema in der Graduiertenschule.



Tel: (030) 2093-1791

anne.loechte@hu-berlin.de

www.mind-and-brain.de/overview/equal-opportunity

Je höher die Karrierestufe, desto niedriger der Frauenanteil – das ist bekannt. Auch in der Wissenschaft sind Frauen an der Spitze deutlich unterrepräsentiert. Die meisten Frauen gehen der Wissenschaft in der Postdoc-Phase verloren – daher der Begriff der „Leaky Pipeline“. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) will dieser Entwicklung in der Exzellenzinitiative entgegenwirken. Doch wie kann Gleichstellung in den geförderten Projekten umgesetzt werden? Die „Berlin School of Mind and Brain“ organisierte zusammen mit dem „Center of Excellence Women and Science“ eine Tagung an der Humboldt-Universität zu Berlin für alle Exzellenzgraduiertenschulen und -cluster.

Frauen können kein Mathe. Ist das ein Fakt oder ein Stereotyp? Folgender Versuch: Ein Mathetest mit zwei Gruppen. In der einen Gruppe werden die Teilnehmerinnen zunächst gebeten, in einem Feld ihr Geschlecht anzukreuzen, bevor sie den Test machen. In der anderen Gruppe fangen die Testpersonen gleich mit den Aufgaben an. Sie müssen keine Auskunft über ihr Geschlecht geben. Das Resultat: Die Frauen der ersten Gruppe schneiden signifikant schlechter ab als die Frauen, bei denen das Geschlecht nicht thematisiert wurde. Wie kommt das? Die implizierte Aktivierung eines Stereotyps – Frauen können kein Mathe – wirkt sich direkt auf die Leistung aus. Diese Studie stellte Melanie Steffens, Professorin für Psychologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, in ihrem Vortrag im Rahmen der Tagung „Gleichstellungspraxis in der Promotionsphase – Geschlechtergerechtigkeit und Exzellenzinitiative“ vor, die im Januar 2011 an der Humboldt-Universität stattfand.

Knackpunkt Postdoc-Phase

Was haben diese Ergebnisse mit der Promotionsphase zu tun? Die Studie diente als Beispiel dafür, welche Auswirkungen Stereotype auf die Selbstdarstellung von Frauen haben können, wenn etwa Auswahlgremien überwiegend von Männern besetzt sind. Melanie Steffens gab eine Reihe von Empfehlungen, wie Bewerbungsgespräche in Graduiertenschulen gestaltet werden sollten – zum Beispiel durch eine ausgewogene Besetzung von Gremien sowie die Festlegung verbindlicher Auswahlkriterien im Vorfeld. Allerdings sind im Bewerbungs-

prozess die Probleme noch am geringsten, darüber waren sich die TeilnehmerInnen der Tagung einig. Die meisten Schulen haben einen hohen Anteil an weiblichen Promovierenden. Der Knackpunkt liegt im Übergang zur Postdoc-Phase. Viele Frauen verlassen nach der Promotion den wissenschaftlichen Karriereweg. Die Gründe dafür sind vielfältig: Wenige Stellen, unsichere Perspektiven, hohe Flexibilität, Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Spitzenforschung ist in den meisten Fächern immer noch eine Männerdomäne. Was können die Graduiertenschulen dagegen tun? Mit welchen Maßnahmen können sie Frauen auf dem Weg an die Spitze unterstützen?

Networking und Gender

Die Tagung beleuchtete in Workshops und Vorträgen alle Phasen des Promotionsprozesses, von der Rekrutierung und Auswahl über die Forschungsarbeit bis hin zum Übergang in die Postdoc-Phase. Corinna Wilken von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft etwa stellte die Ausschreibungspraxis der *Laura Bassi Centres of Expertise* vor. Elisabeth Maurer von der Universität Zürich sprach über „Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung“. Ihre Studie zeigt, dass persönliche wissenschaftliche Freundschaften eine enorme Bedeutung für eine erfolgreiche akademische Laufbahn haben. Diese Freundschaften sind häufig geschlechtsspezifisch. Celina Cziepluch vom Deutschen Krebsforschungszentrum und Katharina Spalek, Juniorprofessorin an der Humboldt-Universität, diskutierten über die Frage der Einbindung von Frauen in die Fachcommunity. Heike Kahlert widmete sich dem problematischen Übergang von der Promotion in die Postdoc-Phase. Ihr Ergebnis: Neben der Bedeutung von Karriereberatung sei eine Veränderung der organisatorischen, institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen notwendig, um der Abwanderung von Frauen in der Postdoc-Phase entgegenzuwirken.

Übrigens: Auf der Konferenz diskutierten 74 TeilnehmerInnen. Davon waren 89% Frauen. Wir planen eine weitere Konferenz zum Thema „Wo sind die Männer in der universitären Gleichstellungspolitik?“



Innovation in der Geflügelbrut

Wissenschaftlerin der Humboldt-Universität erhält Europäisches Patent

Artgerechte Geflügelhaltung beginnt bereits im Ei. Wöchentlich verlassen ein bis zwei Millionen Broilerküken den modernen Brutbetrieb. Durch Gestaltung der Brutbedingungen können die Küken in ihrer weiteren Entwicklung maßgeblich beeinflusst werden. Ein naturnahes Brutverfahren, das Temperaturstimulationen am Ende der Brut einschließt, verbessert die Widerstandsfähigkeit gegenüber veränderten Umweltbedingungen und die Leistung der Tiere. Dieses Verfahren kann die kommerzielle Brut revolutionieren und wurde vom Europäischen Patentamt patentiert.

Pränatale Umwelt stellt Weichen für spätere Entwicklung

In der modernen Mastgeflügelproduktion sind schnellwüchsige und robuste Tiere gefragt. Robuste Tiere benötigen nur geringe Futtermengenergien um grundlegende Körperfunktionen unter schwankenden Klimabedingungen aufrecht zu erhalten. Die übrige Energie steht für das Wachstum zur Verfügung. Während der Brut können Umweltfaktoren in 'kritischen Entwicklungsphasen' lebenslang die Anpassungsfähigkeit, die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistung der Tier beeinflussen. In der AG Perinatale Anpassung am Institut für Biologie (AG-Leiterin Privatdozentin Dr. Barbara Tzschentke) wird die Entwicklung von Körperfunktionen unter dem Einfluss veränderter pränataler Umweltbedingungen (Programmierung/Fehlprogrammierung von Körperfunktionen) untersucht, eine international hochaktuelle Thematik, die der Erforschung eines grundlegenden Lebensprozesses dient. Die langfristigen Änderungen in der Funktionsweise physiologischer Regelsysteme basieren offensichtlich auf Änderungen in neuronalen Netzwerken (neuronale Plastizität) und auf epigenetischen Modifikationen von Effektorgenen. Für diese Untersuchungen ist der Vogelembryo als ein in sich 'geschlossenes Modellsystem' exzellent geeignet.

Durch pränatale Umwelteinflüsse hervorgerufene Funktionsänderungen können einerseits die Grundlage für spätere Erkrankungen bei Mensch und Tier sein und andererseits gezielt induziert werden, um z.B. beim Geflügel eine verbesserte Anpassung an spätere Umweltbedingungen zu bewirken.

Forschung und Praxis – Innovation durch Kooperation

In Kooperation mit Privatdozentin Dr. Ingrid Halle vom Institut für Tierernährung am Friedrich-Löffler-Institut (FLI) für Tiergesundheit in Braunschweig wurde für Mastgeflügel eine auf physiologischer Grundlagenforschung basierende Brutmethode entwickelt. Durch wiederholte zweistündige Wärmestimulation in den letzten vier Bruttagen konnten das Schlupfergebnis und der Anteil männlicher Küken am Gesamtschlupf erhöht werden. In der anschließenden Mastperiode zeichneten sich insbesondere die männlichen „temperaturtrainierten“ Tiere durch erhöhtes Wachstum, verbesserte Futtermittelverwertung und letztendlich erhöhte Mastendmasse aus. Diese Ergebnisse haben eine enorme wirtschaftliche Bedeutung und sind auch aus tierschutzrelevanten Gründen hochinteressant.

In einem zweijährigen Projekt zwischen Humboldt-Innovation (Projektleitung PD Dr. Barbara Tzschentke) und PasReform Hatchery Technology (Dr. Marleen Boerjan) in den Niederlanden wird jetzt die Eignung der neuen Brutmethode unter Praxisbedingungen getestet. Praxisnahe Aufzuchtversuche und Untersuchungen zur Fleischqualität (Kooperation mit PD Dr. Ingrid Halle, FLI Braunschweig) sowie Untersuchungen in kommerziellen Brut- und Mastbetrieben in den Niederlanden werden durch weiterführende physiologische Grundlagenforschung ergänzt. Die Ergebnisse der ersten Pilotversuche sind vielversprechend. Das internationale Interesse an dieser neuen Methode ist bereits jetzt außerordentlich hoch, insbesondere in den auf dem Gebiet der Geflügelproduktion Weltmarktführenden Ländern, wie beispielsweise Brasilien.

Patentdaten

Tzschentke/Halle, EP2105048: a method for growing poultry, veröffentlicht am 30. September 2009



Foto: Lana Tavits

PD Dr. Barbara Tzschentke

Die Autorin ist Leiterin der AG Perinatale Anpassung am Institut für Biologie, einer der führenden internationalen Forschergruppen zur Entwicklungsphysiologie beim Vogel. Sie betreut derzeit zwei Forschungsprojekte

Tel.: (030) 2093 - 6276

barbara.tzschentke@rz.hu-berlin.de



Foto: privat

PD Dr. Ingrid Halle

Die Privatdozentin des Instituts für Tierernährung am Friedrich-Löffler-Institut (FLI) für Tiergesundheit in Braunschweig ist langjährig u.a. in der Europäischen Behörde für Lebensmittelsicherheit (EFSA) tätig.

Veranstaltet

Girls' Day 2011 - der Club Lise war dabei



Foto: privat

M.A. Susanne Jank

Die Autorin leitet seit Oktober 2008 das Projekt Club Lise an der Humboldt-Universität. Sie hat Kommunikationswissenschaften und Soziologie an der Technischen Universität Berlin studiert.

Tel: (030) 2093 - 7963
jank@physik.hu-berlin.de
www.club-lise.de

Unter dem Motto "Was heißt Forschung?" und „Wie arbeitet eine Forscherin?“ waren 14 Schülerinnen der sechsten bis neunten Klassenstufe im Rahmen des Girls' Day am 14. April 2011 am Campus Adlershof. Bei einer von den Projekten „Club Lise“ und „Humboldt Bayer Mobil“ gemeinsam organisierten Veranstaltung lernten sie Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Fachbereichen kennen, erhielten Einblicke in unterschiedliche Forschungsbereiche, erkundeten den Campus und experimentierten selbstständig.

Club Lise ist ein Mentoringprogramm für Schülerinnen ab der 10. Klassenstufe, das der Unterrepräsentanz von Frauen in vielen Natur- und Ingenieurwissenschaften entgegen wirken will. Schülerinnen werden auf dem Weg zu ihrer Studienwahl begleitet und für die MINT-Fächer sensibilisiert. Der Club Lise wurde 2005 von Tanja Tajmel (Humboldt-Universität) als Teilprojekt des EU-Projektes PROMISE (Promotion of Migrants in Science Education) gegründet und möchte vor allem Schülerinnen mit Migrationshintergrund unterstützen.

In diesem Jahr hat der Club Lise zum dritten Mal eine Girls' Day-Veranstaltung für Schülerinnen ab der sechsten Klassenstufe durchgeführt. Ganz im Sinne des Girls' Day präsentierten wir - zusammen mit den MitarbeiterInnen des Humboldt Bayer Mobils -, Frauen, die Karriere in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereichen machen. Diese Wissenschaftlerinnen können somit als Vorbilder für die Mädchen fungieren. Angefangen bei Heidi Wolff (dezentrale Frauenbeauftragte des Instituts für Biologie), die zusammen mit Susanne Jank (Club Lise) die Begrüßungsworte sprach, stellten sich folgende Club Lise-Mentorinnen vor: Dipl.-Wi.-Ing. Jasmin Girndt, die am Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrttechnik promoviert, und Annegret Preuss, Doktorandin in der AG Photobiophysik bei Prof. Beate Röder, die zusammen mit Studentinnen einen Einblick in spannende Arbeitsbereiche und in die Labors gewährte. Eine weitere Station in der Physik war der Arbeitsplatz von Dipl.-Ing. Evi Poblentz, die – zusammen mit den jüngeren Schülerinnen – ein Experiment am Spektrometer durchführte. Des Weiteren gab Dipl.-Geogr. Katja Janson Einblick in das Forschungsgebiet der Geomatik.

Literaturtipp:

Tanja Tajmel und Klaus Starl (Hg.) (2009)

Science Education Unlimited. Approaches to Equal Opportunities in Learning Science
Münster/New York: Waxmann

Im Humboldt Bayer Mobil konnten die Schülerinnen, die im Rahmen des Girls' Day zum ersten Mal am Campus Adlershof waren, selbstständig erarbeiten, was Forschung bedeutet: von der Forschungsfrage über die gemeinsame Planung und Durchführung eines Experimentes bis hin zur Auswertung. Die Schülerinnen nahmen Bodenproben, untersuchten ihr Pausenbrot und befragten Passanten mittels eines von ihnen entwickelten Fragebogens. Wie groß das Interesse der Schülerinnen war, zeigen ihre interessierten Nachfragen nach Praktika am Campus Adlershof.



Foto: Patrick Meinhold

SchülerInnen am Girls' Day bei Experimenten im Bakterienlabor der AG Photobiophysik von Prof. Beate Röder.

Diese Veranstaltung war ein Vorgeschmack auf die Angebote des Club Lise, die Schülerinnen ab der 10. Klassenstufe nutzen können. Neben einer Veranstaltungsreihe, die auf das natur- und ingenieurwissenschaftliche Studium vorbereitet, bekommen die Schülerinnen beim Besuch am Arbeitsplatz unserer Mentorinnen einen authentischen Eindruck vom Berufsalltag einer Naturwissenschaftlerin bzw. Ingenieurin. Sie können sogar ihre fünfte Prüfungskomponente des Abiturs im Institut für Physik ausarbeiten.

Das Projekt Club Lise wird gefördert von der Humboldt-Universität zu Berlin und THINK ING., der Initiative für den IngenieurInnen-nachwuchs des Arbeitgeberverbandes GESAMTMETALL.

Veranstaltet

In der Vielfalt erfolgreich: das BCP

10 Jahre gibt es das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP). Grund genug auf einer großen Tagung Bilanz zu ziehen und Perspektiven zu entwickeln. Am 11. Mai 2011 fand an der Humboldt-Universität zu Berlin eine große internationale Fachtagung statt, an der über Positionen und Perspektiven der Gleichstellung an Hochschulen diskutiert wurde. Gleichzeitig wurde eine Ausstellung eröffnet, in der Projekte und Karrieren an den Berliner Hochschulen vorgestellt wurden, die durch das BCP gefördert worden waren.

Das Berliner Chancengleichheitsprogramm ist eine Erfolgsgeschichte und bis heute bundesweit einzigartig. Alle daran beteiligten AkteurInnen, wie die Hochschulen und die für Wissenschaft und Frauen zuständigen Senatsverwaltungen, haben das Programm bejaht und es besteht ein uneingeschränkter common sense, dass das Programm auf jeden Fall weitergeführt werden muss. Dies betonen sowohl Prof. Dr. Jürgen E. Zöllner, Senator für Bildung, Wissenschaft und Forschung als auch Harald Wolf, Senator für Wirtschaft, Technologie und Frauen. Es sei wichtig darauf hinzuweisen, so Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz, Präsident der Humboldt-Universität zu Berlin, in seinen Ausführungen, dass man dem Programm mit Blick nur auf Frauenförderung nicht gerecht werden kann. Vielmehr muss der Kumulationseffekt dieses Programms hervorgehoben werden. Was mit all diesen Maßnahmen im Rahmen des BCPs passiert sei, ist nämlich in der Tat Wissenschaftsförderung. Das BCP stellt also eine klassische win-win-Situation dar, von der sowohl die Hochschulen als auch die geförderten Frauen profitieren. Beispielhaft wurde dies in einem Panel aufgezeigt, in dem „best practice“-Beispiele vorgestellt werden. So skizzierte z. B. Prof. Dr. Rasha Abdel Rahman (Humboldt-Universität) ihren Karriereweg hin zu einer Professur in der Psychologie. Ein wichtiger Meilenstein sei hier, wie sie nachdrücklich betonte, eine durch das BCP finanzierte Gastprofessur gewesen.

Auch die Senatoren Zöllner und Wolff wiesen auf die Wirkungsmächtigkeit des Programms hin. Die Ausstellung „In der Vielfalt erfolgreich“, welche die „Erfolgsgeschichten“ dieses Programms sehr anschaulich erzählt, gibt ei-

nen Einblick in das innovative Potential des BCP. Einig waren sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei den sehr instruktiven Podiumsdiskussionen, dass ohne Gleichstellung keine moderne wettbewerbsorientierte Universität mehr existieren kann. „Wir brauchen Talente“, plädierte Prof. Dr. Brigitta Schütt, Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin, in ihrem Beitrag. Die Sorge der Hochschulen durch eine falsche Politik und nicht zeitgemäße Strukturen Frauen zu verlieren, war wäh-

Den Beitrag verfasste Veronika Springmann, Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten.



Foto: Bernd Prusowski

Im Auditorium des Jakob-und-Wilhelm-Grimm-Zentrums der Humboldt-Universität.

rend der gesamten Tagung hindurch spürbar. An der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin ist beispielsweise ein Frauenstudiengang Informatik eingeführt worden, um ganz gezielt Frauen rekrutieren zu können. Frauen gehören zu einer wettbewerbsorientierten Hochschule, konstatierte schließlich Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel, Professorin für Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin. „Kameralistisch gesehen lohnt sich das Programm“, betonte Wolff. Man (und frau) darf also mit Fug und Recht auf eine Fortführung des Programms hoffen.

BCP
Berliner
ChancengleichheitsProgramm

Veranstaltet

Frauenvollversammlung am 8. März 2011



Foto: Leonie Schäfer

Unter dem Motto „Brot und Rosen“ hat die zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin anlässlich des 100-jährigen Jubiläums des Internationalen Frauentages am 8. März zur Frauenvollversammlung in den Senatssaal des Hauptgebäudes eingeladen.

Im gut besuchten Senatssaal eröffnete der Vizepräsident für Studium und Internationales, Prof. Dr. Dr. h. c. Uwe Jens Nagel die Frauenvollversammlung 2011. Mit „Stolz“, so Nagel in seiner Rede, kann man auf 100 Jahre Internationaler Frauentag zurückblicken. Nicht alle Forderungen, die ihren Ursprung 1911 hatten, sind jedoch bisher erfüllt worden. So steht die Forderung „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ noch immer im Zentrum der Aktivitäten der Frauen, auch hier an der Universität. Die Resolution „Hochschulesekretariate“ ist dafür das beste Beispiel. Nagel ermunterte die Frauen ausdrücklich, den eingeschlagenen Weg weiter zu verfolgen. Anschließend stellte er aus seiner Sicht exemplarisch die gleichstellungspolitischen Erfolge des letzten Jahres dar.

„Ist unsere Arbeit abgeschlossen?“, diese Frage stellte Dr. Ursula Fuhrich-Grubert, die zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität, dem Auditorium zu Beginn ihrer Rede. Sie informierte über die Aktivitäten und die positiven Veränderungen, die im letzten Jahr mit Blick auf das Thema Chancengleichheit auf den Weg gebracht wurden. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf dem Sichtbarmachen von Frauen an der Humboldt-Universität. Hierfür wurde z.B. die Ausstellung „Frauen in Bewegung“ konzipiert. Neben öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen sei ein weiterer Schwerpunkt die Einwerbung und Verwaltung von Drittmitteln. So konnten Ende 2010 Mittel für zwei Projekte eingeworben werden: für ein Gleichstellungsmonitoring sowie für ein „Empowerment“-Programm für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund (vgl. diese Ausgabe, S. 20). Zudem wurden 15 Gastprofessuren im Zeitraum von März 2010 bis März 2011 an junge Wissenschaftlerinnen der Universität zur Verstärkung ihrer Karrieren

vergeben. Die Liste der Aktivitäten sei hiermit keinesfalls abgeschlossen, so Dr. Ursula Fuhrich-Grubert weiter. Es folgte ein kurzer Ausblick auf die anstehenden Projekte im laufenden Jahr, wie beispielsweise, eine Veranstaltung zum Thema „NEIN zu Gewalt an Frauen“, ein Kolloquium über Caroline von Humboldt sowie eine Veranstaltung zur Frauenfußball-Weltmeisterschaft. „Ist unsere Arbeit abgeschlossen?“ – „nein, es gibt sicherlich noch viel zu tun“, schloss die zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität ihre Rede.

Im Anschluss an den Zwischenbericht der zentralen Frauenbeauftragten trug die Schauspielerin Rosemarie Haar Szenen aus 100 Jahren Internationaler Frauentag vor. Die ausgewählten Texte zeigten noch einmal anschaulich, dass die Forderungen vor 100 Jahren auch im Jahr 2011 noch präsent sind. Prof. Dr. Ursula Nienhaus vom Frauenforschungs-, -bildungs- und -informationszentrum (FFBIZ) bot anschließend den historischen Kontext für die von Rosemarie Haar vorgetragenen Texte. Unter dem Titel „Eine kurze Geschichte des Internationalen Frauentages“ führte sie den Anwesenden die Entwicklung der 100-jährigen Historie vor Augen. Kritisch angemerkt werden muss hier jedoch, dass die Perspektive der Frauen in der ehemaligen DDR in dem Vortrag leider zu kurz kam. Musikalisch umrahmt wurde die Veranstaltung vom *Humboldt-Quartett*. Ihren Abschluss fand die Frauenvollversammlung in der Finissage der Ausstellung *Frauen in Bewegung*, die von Prof. Dr. Wiltrud Gieseke, eine der porträtierten Frauen, kommentiert wurde.



Foto: Leonie Schäfer

Den Veranstaltungsbericht verfasste Sabine Morian, Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten.

Initiiert

Neuigkeiten aus dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Aktivitäten der Arbeitsgruppe Eingruppierung Hochschulsekretariate

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe hatten alle MitarbeiterInnen in Hochschulsekretariaten aufgerufen, ihnen ihre „Beschreibung des Aufgabenkreises“ (BAK) und eine Ist-Analyse ihrer tatsächlich anfallenden Tätigkeiten zu übersenden. Dabei wurden und werden alle Informationen selbstverständlich streng vertraulich behandelt!

Die Unterlagen wurden in den letzten Monaten ausgewertet, um eine Muster-BAK zu entwerfen. Sie wird mehrere „Bausteine“ für die Tätigkeit jeweils als FremdsprachenassistentIn, Dekanats-, Instituts- oder LehrstuhlsekretärIn enthalten. Außerdem soll eine neue Spalte in die BAK eingefügt werden, um bestimmte Punkte mit Praxisbeispielen aus der Humboldt-Universität zu untermauern.

Nach Fertigstellung dieser Muster-BAK ist ein Treffen mit der Personalabteilung und dem Vizepräsidenten für Haushalt, Personal und Technik geplant. Die Muster-BAK soll schließlich als Grundlage und Arbeitshilfe der Personalabteilung zur Verfügung gestellt werden, um die Eingruppierung zu erleichtern.

In diesem Zusammenhang soll erfreulicher-

weise darauf hingewiesen werden, dass bereits jetzt bei allen Neuausschreibungen der Begriff „FremdsprachenassistentIn“ und nicht mehr der Begriff „FremdsprachsekretärIn“ Verwendung findet.

Eine erste Auswertung eines Gesamtüberblicks der Personalabteilung über die Anzahl der Angestellten in den Sekretariaten und deren Eingruppierung sowie eventuelle Teilzeitbeschäftigung hat ergeben, dass Fremdsprachenassistentinnen oft schon in der Entgeltgruppe (E) 6 eingruppiert sind. Dies ist allerdings zum großen Teil dem Bestandsschutz geschuldet, denn Neueingestellte werden immer noch in die E 5 eingruppiert.

Bereits seit Oktober 2010 bemüht sich die AG um die Organisation einer In-House-Schulung zum Thema „Allgemeines zur Beschreibung und Bewertung von Arbeitsgebieten“. Der geplante Termin Anfang Mai musste leider ausfallen und wird nachgeholt.

Abschließend dankt die AG herzlich Dr. Gabriela Lindemann-von Trzebiatowski für ihre Arbeit in der AG. Sie hat ihre Position als Sprecherin niedergelegt, da sie zum 01. März 2011 eine neue Tätigkeit als Leiterin des Referates Gremienbetreuung übernommen hat.

Christine Druse

Stellvertretende Sprecherin AG
Eingruppierung Hochschulsekretariate
christine.druse@hu-berlin.de

Geschäftsstelle

Büro der zentralen
Frauenbeauftragten
frauenbeauftragte@hu-berlin.de

Frauen am Ball

In Kooperation des Büros der zentralen Frauenbeauftragten mit dem Hochschulsport und dem Institut für Anglistik und Amerikanistik werden anlässlich der Frauen Fußball-WM drei Veranstaltungen stattfinden.

Gestartet wird am 10. Juni mit einer Reflexion darüber, von welchen (Geschlechter)bildern der Blick auf Fußball und Fußballerinnen geprägt ist.

Am 25. Juni geht es sportlich mit einem Kleinfeldfußballturnier weiter. Gespielt werden

kann sowohl in Frauenteamen wie auch in gemischten Teams. Die einzige Bedingung ist, dass pro Team immer drei Frauen auf dem Feld sein müssen.

Am 13. Juli findet eine Talk-Runde statt, in der bereits die ersten Resümees gezogen werden. Diskutiert werden hier Geschichte und Geschichten rund um den Frauen-Fußball. Anschließend wird das erste Halbfinale auf der Terrasse des Seminargebäudes am Hegelplatz gezeigt.

Veronika Springmann

Büro der Frauenbeauftragten
Tel.: (030) 2093 - 2315
veronika.springmann@hu-berlin.de

www.hu-berlin.de/frauen-am-ball

Katalog „Frauen in Bewegung“

Die von der zentralen Frauenbeauftragten initiierte Ausstellung *Frauen in Bewegung* wurde letztes Jahr eröffnet (hc berichtete). Sie zeigt Fotos von Frauen aller Statusgruppen der Humboldt-Universität zu Berlin und war an verschiedenen Orten innerhalb der Universität, aber auch im städtischen Raum Berlins, z. B. im Roten Rathaus zu besichtigen.

Nun erscheint ein Katalog zur Ausstellung. Um Fotos und Texte über zwölf weitere Frauen erweitert, möchte das Buch einen Beitrag dazu leisten, Frauen als selbstverständlichen Teil dieser Institution in den Blick zu rücken. Der Katalog wird am 12. Juli 2011 um 18 Uhr im Hauptgebäude vorgestellt und ist ab dann käuflich erhältlich.

Katalogpräsentation

12. Juli 2011
18 Uhr
Hauptgebäude, Unter den Linden 6
Raum 2103

International

Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten



Foto: privat

Waltraud Schlögl

Die Autorin ist Mitarbeiterin in der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien und Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Tel.: (0043) 1 4277 - 18467
waltraud.schloegl@univie.ac.at

Schaffen autonome Universitäten aus gleichstellungspolitischer Sicht neue Herausforderungen? Oder bieten sie vielmehr Chancen für das Aufbrechen verknöchert – und damit oft Frauen benachteiligender – Strukturen? In diesem Spannungsfeld bewegt sich die Gleichstellungsarbeit an österreichischen Universitäten zwischen „klassischen“ Programmen zur Karriereförderung und der Verankerung von Gender Mainstreaming im universitären Management. Das zweite Standbein der universitären Gleichstellung bilden die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen.

Rahmenbedingungen und Herausforderungen

Gleichstellungsarbeit stützt sich an österreichischen Universitäten im Wesentlichen auf zwei Eckpfeiler: Zum einen auf die seit Mitte der 90er Jahre im universitären Management angesiedelten Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichstellung, zum anderen auf die Anfang der 90er Jahre eingerichteten unabhängigen Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen. Während erstere insbesondere in der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsstrategien und Frauenförderprogrammen operieren, wirken letztere Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und – seit 2009 – auch Diskriminierungen aufgrund weiterer sozialer Markierungen wie ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Alter entgegen. Sie agieren vorrangig als Kontrollorgan bei Berufungen und sonstigen Personalentscheidungen.

Dabei stützen sie sich auf das Bundesgleichbehandlungsgesetz Österreichs, welches auch die „Quotenregelung“ beinhaltet: Frauen sind bei gleicher Qualifikation bis zu einem Anteil von 45% in der jeweiligen Personen- bzw. Qualifizierungsgruppe vorrangig zu berücksichtigen, müssen aber auch in Entscheidungsgremien wie dem Rektorat, dem Senat oder in Berufungskommissionen mit dieser Quote vertreten sein. Ganz aktuell und neu hinzugekommen ist 2011 die Verpflichtung, jährlich geschlechtsbezogene Einkommensberichte zu erstellen. Diese und weitere Bestimmungen zur Gleichstellung und Frauenförderung werden auch in den Frauenförderplänen der einzelnen Universitäten festgeschrieben.

Die rechtlichen Grundlagen bilden somit in Österreich eine gute Basis für Gleichstellungsarbeit. Dennoch gestalten sich Veränderungsprozesse in der universitären Praxis zäh. Dies gilt – wie hinlänglich bekannt – ganz besonders in Bezug auf die „gläserne Decke“: Zwar hat sich der Anteil von Professorinnen an der Universität Wien innerhalb der letzten fünf Jahre von rund 13% auf knapp über 20% erhöht, an den österreichischen Universitäten insgesamt liegt der Anteil aber noch immer bei 16%, obwohl es bereits seit den 90er Jahren konstant mehr weibliche als männliche Studierende gibt.

Der Konstanz von Strukturen, aber auch einer spezifischen Organisationskultur, die Frauen nach wie vor den Zugang zu akademischen Spitzenpositionen erschwert, steht eine gravierende Veränderung im wissenschaftlichen Karrieremodell der letzten Jahren gegenüber. Seit 2004 gilt in Österreich das neue Universitätsgesetz, mit dem die Universitäten in die Autonomie entlassen wurden. Eine der vielen Folgen der dadurch angestoßenen Entwicklung hin zur „Entrepreneurial University“ ist, dass die wissenschaftlichen Karrieren von Unsicherheit geprägt sind und permanente Mobilität und Flexibilität erfordern. Der Anteil an befristeten Stellen ist sprunghaft angestiegen. Diese Anforderungen stellen Frauen tendenziell vor größere Probleme, da die mangelnde Vereinbarkeit von Wissenschaft und Privatleben nach wie vor eher zu ihren Lasten ausgeht.

Gleichstellung im Fokus der Universität Wien

Angesichts der altbekannten wie auch der neuen gleichstellungspolitischen Herausforderungen stehen folgende Programme und Strategien an der Universität Wien im Vordergrund:

A. Karriereförderung durch Mentoring und Coaching

Bereits seit zehn Jahren wird an der Universität Wien Karriereförderung mittels Mentoring und Coaching großgeschrieben. Ein zentrales Programm der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung ist das Mentoring-Programm *muw* zur Förderung hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen. *muw* verfolgt mit fächerübergreifendem Kleingruppenmentoring einen international innovativen

Ansatz und ist über die Beteiligung am eument-net-Projekt auch auf europäischer Ebene erfolgreich vertreten. Das Curriculum Karriereplanung richtet sich ebenfalls an Nachwuchswissenschaftlerinnen und begleitet die Teilnehmerinnen mittels (Selbst-)Coaching und Networking in sensiblen Phasen ihrer wissenschaftlichen Laufbahn.

B. Berta-Karlik-Professuren und Berufungstraining

An der Universität Wien wurden 2011 erstmals drei sogenannte Berta-Karlik-Professuren ausgeschrieben. Exzellente Wissenschaftlerinnen erhalten mit diesen zweijährigen Gastprofessuren die Möglichkeit, nach hochdotierten Stipendien und Forschungsprojekten weiter an der Universität Wien zu forschen und sich anschließend für eine Professur im In- oder Ausland zu bewerben. Angehende Professorinnen können außerdem an einem dreitägigen Berufungstraining teilnehmen, in denen neben den rechtlichen und formalen Aspekten vor allem

auch Informelles rund um das Berufungsprozedere thematisiert wird.

C. Gender Mainstreaming

Die Verankerung von Gender Mainstreaming in der Universitätskultur ist gegenwärtig eine der großen Herausforderungen beim Umbau der Universitäten hin zu managementgeleiteten Institutionen. An der Universität Wien stehen derzeit Ansätze von Gender Controlling im Vordergrund: Die bereits längerfristig etablierte Datenerhebung zur Repräsentanz von Frauen auf den verschiedensten Ebenen der universitären Hierarchie fließt - wenn auch noch zu wenig systematisch - in die Budgetverhandlungen und Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Fakultäten ein. Erstmals werden im laufenden Jahr auch Einkommensberichte erstellt und genauere Analysen des Gender Pay Gap durchgeführt. Ausgehend von den Ergebnissen erfolgt die Erarbeitung von Strategien zu mehr Einkommensgerechtigkeit.

International

Kernphysik auf Italienisch

Ich bin in Leghorn, 20 km südlich von Pisa, an der Tyrrhenischen Küste geboren. Pisa ist eine der ältesten Städte Italiens und hier bin ich aufgewachsen, habe ich studiert und meinen späteren Ehemann, Raffaello Conti, getroffen. Ich bin theoretische Physikerin und arbeite in dem Feld der Gittertheorie. Innerhalb dieses Ansatzes wird das Verhalten von Elementarteilchen mit Techniken untersucht, die aus der statischen Mechanik übernommen sind, und oft auch mit Computersimulationen. Es ist also ein interdisziplinärer Ansatz – ein Aspekt, den ich an meiner Arbeit sehr schätze.

Meine spezifischen Forschungsfragen beschäftigen sich mit der Herkunft von Masse: wo kommt Materie, wie wir sie kennen, her? Wie können wir ihre Eigenschaften verstehen? Mit diesen Fragen stehe ich nicht alleine – auf der ganzen Welt beschäftigen sich tausende Physikerinnen und Physiker mit diesen Fragen.

Ich lebe in Rom und arbeite für das „Nationale Institut für Kernphysik“ („Istituto Nazionale di Fisica Nucleare“, INFN), das zur nuklearen und subnuklearen Physik forscht. Es wurde vor gut 50 Jahren als Ableger des Nationalen Forschungsrats („Consiglio Nazionale della Ricerca“) gegründet. An ebendiesem Institut begann meine Karriere: zunächst 1986 bis 1988 als eine der GewinnerInnen des ersten nationalen Wettbewerbs für Stipendien INFN und anschließend als Junior Researcher. Im Jahr 1991 forschte und arbeitete ich für drei Jahre in Illinois, USA, und anschließend in Deutschland, zuerst in Jülich, dann in Bielefeld. Seit 1998 bin ich wieder zurück am INFN – nun als Senior Researcher.

Mein Ehemann und ich sind schon viel herumgekommen, doch wir lieben Rom und haben uns entschieden, hier gemeinsam zu leben. Reisen genießen wir dennoch – besonders in das wundervolle Berlin!



Foto: privat

Dr. Maria Paola Lombardo

Sie erhielt für das Sommersemester 2011 im Rahmen der Frauenförderung der Humboldt-Universität eine Gastprofessur auf dem Gebiet der Theorie der Elementarteilchen am Institut für Physik.

Mariapaola.Lombardo@lnf.infn.it

Aus dem Englisch übersetzten
Nina Blasse und Veronika Springmann.

Vorgestellt

Prof. Dr. Vera Moser über die Integration von Menschen mit Behinderung, Karriere und die Zukunft



Foto: privat

Prof. Dr. Vera Moser

Die Professorin ist Leiterin der Abteilung Pädagogik bei Beeinträchtigungen des Lernens und Allgemeine Rehabilitationspädagogik am Institut für Rehabilitationswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin.

Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Sonderpädagogische Historiographie, sonderpädagogische Professionalisierung, erziehungswissenschaftliche Theoriebildung, Differenztheorien und Geschlechtertheorien. Sie engagiert sich u.a. im Verein „Politik gegen Aussonderung – Koalition für Integration und Inklusion“.

Tel.: (030) 2093 - 4332
vera.moser@hu-berlin.de

Vera Moser und Inga Pinhard (Hg.) (2010)

Care - Wer sorgt für wen?
Band 6 der Reihe Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung
Opladen: Verlag Barbara Budrich

Das Gespräch führte Veronika Springmann, Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten.

1. Sie verfolgen ein sichtbares Interesse an der Integration von Menschen mit Behinderung und wenden sich offensiv gegen Ausgrenzung. Woher kommt Ihr Interesse für das Thema?

Mein besonderes Engagement in dieser Sache hängt bereits mit meinem Studium an der Universität Frankfurt (Main) zusammen. Dort setzte man sich im Zuge der ersten Integrationswelle in der „alten“ Bundesrepublik sehr früh mit der Frage auseinander, wie es zu diesem separierenden Schulsystem – Regelschulen hier, Sonderschulen dort – kam. Ich nahm in diesem Zusammenhang auch an einer Exkursion nach Italien teil, dort wurden in den 70er Jahren im Zuge der Antipsychiatriebewegung alle Sonderschulen aufgelöst. Zwar fanden sich auch hier nicht nur gelungene Integrationskonzepte – wir sahen auch Klassen für Kinder mit Behinderung im Keller der Regelschulen – aber ein bildungspolitischer Umsteuerungsprozess wurde radikal initiiert.

2. Da ich öfter in Südtirol bin, ist mir aufgefallen, dass ich dort viel mehr Menschen mit Down-Syndrom sehe als hier. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe dafür?

Inzwischen liegt die Anzahl der Abbrüche im Fall von Down-Syndrom bei uns bei nahezu 100%. Dies hängt mit dem sehr engmaschigen, flächendeckend aufgebauten System der pränatalen Diagnostik hierzulande zusammen. Eine sehr interessante Untersuchung dazu hat vor einiger Zeit Marion Baldus vorgelegt. Ihr Befund ist, dass seitens des medizinischen Personals zur Abtreibung in der Regel gar keine Alternativen angeboten werden – es wird gar nicht mehr in Frage gestellt, diesen Embryo abzutreiben. Baldus' Untersuchung von Beratungs- und Entscheidungsprozessen zeigt aber, dass insbesondere das Vertrautmachen mit der Thematik die allgemeine Dämonisierungen von Behinderung aufheben kann.

3. In Ihrem Lebenslauf habe ich gesehen, dass Sie Elternzeit genommen haben. Haben Sie diese Phase als Karriereknick wahrgenommen?

Karriereknick ist nicht der Begriff, der mir gefällt. Diese Phase mit den Kindern ist eine wichtige Phase, die einer anderen Prioritätensetzung folgt. Diese Lebensphase sollte auch öffentlich anerkannt werden – die DFG berücksichtigt übrigens inzwischen bei For-

schungserstanträgen Familienzeiten. Insofern sollten Kinderzeiten nicht öffentlich wegdiskutiert und als Organisationsproblem verhandelt werden. Unser Beruf bringt erfreulicher Weise eine vergleichsweise große Flexibilität mit sich, so dass sich hier gute individuelle Arrangements finden lassen. Allerdings verlangen kleine Kinder – und hier widerspreche ich Frau von der Leyen ausdrücklich – auch eine tatsächliche Präsenz ihrer Eltern – neuere Untersuchungen von Vorschul- und Schulkindern zeigen, dass ihre größte Kritik an ihren Eltern die wenige Zeit ist, die sie miteinander verbringen. Insofern sind zeitaufwändige Abwesenheiten, wie Tagungsreisen, aber auch das nicht zu unterschätzende Networking am Abend von Eltern kleinerer Kinder nicht wirklich leistbar. Ein Kollege schlug mir einmal vor, für die Sitzung um 18 Uhr könnte ich mir doch einen Babysitter bestellen!

4. Welche Pläne haben Sie an Ihrem Lehrstuhl, am Institut für die Zukunft?

Ich habe derzeit mehrere Projekte: eines ist ein Forschungsprojekt zur veränderten sonderpädagogischen Professionalität in inklusiven Bildungssettings, bedingt durch das Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention. Hierzu richte ich gerade mit meinen MitarbeiterInnen eine Werkstatt für Empirische Unterrichtsforschung ein. Desweiteren möchte ich – gemeinsam mit der Abteilung Grundschulpädagogik – eine Organisationsentwicklungsstelle aufbauen, die sich mit der Qualifizierung für Organisationsentwicklung von inklusiven pädagogischen Systemen befasst und Fort- und Weiterbildungseinrichtung sein wird. Drittens konnte mit Berufungsmitteln auch das Heilpädagogische Archiv neu aufgestellt werden – es befindet sich derzeit in den Räumen der Georgenstraße im Aufbau. Dieses interessante Material, das über meine Vorgängerin Frau Ellger-Rüttgardt als Schenkung an die Humboldt-Universität kam, bietet vielerlei Anreize für historische Forschungsprojekte – wobei mir eines über den Zusammenhang zwischen Sozialdarwinismus und Bildung vor Augen schwebt.

Vielen Dank für das Gespräch!

Vorgestellt

Sonja Dolinsek ist neue stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität

Am 15. März diesen Jahres trat Sonja Dolinsek das Amt der Stellvertreterin der zentralen Frauenbeauftragten als Nachfolgerin von Grynnet Kleiner an.

Seit 2005 studiere ich im Magisterstudiengang Geschichte und Philosophie an der Humboldt-Universität. In dieser Zeit konnte ich aus mehreren Perspektiven das Leben und die Strukturen der Universität kennenlernen: als Studierende, als studentische Mitarbeiterin jeweils in der Universitätsbibliothek und am Lehrstuhl für Europäische Geschichte des 20. Jahrhunderts, sowie als Tutorin. Darüber hinaus habe ich 2009/2010 einen durch ein Stipendium geförderten Auslandsaufenthalt in den USA durchführen können und seit dem Sommersemester 2011 biete ich ein eigenes Projektseminar an.

Meinen Weg durch das Studium sehe ich als Versuch der Umsetzung des Ideals der Chancengleichheit an der Humboldt-Universität. Doch bin ich mir trotz meiner zugehörigen Erfahrung bewusst, dass nicht alle weiblichen Angehörigen der Universität auf allen Ebenen der Universität auf ähnliche Weise ihren Weg gehen konnten und dass dieser Weg insbesondere für Studentinnen und angehende Wissenschaftlerinnen nicht immer ohne Hindernisse ist.

In meiner Rolle als studentische Stellvertreterin werde ich meine Erfahrung bei der Herstellung und Sicherung der Chancengleichheit für Frauen aller Statusgruppen einsetzen – vor allem aber mit Blick auf die Studentinnen. Dabei werde ich aktiv bei der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungskonzepten und den damit verbundenen Projekten mitarbeiten.

Zu diesen Projekten gehört u.a. das *Forum Femina Anima*, eine von meiner Vorgängerin initiierte Vernetzungsstruktur für Frauen mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen. Das *Forum Femina Anima* bietet einen Rahmen für den Austausch, ebenso wie politische Tätigkeit für Frauen in dieser besonderen Lebenssituation und in Zusammenarbeit mit der Enthinderungsberatung des Referent_innenrates durch das Büro der zentralen Frauenbeauftragten unterstützt.

Zudem beteilige ich mich aktiv bei der Entwicklung eines Empowermentprogrammes für Studentinnen aus nicht-akademischem Hintergrund (vgl. diese Ausgabe, S. 20), d.h. Studentinnen, die als Erste in ihrer Familie studieren. Dies trifft oft auch auf Studierende mit Migrationshintergrund zu.

Studentin erster Generation zu sein ist nicht einfach – das weiß ich nicht nur aus persönlicher Erfahrung, sondern auch durch mein Engagement als Mentorin bei *Arbeiterkind.de*. Studien belegen, dass „First Generations Students“ eher ihr Studium abbrechen, u.a. aufgrund von Informationsdefizit und Finanzierungsproblemen, einer geringeren Unterstützung aus dem Umfeld, sowie der fehlenden Vertrautheit mit dem akademischen Habitus, die oft zu ungerechtfertigten Selbstzweifeln und Unsicherheiten führen.

In den kommenden Monaten werde ich zudem den jährlichen Workshop für die dezentralen Frauenbeauftragten vorbereiten und mitgestalten. Das Angebot des Workshops richtet sich sowohl an neu gewählte Frauenbeauftragte, als auch an jene, die schon länger im Amt sind.

Zu meinen Tätigkeitsbereichen gehört, last but not least, meine Mitarbeit in beratender Funktion als ständiger Gast in der Kommission für Lehre und Studium des Akademischen Senats (LSK). Aufgabe dieses Gremiums ist u.a. die Studierbarkeit von Studiengängen durch Prüfung der Studien- und Prüfungsordnungen zu gewährleisten.

Ich hoffe, dass ich durch meine Erfahrung und mein Engagement einen Beitrag mit Blick auf die Chancengleichheit von Frauen an dieser Universität durchsetzen kann.



Foto: privat

Sonja Dolinsek

Die Studentin ist seit März 2011 stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte.

Tel.: (030) 2093 - 2840
sonja.dolinsek@hu-berlin.de

Vorgestellt

Dezentrale Frauenbeauftragte stellen sich vor



Foto: privat

Franziska Zahn

franziska.zahn@sowi.hu-berlin.de

Tel.: (030) 2093 - 1427

Im Februar 2011 wurden die dezentralen Frauenbeauftragten der Philosophischen Fakultät III und ihrer Institute gewählt. Franziska Zahn stellt sich und ihre Kolleginnen vor.

Mein Interesse für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und somit auch für das Amt der Frauenbeauftragten entwickelte sich vornehmlich aus der Beobachtung heraus, dass auf Tagungen und Konferenzen ein relativ geringer Anteil qualifizierter Frauen einem sehr hohen Anteil qualifizierter Männer gegenüber stand. Diese Wahrnehmung lässt sich gerade auch für Universitäten empirisch belegen, wodurch u. a. die Relevanz des Amtes der Frauenbeauftragten deutlich wird. Es ist für mich als Frau, aber auch als Wissenschaftlerin, ein besonderes Anliegen, dass Karrierewege unabhängig vom Geschlecht beschriftet werden können. Zur großen universitären Familie gehören jedoch nicht nur die Wissenschaftlerinnen, sondern auch Studentinnen und Mitarbeiterinnen, für deren Belange ich mich ebenfalls einsetzen möchte.

Die Philosophische Fakultät III ist eine sehr heterogene Fakultät, die sich aus Instituten unterschiedlichster Fachrichtungen zusammensetzt. Meine Stellvertreterin als Fakultätsfrauenbeauftragte, Dr. Bettina Bock von Wülfin-gen, ist für das Institut für Kulturwissenschaft zuständig. Das Institut für Asien- und Afrika-wissenschaften hat seit diesem Jahr mit Dr. Ineke Phaf-Reinberger erstmals eine eigene Institutsfrauenbeauftragte. Am Institut für Archäologie ist erneut Dr. des. Vassiliki Barlou zur Frauenbeauftragten gewählt worden. Katja Bernhardt sowie Barbara Lück sind hauptamtliche bzw. stellvertretende Frauenbeauftragte des Instituts für Kunst- und Bildgeschichte. Für das Institut für Musik- und Medienwis-senschaft ist Barbara Kaun Frauenbeauftragte. Gemeinsam haben wir bereits damit begon-nen, uns für die Frauenförderung an unseren Instituten zu engagieren und werden dabei als Team insbesondere bei der Vergabe von Frau-enfördermitteln zusammen arbeiten.

Weitere Informationen

fakultaeten.hu-berlin.de/philfak3/frauenbeauftragte



Foto: privat

Sarah Jastram

sarah.jastram@wiwi.hu-berlin.de

Tel.: (030) 2093 - 99405

Seit März 2011 ist Sarah Jastram Frauenbeauftragte der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Nach dem Abschluss ihres betriebswirtschaftlichen Studiums in Hamburg, Sydney und Kopenhagen war Sarah Jastram zunächst als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Hamburg beschäftigt, bevor sie 2009 an die Humboldt-Universität zu Berlin kam, um hier am Institut für Management von Prof. Schwalbach u.a. in den Bereichen Corporate Social Responsibility und Unternehmensethik zu forschen.

Zusammen mit Natalie Habla, meiner Stellvertreterin, und Julita Wloszczyna, studentische Mitarbeiterin im Bereich Management, setze ich mich vor allem für die Förderung von Frauen in Führungspositionen ein. Auch an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ist der Anteil der Professorinnen viel zu gering. Durch gezielte Förderung wollen wir die Frauen in der Wissenschaft stärken und sie ermutigen, den zuweilen recht steinigen Weg bis an die Spitze zu gehen.

Dabei ist es für uns von hoher Bedeutung, die Wünsche und Interessen der Frauen an unserer Fakultät zu befriedigen. Dazu führt Julita Wloszczyna derzeit ein Projekt zur Analyse der Anliegen der Frauen durch, welches auch als Grundlage zur Erstellung eines Gleichstellungskonzepts der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät dienen soll.

Durch Transparenz und Sichtbarkeit wollen wir ein Bewusstsein für Gleichstellung in den Wirtschaftswissenschaften entwickeln und Voraussetzungen dafür schaffen, die Karrierechancen der Frauen an unserer Fakultät zu verbessern und gleichzeitig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Weitere Informationen

frauenbeauftragte.hu-berlin.de

Ein Grund zum Feiern

Aktuelle Nachrichten aus dem Familienbüro

Das seit einem Jahr bestehende Familienbüro an der Humboldt-Universität zu Berlin hat sich als Anlaufstelle zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie etabliert. Es steht allen Studierenden und Beschäftigten mit Rat und Tat bei der Lösung von Problemen mit Blick auf Familiengerechtigkeit zur Seite.

Im vergangenen Jahr haben sich nicht nur viele Ratsuchende aus der Humboldt-Universität an das Familienbüro gewandt, sondern es konnten auch viele Projekte umgesetzt werden. Zuletzt wurden zwecks Erweiterung der familienfreundlichen Infrastruktur vom Familienbüro Spielzeugtaschen angeschafft. Sie können nun an einer Reihe von Standorten der Humboldt-Universität ausgeliehen werden (s.u.). Des Weiteren kann über das Familienbüro ein Kitaplatz in der FRÖBEL-Kita in Adlershof für maximal sechs Monate belegt werden (s.u.).

Das erste Kinder- und Familienfest an der Humboldt-Universität ist schließlich der aktuelle Schwerpunkt in der Projektarbeit des Familienbüros. Viele Akteurinnen und Akteure konnten bereits gewonnen werden. Sie wollen nicht nur die Kinder, sondern auch die Eltern und alle anderen Interessierten vergnügen, unterhalten und vielleicht auch etwas klüger machen (s.u.).

Das Familienbüro beteiligte sich selbstverständlich auch an der erneuten Sitzung des Begleitkreises zum *audit familiengerechte hochschule* am 23. Februar 2011. Stetig werden von diesem Gremium die Umsetzung der Zielvereinbarungen geprüft sowie notwendige Änderungen und Ergänzungen beraten bzw. beschlossen (vgl. Ausgabe Dezember 2010).

Seit kurzem arbeiten im Familienbüro neben dem Leiter des Büros und seiner Stellvertreterin zwei studentische MitarbeiterInnen, Melanie Bogisch und Michael Ulbrich. Sie unterstützen das Familienbüro-Team tatkräftig.

Abenteuer mit den Humboldts – unterwegs mit Alexander, Wilhelm und Caroline

Um die Familiengerechtigkeit der Universität auch nach außen sichtbar zu machen und die weitere Sensibilisierung für dieses Thema zu forcieren, hat sich das Familienbüro etwas Be-

sonderes überlegt: Am 24. Juni 2011 wird das erste Kinderfest der Humboldt-Universität stattfinden.

In Zusammenarbeit mit vielen Bereichen der Universität soll ein großes Sommerfest für die Kinder aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie aller Studierenden veranstaltet werden. Ziel des Festes ist es, Spaß und Spiel für die Kinder der Angehörigen der Humboldt-Universität anzubieten, zugleich aber auch ihr Interesse für den Ort des Arbeitens und Studierens ihrer Eltern und für die Wissenschaft im Allgemeinen zu wecken. Schließlich soll durch das Fest auch die Verbundenheit mit ihrer Universität gefestigt werden. Dabei ist das Fest aber keineswegs nur für Eltern und Kinder gedacht, sondern die OrganisatorInnen freuen sich, wenn möglichst viele Angehörige der Universität vorbeischauen!

Die Leitidee des Festes „Abenteuer mit den Humboldts - unterwegs mit Alexander, Wilhelm und Caroline“ will Stationen im Leben der drei Weltenbummler Alexander, Wilhelm und Caroline zum Anlass nehmen, um den Kindern bestimmte Aspekte von Wissenschaft und Kultur zu vermitteln. Dazu werden von den verschiedenen Fakultäten und Instituten der Universität unterschiedliche Stationen aus dem Leben der Humboldts nachempfunden. Durch viele Mitmachangebote soll das Interesse an den vielfältigen Wissenschaften bei den Kindern auf spielerische Art geweckt werden.

Die Reise zusammen mit Alexander, Wilhelm und Caroline beginnt mit einem auf zwei Etagen nutzbaren Holzschiff. Entsprechend ausgerüstet, stellt das Schiff also das Reisevehikel Alexander von Humboldts dar. Weiter geht es über einzelne Stationen der naturwissenschaftlichen Fachbereiche – so wird u.a. das Humboldt Bayer Mobil die Kinder zu eigenen Experimenten einladen, ähnlich wie sie auch Wilhelm, Alexander und Caroline als Kinder gemacht wurden. Der Gartenbau präsentiert Pflanzenarten, die Alexander aus aller Welt mitgebracht hat: Hier kann selbst gesät und gepflanzt werden. Weiterhin werden den Kindern die fernen Länder, welche die drei Humboldts bereisten, und deren Bewohnerinnen und Bewohner beispielsweise vom Institut für



Foto: privat

Melanie Bogisch

Die Autorin ist alleinerziehende Mutter und bringt Studium, Arbeit und Familie unter einen Hut. Sie hat einen Magister der Philosophie und erweitert derzeit das Studium hin zum Lehramt.

Tel.: (030) 2093 - 2544
melanie.bogisch.2@hu-berlin.de



Geografie, dem Institut für Archäologie oder dem ethnologischen Museum näher gebracht: In welchen Ländern und Kontinenten waren die drei unterwegs und was gab es dort z. B. in der Natur zu sehen?



Foto: Martin Ibold

Michael Ulbrich

Er arbeitet seit Februar 2011 im Familienbüro. Der Master-Student unterstützt das Familienbüro unter anderem mit seinen breiten Erfahrungen durch seine bisherige pädagogische Arbeit.

Tel.: (030) 2093 - 2544
michael.ulbrich@hu-berlin.de

Neben allen diesen „wissenschaftlichen“ Attraktionen ist eine Animationsshow für Kinder geplant – gab es doch Straßenräuber und Piraten auf den Wegen der Humboldts. Ferner soll eine Hüpfburg aufgestellt und Kinderschminken sowie viele weitere Attraktionen angeboten werden. Natürlich wird es auch allerlei Exotisches zum Essen und zum Trinken geben – selbst kulinarisch stets auf den Spuren der Humboldts. Merken Sie sich den 24. Juni 2011 schon einmal vor und seien Sie herzlich willkommen!

Kita-Belegplatz in Adlershof durch das Familienbüro reserviert

Seit dem 01. März 2011 ist ein Vertrag mit der FRÖBEL Kita in Adlershof über einen Belegplatz geschlossen worden. Der Belegplatz des Familienbüros ist vorrangig zur vorübergehenden (befristet drei bis sechs Monate) Unterbringung von Kindern von GastwissenschaftlerInnen und internationalen StipendiatenInnen reserviert.

Der Antrag auf Inanspruchnahme des Platzes muss durch den/die LeiterIn der einladenden Einrichtung (Fakultät, Forschungsprojekt) erfolgen – in Verbindung mit einer Erklärung zur Kostenübernahme der Belegplatzkosten für die Zeit der Belegung durch die einladende Institution. Informationen dazu erhalten Sie im Familienbüro.

Eine weitere Möglichkeit ist im Fall der Verfügbarkeit die befristete Vergabe des Platzes in „Härtefällen“ für drei bis sechs Monate. Als Härtefälle gelten negative Bescheide nach Anfragen wegen eines Kitaplatzes bei mindestens vier Kitas. Die prozentuale Beteiligung an der Belegplatzfinanzierung wird in Abhängigkeit vom Einkommen in Absprache mit dem Familienbüro geregelt. Seit dem 01. April 2011 bis zum Ende dieses Jahres ist der Platz bereits vergeben. Bei Interesse für das nächste Jahr ist ein schneller Antrag beim Familienbüro geboten.

Bereitstellung von Spieltaschen zur Ausleihe

Die Möglichkeit zur Ausleihe von Spielzeugtaschen ist erfolgreich „an den Start gegangen“. Allen Interessierten, die ihr Kind oder ihre Kinder mit zu einer Tagung, einer Vorlesung, einem Seminar oder sonstigen Veranstaltungen der Humboldt-Universität mitnehmen möchten oder müssen, steht ein besonderer Service des Familienbüros zur Verfügung: In der Zweigbibliothek Naturwissenschaften (Adlershof), der Zweigbibliothek Campus Nord, der Zweigbibliothek Asien- und Afrikawissenschaften und natürlich im Familienbüro im Hauptgebäude der Humboldt-Universität besteht die Möglichkeit, eine Tasche mit vielfältigem Spielzeug auszuleihen. Der Inhalt der Taschen eignet sich zum Spielen und zur Beschäftigung von Kleinkindern bis hin zu Kindern im Schulalter. Es gibt Plüschtiere, verschiedene Bücher, Materialien zum Malen und Bausteine.



Foto: Martin Ibold

In den Spieltaschen finden die Kinder immer eine spannende Beschäftigung.



Zertifikat seit 2009
audit familiengerechte
hochschule

Familiengerechte Führung an der Humboldt-Universität

Die Perspektive der Haushaltsabteilung und ihres Leiters

Mit den Möglichkeiten der betrieblichen Unterstützung für Beschäftigte, die Eltern werden oder sind, habe ich mich aus zwei Perspektiven beschäftigt. Zum ersten als Leiter einer Abteilung mit 88% Frauenanteil. Während der letzten vier Jahre wurden von den Mitarbeiterinnen in dieser Abteilung acht Kinder zur Welt gebracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben insgesamt 50 Kinder! Zum zweiten bin ich selbst Vater eines inzwischen 18 Monate alten Sprösslings und eines erwachsenen Sohnes.

In einer Ausgabe des *Personalmagazins*, einer Fachzeitschrift für Management, Recht und Organisation in Personalangelegenheiten, wurde im Jahr 2010 eine „Toolbox“ in Sachen Maßnahmen der ArbeitgeberInnen für die Beschäftigten, die sich in Mutterschutz oder Elternzeit befinden oder aus diesen Lebens- und arbeitsfreien Abschnitten wieder in den Arbeitsalltag zurückkehren, beschrieben. Unter den Bedingungen eines universitären Betriebsablaufs und zudem in Deutschlands Hauptstadt musste ich über einige der im *Personalmagazin* vorgeschlagenen Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit zwar lächeln (wie z.B. kostenloser Wasch- und Bügelservice, eine Ausbildungsplatzgarantie für Mitarbeiter-Kinder), doch sind einige andere dieser Maßnahmen auch in unserem dienstlichen Alltag durchaus denk- und machbar. Dabei schaue ich als „Finanzer“ natürlich auch unter dem Aspekt der Verwendung von Steuergeldern auf deren effektiven Einsatz. Manch eine der zudem gar nicht so kostspieligen Investitionen ist tatsächlich ein Baustein für die Zukunft im Sinne der Nachhaltigkeit einer familienfreundlichen Universität.

Innerhalb der Humboldt-Universität gab es diverse Foren und Diskussionsplattformen, wie wir unsere Familienfreundlichkeit offerieren können. Es können große Maßnahmen sein, die uns weiterbringen können, wie z.B. der beabsichtigte Bau einer neuen Kindertagesstätte in der Ziegelstraße. Trotz der sicherlich vollen Auslastung dieser Kita, darf hier die Frage erlaubt sein, ob eine Unterbringung unserer Kinder in Arbeitsnähe günstiger ist als die in Wohnortnähe. Für manch eine/n Glückliche/n fällt dieses zusammen, aber in einer Großstadt wie Berlin, ist das doch eher Zufall.

Möchte ich es also als Elternteil, dass mein Kind ein Großteil der Kindheit in einer fremden, weit von der Wohnort entfernten Gegend verbringt, an einem Ort, mit dem sich das Kind eben nach Feierabend der Eltern oder an den Wochenenden nicht identifizieren wird? Möchte ich meinem Kind zumuten, fünfmal in der Woche morgens und abends den öffentlichen Nahverkehr benutzen zu müssen? Mit der Entscheidung das Kind am Arbeitsort eines Elternteils unterzubringen wird die Arbeit vermutlich auf den Elternteil fallen, der in der Nähe der Kita arbeitet. Ich denke, das kann nicht wirklich unser einziges Ziel sein.

Tatsächlich müssten in allen Bezirken der Stadt ausreichend Kita-Plätze zur Verfügung stehen. Denn diese Plätze sind in vielen Berliner Stadtteilen seltener als Goldstaub. Wohnhaft im Prenzlauer Berg, kann ich genügend Geschichten um Kita-Plätze erzählen, mit Wartelisten um 150 Kinder, mit Aussagen, dass eine Anmeldung fünf Tage nach der Geburt ja viel zu spät sei usw. Schon daher begrüße ich es, dass ein Kindergarten als familienfreundliche Einrichtung an der Humboldt-Universität vorgehalten werden soll.

Zudem ist für viele Neu-Berliner, für Neubeaufene z.B., die Unterbringung der Kinder ein wichtiger Bestandteil von Berufungsverhandlungen, von Überlegungen mit Blick auf den neuen Arbeitgeber Humboldt-Universität. Und hier sehe ich auch die Notwendigkeit von Familienfreundlichkeit als Service der Universität und der damit verbundenen Bereitschaft, optimale Bedingungen für Forschung und Lehre nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch darüber hinaus anzubieten. Wer es nutzen möchte oder muss, dem haben wir damit auf alle Fälle geholfen!

Was können wir als Universität für unsere jungen Eltern generell darüber hinaus anbieten?

Beginnen wir ganz am Anfang. Die Mutter oder - noch immer weit seltener - der Vater beginnt die Elternzeit und wird jeden Tag mit dem Sprössling genießen, aber irgendwann fällt ihr oder ihm die berühmte Decke auf den Kopf. Es bedarf keiner dienstlichen Verordnung, dass die Kontaktpflege zwischen Arbeitsstelle und der/m Beschäftigten von Beginn an ein



Foto: Martin Ibold

Kaj-Björn Schumann

Der Autor leitet seit 2009 die Haushaltsabteilung der Humboldt-Universität. Zuvor war er jahrelang Referatsleiter der Gehaltsstelle im Haus. Er ist Vater von zwei Söhnen.

Tel.: (030) 2093 - 2202
kaj.schumann@hu-berlin.de

gesundes Maß einnimmt. Damit kann garantiert werden, dass ein dienstlicher Bezug bestehen bleibt und durchaus auch fachliche Dinge weiter vermittelt werden können; die „neugebackenen“ Eltern fühlen sich gut aufgehoben und weiter anerkannt im Arbeitsteam. Und (als „Finanzer“ gesprochen): das kostet erst einmal keinen Euro. Dies gilt genauso für eine Einladung zu Feierlichkeiten, die nicht vergessen werden sollte. Auch wenn es arbeitsrechtlich nicht ganz einfach zu regeln wäre, könnte auch eine Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen empfehlenswert sein.

Die Arbeitsphase beginnt wieder. Und die ersten Kinderkrankheiten lassen meist nicht lange auf sich warten. Hier sind natürlich tarifvertragliche Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung gegeben; nicht selten aber müssen die Beschäftigungsstellen variable Möglichkeiten und flexible Arbeitszeitmodelle entwickeln und abstimmen, wenn dienstliche Belange und familiäre Zwänge irgendwie unter einen Hut kommen sollen. Ein beliebtes Thema dazu ist das „Home-Office“. Dies lässt sich nicht in allen Bereichen realisieren, da Arbeitsmaterialien ins Büro gehören, Firewalls die Anbindung an Programme schützen, Datenschutz großgeschrieben wird etc. Doch kreativ kann ich auch zuhause arbeiten, Unterlagen studieren, Pläne schreiben.

Es kommen Ferien, schulfreie Tage, Weiterbildungen der Kitas, Klassenfahrten. Die Regelungen zur gleitenden Arbeitszeit lassen vielfältige Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung; individuelle Sonderregelungen und Absprachen sollten weitere Instrumente für LeiterInnen und Beschäftigte sein, um hier beiderseitig optimale Arbeitsbedingungen zu erreichen. Aus eigener Erfahrung kann ich hier nur bestätigen, dass solches Handeln - wenn es gerecht und transparent ausgeübt wird - durchaus akzeptiert, gewünscht und auch gedankt wird.

Was tut also die Universität zum Gelingen familiengerechter Bedingungen im Hause?

Natürlich, wir haben das Familienbüro; dieses bietet Information, Beratung und Unterstützung für MitarbeiterInnen und Studierende bei allen Fragen und Problemen mit:

- der Kinderbetreuung,
- der Pflege von Angehörigen,
- der Organisation von Betreuung im Notfall sowie
- der Studienorganisation.

Es wurden Gesprächsrunden zur Verbesserung der beruflichen Alltagssituationen im Zusammenhang mit der familiären Belastung durchgeführt und auf diese Weise viele Erkenntnisse gesammelt. Wichtig sind nun aber auch der Rücklauf, die Umsetzung in der Praxis und dass Informationen an alle potentiellen NutzerInnen gegeben werden.

Wie hilft ein vorbildlicher Arbeitgeber - und das wollen wir ja sein - aber noch weiter?

Natürlich können wir Ferienangebote schaffen, aber doch eher kein Feriencamp organisieren. Das ist nicht die Kernkompetenz einer Universität. Aber Wissenschaft ist auch für Kinder interessant, und weitere Angebote neben der Kinder-Uni werden gerade im Zusammenhang mit der Exzellenzinitiative neu geschaffen, ganz im Sinne einer Aussage des Präsidenten auf der Kickoff-Veranstaltung zur Exzellenzinitiative „von der Wiege bis zur Bahre...“.

Wie können wir unsere MitarbeiterInnen auf dem durchaus teuren Weg der Elternschaft unterstützend begleiten?

Nun kommt erneut der „Finanzer“ zu Wort: Im Zusammenhang mit einigen anderen Überlegungen haben wir uns am Ende des letzten Jahres, teilweise zusammen mit dem Gesamtpersonalrat, Gedanken zur Entgeltoptimierung gemacht. Nein, es geht nicht um eine zusätzliche Versicherung oder auch nicht um eine betriebliche Altersvorsorge, die erst im Rentenalter wirksam wird. Es geht vielmehr um Instrumente, die sofort, im Rahmen der durchaus vom Staat zugelassenen Entgeltbausteine, steuerfrei oder pauschal zu versteuern sind und das Nettoeinkommen erhöhen könnten. Wir denken hier an solche Maßnahmen wie die Bezahlung der Kita-Kosten vom Bruttoeinkommen, also vor Steuern und Sozialabgaben, wir denken an andere Formen von materiellen Gutscheinen, die finanziell mit dem Bruttogehalt verrechnet werden können usw. Hier sehen wir wirklich die Möglichkeit eines Spareffektes für die daran beteiligten Beschäftigten. Und das freut dann auch den „Finanzer“!

Zu guter Letzt

Tipps und Termine

Buchempfehlung

Caroline von Humboldt. Eine Biographie

Schiller nannte sie „ein unvergleichliches Geschöpf“, für Goethe war sie die bedeutendste Frau ihrer Zeit: Caroline von Humboldt (1766-1829). Trotzdem sah die Nachwelt in ihr lange vor allem die mustergültige Gattin Wilhelm von Humboldts. Dagmar von Gersdorff entwirft in dieser Biographie ein neues Bild von Caroline-von-Humboldt.

Caroline war klug, gebildet, tatkräftig und abenteuerlustig. Sie war aber auch leidenschaftlich interessiert an der Kunst und neugierig auf Menschen. Sie bereiste ganz Europa, ihr Haus in Rom wurde zum gesellschaftlichen Mittelpunkt. Dort förderte sie die dort lebenden deutschen Künstlerinnen und Künstler und baute eine Sammlung auf. Die gut zu lesende Biographie möchte Caroline-von-Humboldt vor allem als moderne Frau sehen, sei

es nun in Bezug auf ihr eheliches Leben mit Wilhelm von Humboldt (beide hatten etliche Affären), sei in Bezug auf ihr politisches Denken. Gersdorff beschreibt sie als „aufgeklärte Kosmopolitin“. Damit bleiben die antijüdischen und nationalistischen Tendenzen, die Caroline-von-Humboldt durchaus auch hatte, außen vor und das Bild von Caroline-von-Humboldt leider unvollständig.



Dagmar von Gersdorff (2011)
Caroline von Humboldt. Eine
Biographie, Frankfurt am Main:
Suhrkamp Insel Verlag.
ISBN 978-3-458-17502-5

Veranstaltungstipp

„Caroline von Humboldt. Intellektuelle - Salonière - Mäzenin“: Wissenschaftliches Kolloquium am 24. Juni 2011 10.00 bis 17.30 Uhr an der Humboldt-Universität Kommode, Raum E 25

Caroline von Humboldt (1766-1829), fast 40 Jahre lang mit Wilhelm von Humboldt verheiratet, war gebildet, kunstliebend, selbstbewusst, stand als Ministergattin in Kriegszeiten ihrem Mann zur Seite und erzog ihre Kinder zum Teil selbst. Als geistreiche Briefautorin, Mäzenin und Salonière avancierte sie zu einer profilierten kritischen Beobachterin ihrer Zeit, die sich in politischen und religiösen Fragen inmitten aktueller Debatten bewegte. Nach ihrem Tod wurde sie zum Muster einer deutschen Ehefrau stilisiert, deren mütterliche Fürsorge der Familie, der Kunst und der Nation gegolten habe. Je nachdem, unter welchem Blickwinkel Caroline von Humboldt untersucht wird, erscheint sie tra-

ditionell oder unkonventionell, ihre Spielräume einschränkend oder erweiternd. Die neuere Forschung interessiert sich gerade für dieses Spannungsfeld zwischen Rollen-erwartung und Selbstbestimmung und fragt nach dem emanzipatorischen Potential in Caroline von Humboldts Schriften und ihrer Biographie, aber auch nach dem Stellenwert ihrer patriotischen und antijüdischen Äußerungen. An diesen Fragen setzt auch das wissenschaftliche Kolloquium an. Mit Beiträgen von Dr. Anne Baillot (Caroline-von-Humboldt-Preisträgerin 2010), Dr. Cord-Friedrich Berghahn, Dr. Dagmar von Gersdorff, Prof. Dr. Barbara Hahn, Hannah Lotte Lund sowie Dr. Ute Tintemann.

Dr. Gabriele Jähnert
Zentrum für transdisziplinäre
Geschlechterstudien
Tel.: (030) 2093 - 8201
zentrum@gender.hu-berlin.de

Vorgemerkt

02. November 2011 Caroline-von-Humboldt-Preis- verleihung 2011

Der Caroline-von-Humboldt Preis wird zum zweiten Mal an eine exzellente Nachwuchswissenschaftlerin verliehen. Dieses Jahr werden explizit Naturwissenschaftlerinnen aufgefordert sich zu bewerben. Bewerbungen können bis zum 1. Juli 2011 eingereicht werden. Weitere Informationen unter frauenbeauftragte.hu-berlin.de. Die Preisverleihung findet am 2. November 2011 im Senatssaal der Humboldt-Universität zu Berlin statt.

Veronika Springmann
Büro der Frauenbeauftragten
Tel.: (030) 2093 - 2315
frauenbeauftragte@hu-berlin.de

25. November 2011 Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen

Der Tag geht auf die Ermordung der drei Schwestern Mirabal zurück, die am 25. November 1960 in der Dominikanischen Republik nach monatelanger Folter als Widerstandskämpferinnen getötet wurden. Angestoßen von TERRE DES FEMMES finden seit 2001 rund um den 25. November zahlreiche Veranstaltungen zum Thema „NEIN zu Gewalt an Frauen“ statt. In diesem Jahr wird sich die Humboldt-Universität mit einer eigenen Veranstaltung beteiligen.

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
Zentrale Frauenbeauftragte
Tel.: (030) 2093 - 2840
frauenbeauftragte@hu-berlin.de

humboldt
chancengleich
Die nächste
Ausgabe
erscheint im
Wintersemester 2011.



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

frauenbeauftragte.hu-berlin.de