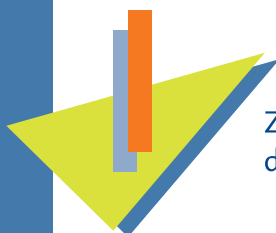


Freie Universität  Berlin

Wissenschaftlerinnen- Rundbrief



Schwerpunkt zur Wahl des Präsidenten/der Präsidentin der Freien Universität Berlin



Zentrale Frauenbeauftragte
der Freien Universität Berlin

Herausgeberin:
Zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber

Redaktion:
Dr. Sünne Andresen, Silvia Arlt, Mechthild Koreuber

Layout:
Frank Lange

Titelfoto:
David Ausserhofer

Freie Universität Berlin
Rudeloffweg 25-27
14195 Berlin
Tel: 030 838-54259
frauenbeauftragte@fu-berlin.de
www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte
April 2010

ISBN 978-3-929968-28-6

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

seit mehr als einem Jahrzehnt produzieren wir im Büro der Frauenbeauftragten den *Rundbrief für Wissenschaftlerinnen*, um über aktuelle hochschul- und wissenschaftspolitische Entwicklungen in- und außerhalb der Freien Universität Berlin zu informieren. Das große Interesse an dieser bislang eher bescheidenen Publikation – die gesamte Auflage wird per Fachpost an mehr als 800 Wissenschaftlerinnen verschickt und ist dann nur noch elektronisch verfügbar – hat uns dazu bewogen, ihr ein neues und schöneres Gesicht zu geben. Das Ergebnis halten Sie mit dieser ersten Ausgabe im Jahr 2010 in Händen.

Neu ist dabei nicht nur das Outfit, sondern auch die Gliederung der Texte nach wiederkehrenden Rubriken. So wird zukünftig jede Ausgabe einen *Schwerpunkt* haben. Im vorliegenden Heft nehmen wir den Abschied des Präsidenten der Freien Universität Dieter Lenzen und die anstehende Neuwahl zum Anlass, die Einführung von stärker wettbewerbsbasierten Steuerungsformen in den Hochschulen und deren Folgen für demokratische und partizipatorische Entscheidungsstrukturen im Inneren der Hochschulen einmal etwas grundsätzlicher zu thematisieren.

Unter der Rubrik *Ausgezeichnet* stellen wir Wissenschaftlerinnen vor, deren herausragende Leistungen in Forschung und Lehre mit wichtigen wissenschaftlichen Auszeichnungen honoriert wurden. Diese Rubrik wird auch über die Vielfalt an Preisen und Auszeichnungen informieren, die es mittlerweile in der Wissenschaft gibt, und dazu motivieren, sich selbst zu bewerben oder Kolleginnen, die innovative Forschungen oder Lehre betreiben, für Preise und Auszeichnungen vorzuschlagen.

Unter der Überschrift *Berufen* dokumentieren wir, wie viele Frauen in welchen Fächern und mit welchen Schwerpunkten im laufenden Jahr neu an die Freie Universität berufen wurden. Unter *Erschienen* stellen wir neue wissenschaftliche Publikationen vor, die einen hochschulbezogenen Beitrag aus der Geschlechterforschung oder der Gleichstellung bieten. Aktuelle Informationen zum Stand der Integration der Gender-Thematik in die verschiedenen Studiengänge an der Freien Universität finden sich unter der Rubrik *Geschlechterforschung*. Darüber hinaus veröffentlichen wir hier Ergebnisse oder präsentieren Arbeitsschwerpunkte von Wissenschaftlerinnen, die an der Freien Universität Geschlechterforschung betreiben.

Die *Nachrichten aus dem Familienbüro* geben Einblicke in die Arbeit der gleichnamigen zentralen Einrichtung; in dieser Ausgabe berichten Wissenschaftlerinnen darüber, wie sie die Nutzung des kostenlosen Notbetreuungsservices für ihre Kinder bei der Vereinbarung von Beruf und Familienpflichten unterstützt hat. Die *Nachrichten aus der Personalvertretung* stellen die Institution des Gesamtpersonalrats vor und räumen mit dem Vorurteil auf, dass die spezifischen Interessen und Belange des (befristeten) wissenschaftlichen Personals hier keinen Ort haben. Unter der Rubrik *Fundament Gesundheit* wollen wir regelmäßig über die Aktivitäten des betrieblichen Gesundheitsmanagements berichten. Den Abschluss bilden – wie gehabt – die *TTTs* und *Kurzmeldungen*.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen, freuen uns auf Kommentare und Ideen oder auch Angebote für Beiträge in den neuen Rubriken!

Mechthild Koreuber und das Rundbrief-Team



(Foto: Privatbesitz M. Koreuber)

Impressum

Editorial

Ausgezeichnet

- 6 Heather Cameron ist Hochschullehrerin des Jahres
Nadiye Aydin, Mitarbeiterin der zentralen Frauenbeauftragten an der Freien Universität Berlin
- 7 Körperformen und Kognition –
Tiburtius-Preis für zwei Wissenschaftlerinnen der Freien Universität
Bastienne Schulz, Promovendin am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften

Schwerpunkt

- 9 Hochschulen zwischen Demokratie und Wettbewerb
Christian Haberecht, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der Freien Universität Berlin
- 13 Hochschulmanager zwischen Kollegialität und Richtlinienkompetenz –
Zur Neuwahl des Präsidenten/der Präsidentin an der Freien Universität
Berlin am 12. Mai 2010
Sünne Andresen, Leiterin des Familienbüros und Referentin der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin, und Mechthild Koreuber, zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin
- 16 Leistungsorientierte Mittelvergabe 2010
Janina Alfen, Mitarbeiterin der zentralen Frauenbeauftragten an der Freien Universität Berlin
- 18 Der wissenschaftliche Mittelbau an deutschen Hochschulen:
Nehmen Frauen und Männer ihre Beschäftigungssituation
unterschiedlich wahr?
Eva Träger, Diplom-Psychologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie der Freien Universität Berlin
- 22 Interdisziplinäre Forschung zu den Sprachen der Emotionen:
Der Cluster „Languages of Emotion“
Prof. Dr. Gisela Klann-Delius, Professorin für Linguistik und Leiterin der Graduiertenschule des Clusters der Freien Universität Berlin

Geschlechterforschung

- 23 Zur Integration der Gender-Thematik in den neuen Bachelor- und
Masterstudiengängen
Silvia Arlt, Mitarbeiterin der zentralen Frauenbeauftragten an der Freien Universität Berlin

Mädchen oder Junge? Rosa oder Blau? <i>Birthe Aßmann, Mitarbeiterin am Institut für Humanbiologie der Freien Universität Berlin</i>	24
Nachrichten aus dem Familienbüro	
Notbetreuung am Kinderbett statt Notbesetzung im Hörsaal. Kostenlose Notbetreuungsangebote für Kinder von Beschäftigten der Freien Universität Berlin – Erfahrungen aus einem Jahr <i>Michaela Volkmann, Mitarbeiterin des Familienbüros der Freien Universität Berlin</i>	27
Nachrichten aus der Personalvertretung	
Weg mit den Klischees und auf gute Zusammenarbeit! <i>Julia Müller, Gesamtpersonalrat der Freien Universität Berlin</i>	29
Fundament Gesundheit	
Was macht eigentlich der Arbeitskreis Suchtprävention? Hilfe und Beratung bei Suchtgefährdung <i>Melanie Hansen, Volontärin in der Kommunikations- und Informationsstelle der Freien Universität Berlin</i>	30
Erschienen	
Geschlechterforschung in Mathematik und Informatik – Eine (inter)disziplinäre Herausforderung <i>Mechthild Koreuber, zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin (Hrsg.)</i>	31
Diversity-Kompetenz in der Erziehungswissenschaft – Eine Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung im Zusammenhang mit der aktuellen Hochschulreform <i>Doris Klappenbach, Mitarbeiterin am Institut für Psychosoziale Prozesse der Freien Universität Berlin</i>	32
Tipps, Treffen, Termine	
Ausschreibung für die Marie Curie Individual Fellowships	32
Netzwerke – Ohne geht es nicht	32
Kurzmeldungen	
Die dezentralen Frauenbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen	33
Frauenrat	34

Heather Cameron ist Hochschullehrerin des Jahres

Nadiye Aydin, Mitarbeiterin
der zentralen Frauenbeauftragten



Heather Cameron, Juniorprofessorin für Integrationspädagogik ist vom Deutschen Hochschulverband (DHV) zur „Hochschullehrerin des Jahres“ 2009 ernannt worden.

(Foto: Privatbesitz H. Cameron)

Seit 2008 ist Prof. Dr. Heather Cameron am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie; Arbeitsbereich Integrationspädagogik, Bewegung und Sport tätig. Für ihre herausragende Arbeit wurde sie nun mit der mit 7500 € dotierten Auszeichnung zur „Hochschullehrerin des Jahres“ ernannt. Da Cameron die britische und kanadische Staatsbürgerschaft innehat ging der Preis zum allerersten Mal an eine nicht-deutsche Wissenschaftlerin.

So begründete der DHV, die Berufsvertretung der Wissenschaftler/innen, die Ernennung als Würdigung einer „Persönlichkeit, bei der berufliches und außerberufliches Engagement Hand in Hand gehen“. Nicht nur ihre Arbeit als Hochschullehrerin, auch ihr außeruniversitäres Engagement wurde mit der Ernennung ausgezeichnet.

Eines dieser außeruniversitären Projekte hat Heather Cameron 2004 in Kreuzberg gegründet: *Boxgirls*. Auf der Homepage des Berliner Boxclubs heißt es: „Durch das Training des Boxsports und damit verbundenen sportlichen Techniken wird nicht nur die körperliche Fitness, sondern auch das Selbstbewusstsein von Mädchen und Frauen insbesondere aus sozial schwachen Schichten gestärkt.“ Ferner sollen die Teilnehmerinnen „ihre sozialen und interkulturellen Fähigkeiten erweitern und Führungsqualitäten entwickeln.“ Heather Cameron begann bereits zu Beginn ihrer Dissertation an der York University in Toronto (Kanada) sich für das Boxen zu begeistern. Nach ihrem Umzug nach Berlin suchte sie vergebens nach einem geeigneten Boxverein beziehungsweise Boxkursen für Frauen. So begann sie nach einigen Jahren kurzerhand selbst ehrenamtlich Kurse anzubieten und initiierte 2004 schließlich das „Boxgirls“-Projekt, gefördert durch die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung.

Bereits zwei Jahre zuvor beendete sie ihre Dissertation zum Thema *Verprechen und Gefahren der Übung des Selbst: Foucault, Freud und das Verhängnis der Kritik (Promises and Perils of Practices of the Self: Foucault, Freud and the Fate of Critique)* und arbeitete anschließend als Projektleiterin am Zentrum Technik und Gesellschaft (ZTG) der Technischen Universität Berlin. Seit 2006 hat sie am ZTG die Leitung der Forschungsprojekte *GründerInnen-Zeit* und *Entrepreneurial Teams* inne, die sie auch an der Freien Universität weiterhin koordiniert. Im gleichen Jahr folgte eine Gastprofessur an der Simon Fraser University in Vancouver (Kanada). Ihr Engagement für das Boxen bleibt trotz umfangreicher Lehr- und Forschungstätigkeit ein wichtiger Bestandteil ihrer Arbeit, so hat sie 2006 gemeinsam mit Teilnehmerinnen der *Boxgirls* das Projekt innerhalb eines Workshops des *Dahlemer Frauensommers* einem großen Publikum der Freien Universität Berlin vorgestellt. Die Zuschauer wurden dabei aktiv in das Training einbezogen und konnten sich im Boxen üben. Ein wichtiger beruflicher Höhepunkt folgte 2008 mit der Ernennung zur Juniorprofessorin an der FU Berlin.

Ein weiteres, im Zusammenhang mit den *Boxgirls* entstandenes Projekt, trägt den Namen *Starke Mädchen. Sicher im Kiez*. Trainerinnen besuchen Berliner Schulen in sozialen Brennpunkten und arbeiten dabei in Workshops mit Schülerinnen zusammen, um direkt vor Ort ihr Sicherheitsgefühl

zu stärken, um möglichst vielen Mädchen das Projekt näher zu bringen und um Integrations- und Sozialarbeit zu leisten. Das Boxprojekt ist nicht allein auf Berlin beschränkt: 2007 gründete Cameron innerhalb der *Boxgirls International* einen Boxclub in Nairobi und 2009 einen weiteren in Kapstadt. Hoffentlich gelingt es ihr, dieses Konzept künftig erfolgreich weiterzuentwickeln und weitere Boxschulen in aller Welt zu eröffnen.

Praxis und Theorie verbindet Cameron, indem sie ihre Studierenden in die Projektprozesse einbezieht. In Seminaren können sich diese ebenfalls bei der Planung von sozialen Projekten engagieren oder sie entwickeln Evaluationsinstrumente und Lernkonzepte für bereits bestehende Projekte.

Für ihre bisherige Forschung und ihr Engagement wurde Prof. Dr. Heather Cameron am 22.03.2010 im Rahmen der Wissenschaftsgala des DHV feierlich zur Hochschullehrerin des Jahres ernannt.

Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten gratuliert!

Körperformen und Kognition

Tiburtius-Preis für zwei Wissenschaftlerinnen der Freien Universität

Anja Harmeier und Susanne Foellmer, beide Freie Universität Berlin, werden mit dem Tiburtius-Preis für die besten Berliner Abschluss- und Promotionsarbeiten ausgezeichnet. Anja Harmeier untersuchte am Institut für Biochemie Wirkungsweisen eines Moleküls, das ursächlich für die Alzheimer-Krankheit ist. Susanne Foellmer vom Institut für Theaterwissenschaft hat zu grotesken Körperformen und ihrer Entwicklung in der Choreographie gearbeitet.

Einst sprengten groteske Bewegungsformen die choreographischen Kategorien. Werden diese Tanzmuster, die in jeder Darstellung neu entstehen und Tänzer an ihre individuellen körperlichen Grenzen führen, nun zur ästhetischen Ausdrucksform des zeitgenössischen Tanzes? Dieser Frage geht Susanne Foellmer in ihrer Dissertation „Am Rand der Körper. Inventuren des Unabgeschlossenen im zeitgenössischen Tanz“ nach. Foellmer formuliert dabei das Unabgeschlossene als ästhetische Praxis an der Schnittstelle zwischen Fremdem und Bekanntem. „Damit ist eine hochaktuelle Studie zur Physiognomie des zeitgenössischen Tanzes geschrieben“, betont Gabriele Brandstetter, Professorin für Theaterwissenschaft an der Freien Universität und Erstbetreuerin der Promotion. Dass sie als Tanzwissenschaftlerin mit dem Tiburtius-Preis ausgezeichnet wird, versteht Foellmer als „Bestätigung der Avanciertheit dieser jungen Disziplin“.

*Bastienne Schulz,
Promovendin am Fachbereich Philosophie
und Geisteswissenschaften*

Zuerst erschienen in campus.leben



Anja Harmeiers,
Institut für Biochemie
(Foto: privat)

Neue Wege in der Forschung

Hochaktuell ist auch Anja Harmeiers Promotionsarbeit „Aggregation, Struktur und pathologische Wirkung des Amyloid- β Peptids: die Rolle des GxxxG-Motivs“. Die Wissenschaftlerin untersucht ein Eiweißmolekül, das toxisch auf Nervenzellen wirkt und so zum Verlust kognitiver Fähigkeiten führt. Harmeier konnte zeigen, wie die Toxizität verringert werden kann. Ihre Forschungsarbeit trägt so zur Entwicklung neuer Therapieansätze für die Alzheimer-Krankheit bei. „Ihr ausgezeichnetes Organisationstalent hat ihr maßgeblich geholfen, neue Techniken im Labor zu etablieren“, urteilt Promotions-Betreuer Gerd Multhaupt, Professor am Institut für Biochemie der Freien Universität. Harmeier will mit „neuen Wegen alten Fragen der Alzheimer-Forschung“ auf den Grund gehen.

Förderung der Wissenschaftlerinnen durch Graduiertenkollegs an der Freien Universität



Susanne Foellmer,
Institut für Theaterwissenschaft
(Foto: Bastienne Schulz)

Susanne Foellmer studierte Angewandte Theaterwissenschaft in Gießen und promovierte am Graduiertenkolleg „Körper-Inszenierungen“ an der Freien Universität. Am Institut für Theaterwissenschaft bereitet sie derzeit ihre Habilitation vor. Anja Harmeier interessierte sich bereits während ihres Studiums in München und Paris für die Neuroforschung. Die 30-Jährige promovierte am Graduiertenkolleg „Learning and Memory“ an der Freien Universität und ist nun wissenschaftliche Mitarbeiterin am dortigen Institut für Biochemie.

Der Tiburtius-Preis – nach dem ehemaligen Berliner Wissenschafts- und Bildungssenator Joachim Tiburtius benannt, der von 1951 bis 1963 amtierte – wird jährlich von den Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen für herausragende Abschluss- und Promotionsarbeiten verliehen. Dieses Jahr werden jeweils drei Abschlussarbeiten und drei Dissertationen ausgezeichnet, sowie drei Dissertationen mit Anerkennungspreisen gewürdigt.

Hochschulen zwischen Demokratie und Wettbewerb

Christian Haberecht,

wissenschaftlicher Mitarbeiter am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der Freien Universität Berlin

Seit Anfang der 1990er Jahre unterliegen die bundesdeutschen Hochschulen einem grundlegenden Wandlungsprozess gemäß der Losung „mehr Wettbewerb“. Kern dessen ist die Abkehr vom traditionellen Grundsatz, dass alle Hochschulen prinzipiell gleichwertig sind. Während bisher der genaue Ort eines erworbenen Abschlusses zu vernachlässigen war, wird nun eine zunehmende qualitative Differenzierung angestrebt. Hintergrund ist die Überzeugung, dass die bisher zu Grunde liegenden egalitären Prinzipien zu „Gleichmacherei“, zu einer allgemeinen „Mittelmäßigkeit“ führten und es vielmehr darauf ankomme, „Leuchttürme der Wissenschaft“ in Deutschland entstehen zu lassen und „Spitzenforschung“ zu ermöglichen (...). Vor dem Hintergrund der grundlegenden Annahme, dass Wettbewerb aber kein Selbstzweck ist, sondern Hochschulen zunächst einmal gesellschaftliche Aufgaben erfüllen (sollen) und somit in gesellschaftlicher Verantwortung stehen, drängt sich angesichts dieser Entwicklung die Frage auf, inwieweit sich durch die voranschreitenden Hochschulreformen ihre gesellschaftliche Anbindung verändert sowie die existierende Balance zwischen Wettbewerb und Demokratie in den Hochschulen neu austariert wird. Daher soll im Folgenden das Verhältnis von Wettbewerb und Demokratie an den Hochschulen beleuchtet (...) werden.

Status quo vadis: Von der Gruppenschule in den Wettbewerb

Ausgehend von der alten 1968er-Forderung nach einer „Demokratisierung aller Lebensbereiche“, welche auch eine Demokratisierung der Hochschulen als einem wichtigen gesellschaftlichen Bereich mit einschloss, hatte sich im Zuge der Hochschulreform der 1960er und 1970er Jahre die staatlich regulierte und professordominierte Gruppenschule entwickelt. Der Begriff „Gruppenschule“ geht auf die Idee zurück, dass Entscheidungen in den Hochschulen demokratisch von den an ihr Beteiligten „Gruppen“ – den Studierenden, den ProfessorInnen, dem wissenschaftlichen Mittelbau und ggf. auch dem nicht-wissenschaftlichen Personal – in entsprechenden paritätisch besetzten Gre-

mien getroffen werden sollen. Diese Idee hat sich aber nicht durchsetzen können, da die Gruppe der ProfessorInnen nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1973 in allen Fragen, die Lehre und Forschung betreffen, mindestens 50 Prozent der Stimmen haben muss. Daher ist das entstandene Modell mit „professoral dominiert“ doch besser charakterisiert, als mit „demokratisch“, gleichwohl zumindest alle Gruppen in den Gremien beteiligt sind. Staatlich reguliert sind bzw. waren die Hochschulen vor allem über die zuständigen Länderministerien und die detaillierte Steuerung ihrer Ministerialbürokratie sowie die Tatsache, dass Hochschulhaushalte feste Bestandteile der Landeshaushalte waren. Diese – oft kritisierte – staatliche Detailsteuerung bedeutete letztlich aber auch eine demokratische Kontrolle, eine Rückbindung an die Gesellschaft, da sich die staatlichen Organe, ob nun das haushaltsbeschließende Parlament oder die Ministerien, mehr oder weniger direkt auf eine demokratische Legitimation berufen können. (...)

Die Kritik an der staatlichen Detailsteuerung und die alte (linke) Forderung nach mehr Autonomie für die Hochschulen gewann Anfang der 1990er Jahre wieder an Bedeutung. Schaut man genauer hin, wird aber schnell klar, dass sich hinter dem Begriff „Autonomie“ im Wesentlichen drei ganz unterschiedliche Konzepte und Ziele verbergen. In der Interpretation von meist „neoliberal“ titulierten ReformerInnen im Sinne eines zu stärkenden Wettbewerbs der Hochschulen wird die Autonomie der Hochschulen benötigt, um ihnen mehr Gestaltungsspielraum zu verschaffen und eigenverantwortliches Handeln zu ermöglichen. Hochschulen, die miteinander konkurrieren, sollen über die gewährte Autonomie die Möglichkeit erhalten, sich voneinander abzugrenzen und im Wettbewerb um die vorhandenen Ressourcen durchzusetzen. Einem konservativen Akteur wie dem Deutschen Hochschullehrerverband (DHV) geht es im Wesentlichen darum, den dominierenden Einfluss ihrer Klientel zu erhalten bzw. zu vergrößern. Und für progressive Hochschulprogramme ergibt sich letztlich immer ein Junktim mit einer inneren Demokratisierung der Hochschulen. Jede dieser Lesarten von

Autonomie impliziert fundamentale Unterschiede für das Verhältnis von Wettbewerb und Demokratie. (...)

Zielvereinbarungen und ökonomische Rationalität

Im Rahmen der sich derweil durchsetzenden wettbewerbsorientierten Hochschulpolitik und ihres Autonomie-Konzeptes werden die nach wie vor wesentlichen staatlichen Mittel über Zielvereinbarungen, also letztlich Verträge der Länder mit ihren Hochschulen, nur noch leistungsorientiert vergeben. Durch diesen Mechanismus werden solche Hochschulen belohnt, die hinsichtlich zuvor festgelegter Kriterien besonders effizient arbeiten. Also beispielsweise besonders viele Drittmittel einwerben, ihre Studienzeiten verkürzen oder den Frauenanteil ihrer Belegschaft erhöhen. Die Hochschulen erhalten einen Globalhaushalt und sollen die vereinbarten Leistungen selbständig erbringen. Besonders leistungsstarke Hochschulen werden finanziell belohnt, andere durch geringere Mittelzuweisungen bestraft. In der Interpretation von Andreas Keller (2004) wird die politische Steuerung somit durch die Schaffung eines Quasi-Marktes ersetzt, in dem eine ökonomische Rationalität gefordert ist. Dies ist einerseits sehr plausibel, denn in der Tat werden Hochschulen als „Anbieter“ belohnt, die gewisse, in den Zielvereinbarungen festgelegte, Produkte oder Dienstleistungen möglichst effizient produzieren. (...) Andererseits muss man erkennen, dass auch bei der Steuerung via Zielvereinbarungen Möglichkeiten politischer Lenkung bestehen. Sicherlich sind diese deutlich zurück gefahren, wenn sich der Staat auf die Position eines Rahmengebers beschränkt (...). Doch selbst dann ist es nicht präzise, den Eindruck zu erwecken, der Staat habe sich vollständig aus der Verantwortung zurückgezogen. Der Einfluss ist reduziert, doch als Hauptfinanzier bleiben der öffentlichen Hand wesentliche Steuerungsoptionen offen. Politische Ziele sind problemlos in den Zielvereinbarungen zu verankern, sei es die Erhöhung des weiblichen Anteils am Personal, die Erhaltung so genannter Orchideenfächer etc.

Im Sinne der eingangs aufgeworfenen Fragestellung nach der gesellschaftlichen Anbindung von Hochschulen und der Balance zwischen Wettbewerb und Demokratie innerhalb der Hochschulen lässt sich dennoch festhalten, dass mit Gewährung von mehr Autonomie für die konkurrierenden Hochschulen zunächst mal ein gutes Stück demokratischer Kontrolle verloren geht. Die politische Steuerung durch staatliche Organe mag sich oftmals als unsachgemäß und dilettantisch erwiesen haben, beispielsweise wenn Entscheidungen keine politische, sondern eine wissenschaftliche Expertise erforder-

ten. Sie bedeutete aber durchaus eine starke demokratische Rückbindung. Dies gilt für autonome Hochschulen im Wettbewerb, die sich in letzter Konsequenz selbst als Anbieter und Unternehmen verstehen und nur durch Zielvereinbarungen auf wesentliche Aufgaben verpflichtet werden, weit weniger. Die sich anschließende Frage lautet daher, ob dieses entstehende Legitimationsdefizit durch die interne Strukturierung der Hochschulen und veränderte Mechanismen der gesellschaftlichen Rückbindung aufgefangen werden kann.

Stärkung der Leitungsorgane statt interner Demokratisierung

Auch innerhalb der Hochschulen gibt es kräftige Veränderungen. Von einer Demokratisierung kann dabei aber keine Rede sein. Die professorale Mehrheit in den Gremien steht nicht zur Disposition, gleichwohl verliert aber auch die dominierende Statusgruppe an Einfluss. Dies ist auf eine allgemeine Entmachtung der Gremien insgesamt zurückzuführen, auf Fachbereichsebene wie auch hochschulweit. Dafür werden die Leitungsgremien, also Rektorate bzw. Präsidien sowie auf Fachbereichsebene die Dekanate gestärkt. Die Hochschulleitungen sollen weit mehr als früher selbständig agieren und gestalten, ganz nach dem Vorbild von Unternehmensleitungen. Dazu passt auch die grassierende Einführung sogenannter Hochschulräte, die als das unternehmerische Pendant der Aufsichtsräte fungieren sollen. (...)

Der wettbewerbliche Umbau setzt sich im Übrigen auch innerhalb der Hochschulen fort. Auch hier werden Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen geschlossen, die das System letztlich auch auf die unteren Ebenen überträgt. Allerdings bedürfen Zielvereinbarungen des Landes mit den Hochschulen zumindest formal der Zustimmung des Landesparlamentes und sind in gewisser Weise öffentlich. Für die analogen Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und den Fachbereichen gilt nicht einmal mehr das. Es lässt sich also festhalten, dass der wettbewerbliche Umbau der Hochschulen zu Lasten ihrer demokratischen Kontrolle geht. Eine wirksame Kompensation der gewährten Autonomie in Form einer Demokratisierung der Hochschulen oder engeren Verschränkung mit der Gesellschaft existiert nicht. Im Gegenteil, statt wissenschaftlicher Einrichtungen in gesellschaftlichem Auftrag, die öffentlich kontrolliert und gesteuert werden, sollen die Hochschulen (bewusst) immer mehr wie Unternehmen geleitet werden, die letztlich Bildung und Forschung auf geschaffenen Quasi-Märkten anbieten.

Wettbewerb für Spitzenforschung und Effizienz?

Grundsätzlich gehören Wissenschaft und Wettbewerb durchaus zusammen. Allerdings nicht im Sinne der marktlichen Verwertung der Wissenschaftsprodukte. Wissenschaft und Hochschulen leben vom Wettbewerb um Ideen, den es unter Bedingungen von Kommunikation, Kooperation und Offenheit – eben nicht knallharter Konkurrenz – in einem solidarischen Verhältnis zu leben gilt. Der aktuelle Paradigmenwechsel kann daher keinesfalls ein Selbstzweck sein, sondern muss sich daran messen lassen, ob er die – unbestritten bestehenden – Probleme des deutschen Hochschulsystems lösen oder zumindest einen nennenswerten Beitrag dazu leisten kann. Und hier bestehen erhebliche Zweifel. Denn eine Differenzierung der Hochschulen durch Wettbewerb geht mit einer Umschichtung von Mitteln einher, wie es der Exzellenzwettbewerb exemplarisch vormacht. Mit anderen Worten: Die Steuerung über ökonomische Anreize schafft Gewinner und Verlierer. (...) Mit großem Aufwand werden einige Hochschulen besser ausgestattet, um international beachtete Spitzenforschung betreiben zu können, während das Gros mit weniger auskommen muss. Schließlich kommt mit einer vorgenommenen Differenzierung und der Einführung von Wettbewerbselementen kein einziger zusätzlicher(!) Euro bei den Hochschulen an. Eine Ausnahme sind Aktionen wie der Exzellenzwettbewerb. Doch auch dort geht es um Summen, die angesichts der Unterfinanzierung der Hochschulen den sprichwörtlichen „Peanuts“ gleichkommen.

Letztlich fokussiert die angestrebte Differenzierung auf die Spitzenforschung einerseits und allgemein bestehende Effizienzdefizite andererseits. Dabei ist die Spitzenforschung sicher nicht das größte Problem der deutschen Wissenschaft. (...) Den Hochschulen nun vorzuwerfen, sie seien international nicht wettbewerbsfähig und deutsche Spitzenforschung damit nicht vorhanden, blendet wesentliche Tatsachen wie die funktionale Differenzierung in Hochschulen und weitere Forschungseinrichtungen aus. Zudem gibt es unbestritten auch an den Hochschulen zahlreiche Institute und WissenschaftlerInnen, die in ihrem Gebiet weltweit führend sind. Der angenommene Befund, dass die deutsche Wissenschaft international bedeutungslos sei, entspricht daher nicht den Tatsachen. Und damit ist auch eine Differenzierung durch die Errichtung von „Elite-Hochschulen“ eine falsche Weichenstellung. Denn die Kehrseite dessen ist die Schlechterstellung des Gros der Hochschulen, die ohnehin seit Jahrzehnten stark unterfinanziert sind. Da diese auch weiterhin den Großteil der Studierenden ausbilden, steht zu befürchten, dass zukünftige Generationen

von AkademikerInnen im internationalen Vergleich weit weniger gut ausgebildet sein werden, als dies jetzt der Fall ist. (...)

Demokratie als Wert an sich

Wesentlich mehr Aufmerksamkeit als der vermeintlich fehlenden Spitzenforschung gilt es daher beim Thema Wettbewerb auf Effizienzgesichtspunkte zu lenken. Denn dass die real existierende Gruppenhochschule hier Defizite aufweist, dass die staatliche Detailsteuerung oftmals sachfremd und wenig funktional war, wird nicht bestritten. Hier bestehen fraglos zahlreiche Verbesserungsmöglichkeiten. Denn möglichst effizientes und ressourcenschonendes Handeln zur Verwirklichung selbstgesteckter Ziele ist ein zutiefst progressiver Gedanke. Daher kann es sich angesichts der vorherrschenden Zustände an den Hochschulen niemand erlauben, in der Kontroverse um die interne Organisation und Struktur der Hochschulen stumpf den Status Quo zu verteidigen. Es gilt also zu überlegen, ob, an welchen Stellen und wie genau es möglich ist, Wettbewerbselemente für eine effektivere Verwirklichung der Hochschulaufgaben nutzbar zu machen. Erlaubt sein müssen auch aus linker Perspektive Überlegungen, ob Wettbewerb, Evaluation und leistungsorientierte Mittelvergabe Elemente einer fortschrittlichen Hochschulreform sein können. Die Steuerung über Leistungsanreize und Marktmechanismen ist nicht per se abzulehnen. Dies kann aber nicht ernsthaft bedeuten, beispielsweise die reine Geschwindigkeit von Entscheidungen als ausschlaggebendes Gütekriterium von Entscheidungen zu sehen. Insofern geht die oft geäußerte Kritik an der Gruppenhochschule als träge und ineffizient doch ins Leere, mag sie im Einzelfall auch einen wahren Kern haben. Denn eine demokratische Entscheidungsfindung stellt auch einen Wert an sich dar. (...) Zudem ist es in diskursiven Prozessen weit besser möglich, unterschiedlichste Argumente in die Debatte zu bringen, zu gewichten, und eine informierte Entscheidung zu treffen, als in einsamen Entscheidungen einer noch so charismatischen Führungsperson. Wer, wie der Leiter des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE), Detlef Müller-Böling, die innere Organisation und Leitungsstruktur der akademischen Selbstverwaltung mit ihren Gremien insofern als hinderlich betrachtet, als sich die Gruppen vorgeblich entweder gegenseitig blockieren oder aber nur auf den kleinsten gemeinsamen Nenner einigen könnten, der begibt sich im Kern auf das Niveau der unsäglichen Kritik des „Parlaments als Schwatzbude“, wie sie in der deutschen Geschichte leider nur allzu bekannt ist. Es bleibt aber dabei, dass eine wahrhaft demokrati-

sche Gesellschaft nur durch die konsequente Verwirklichung der „Demokratisierung aller Lebensbereiche“ entstehen kann und die Geißelung demokratischer Organisationsformen als ineffizient den einen oder anderen Abgrund offenbart. Vorstellungen von Hochschulen als Dienstleistungsunternehmen – oder als geschützte Räume für die nahezu uneingeschränkte individuelle Freiheit des professoralen Lehrpersonals – stehen somit im Widerspruch zur gesellschaftlichen Bedeutung von Hochschulen. In anderen Zusammenhängen wäre es – zum Glück – undenkbar, dass demokratische Legislativorgane nur noch Beratungs- und nachträgliche Kontrollrechte einer Exekutive hätten.

Ein Ausblick auf Alternativen

Der gegenwärtige wettbewerbliche Umbau der Hochschulen kappt also einerseits die gesellschaftliche Anbindung der Hochschulen über den Mittler Staat und verzichtet andererseits auf eine Kompensation durch eine interne Demokratisierung der Hochschulen und eine alternative gesellschaftliche Kontrolle. Diese Entwicklung ist – wie gezeigt wurde – nicht notwendig und deutlich zu kritisieren. Dabei ist aber völlig richtig, dass das Verhältnis von Hochschule und Gesellschaft nicht allein auf den Mittler Staat zu reduzieren ist. Im Gegenteil, die Kritik an der staatlichen Detailsteuerung und Gedanken über eine größere Hochschulautonomie haben ihre Berechtigung. Doch eine weitgehende Autonomie der Hochschulen darf nicht zu einer Abkoppelung von gesellschaftlichen Anforderungen an die Hochschulen führen. Daher haben Gedanken über eine direktere gesellschaftliche Verankerung der Hochschulen, wie sie rudimentär auch in der Idee von Hochschulräten enthalten sind, ihre volle Berechtigung. Hochschulräte sind sogar eine gute Gelegenheit zur Verzahnung von Hochschulen mit der Gesellschaft, die den Staat als Mittler umgeht, aber dennoch eine legitimatorische Stärkung bedeutet. Dazu müsste ihre Ausgestaltung allerdings konsequent auf eine solche gesellschaftliche Anbindung abzielen und gesellschaftlich relevante Gruppen und Akteure in die Hochschulräte, abgrenzend dann in der Regel „Kuratorien“ genannt, eingebunden werden. Wenn sich zwischen den Polen Gesellschaft, Staat und Hochschule austarierte Kuratorien bilden und diese sich dann nicht mit rein beratenden Funktionen begnügen müssen, entsteht eine gesellschaftliche Rückkoppelung von neuer Qualität, die als Kompensation für den Rückzug der Staates aus der Detailsteuerung gelten kann. Die Autonomie von Hochschule ist untrennbar mit einer gesellschaftlichen Anbindung der Hochschulen zu verbinden. Andernfalls löst sich eine tragende Säule des

„demokratischen und sozialen Rechtsstaates“, wie es die Hochschulen als wesentliche Bildungseinrichtung sind, von legitimen gesellschaftlichen Ansprüchen. Autonomie muss ein Mittel zur Erfüllung der gesellschaftlichen Aufgaben sein, statt ein Mittel der Selbstregulierung zur (betriebswirtschaftlichen) Effektivitätssteigerung.

Eine weitere Option der Kompensation für den Rückzug des Staates liegt darin, die Möglichkeiten einer Demokratisierung der Hochschulen – im Sinne einer demokratischen Gesellschaft – auszuschöpfen. Dies betrifft zum einen die Festlegung der Entscheidungskompetenzen der Hochschulgremien (für Gremien ohne relevante Kompetenzen erübrigen sich weitere Überlegungen), zum anderen die konkrete Zusammensetzung derselben. Hier sind die Entwicklungen der letzten Jahre alles andere als hilfreich. Und ergänzend sind die Erörterungen einer „Erweiterung des Partizipationsmodells der Gruppenhochschule um eine mehrdimensionale Mitbestimmungsstruktur“ (408) von Andreas Keller (Hochschulreform und Hochschulrevolte, Marburg 2000) es wert, in weitergehende Überlegungen einbezogen zu werden. Ihr Kerngedanke ist, dass neben den bestehenden Hochschulgremien weitere Partizipationsmöglichkeiten bestehen, die ausgebaut werden könnten. Beispiele wären die Mitbestimmung der Hochschulbeschäftigten durch die Personalvertretungen, besondere Beteiligungsrechte für benachteiligte Gruppierungen, oder „Runde Tische“ abseits formalisierter Partizipationsmöglichkeiten etc.

Zum Schluss wäre es aber andererseits unverantwortlich, vor allem in der Hochschulverwaltung nicht nach weiteren Möglichkeiten zu einem ressourcenschonenden Handeln zu suchen. Die Kritik der Vertreter eines wettbewerblichen Umbaus der Hochschulen geht an diesem Punkt nicht ins Leere. Dabei dürfen auch die Einzug haltenden Elemente der Verwaltungsreform – Stichwort New Public Management – nicht in Gänze geächtet werden. Zweifelsohne sind beispielsweise „neue Steuerungsmodelle“ nicht kritiklos zu übernehmen, insbesondere da sie oft im Widerspruch mit der postulierten Demokratisierung stehen würden. Gefragt ist vielmehr eine kritische Einzelfallprüfung.

Zeitgemäß organisiert ist die Hochschule nämlich genau dann, wenn es ihr gelingt, Autonomie und gesellschaftliche Verankerung ebenso zu verbinden wie eine demokratische Struktur und vielfältige Partizipationsmöglichkeiten mit Effizienz und Effektivität.

Dieser Beitrag ist als gekürzte Fassung dem Band: Hochschulen im Wettbewerb. Innenansichten über die Herausforderungen des deutschen Hochschulsystems, hrsg. v. Anja Neundorf, Julian Zado und Joela Zeller im Dietz-Verlag; Bonn 2009 entnommen. Wir danken dem Verlag und den Herausgeber/inne/n für die Abdruckgenehmigung.

Hochschulmanager zwischen Kollegialität und Richtlinienkompetenz

Zur Neuwahl des Präsidenten/der Präsidentin an der Freien Universität Berlin am 12. Mai 2010

Der amtierende Präsident der Freien Universität Berlin, Dieter Lenzen, ist zum März 2010 an die Universität Hamburg gewechselt. Damit hat eine Persönlichkeit dieses Amt verlassen, die wie kaum eine andere in den Medien als Verkörperung des neuen Typs eines Hochschulmanagers beschrieben wurde, der mit unternehmerischem Geist und Autorität seine Hochschule führt wie ein „Campus-König“ (M. Verbeet, im Spiegel v. 22. 6. 2009).

Dies ist deshalb eine Meldung wert, weil in den Hochschulen immer noch das Prinzip der Selbstverwaltung gilt, d. h. in nach „Mitgliedergruppen zusammengesetzten Entscheidungsgremien“ (§ 37 HRG) wird über die Belange der Hochschule entschieden. So heißt es etwa im Berliner Hochschulgesetz: „Hochschulen sind Körperschaften des öffentlichen Rechts und zugleich staatliche Einrichtungen. Sie haben das Recht der Selbstverwaltung im Rahmen des Gesetzes und regeln ihre Angelegenheiten durch die Grundordnung und sonstige Satzungen.“ (§2 BerlHG)

Ein anderer Begriff zur Beschreibung der internen Verfassung von Hochschulen ist der der Gruppenhochschule, die – wie Christian Haberecht in seinem Aufsatz (in diesem Heft) in Erinnerung ruft – auf die grundsätzlich demokratische Idee zurückgeht, dass „Entscheidungen in den Hochschulen demokratisch von den an ihr beteiligten ‚Gruppen‘“ zu treffen sind. Selbst wenn es sich bei dieser Demokratie – auch dies hebt Haberecht hervor – seit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1973 zumindest um eine geteilte Demokratie handelt, weil die Gruppe der Professor/inn/en in allen Gremien die zahlenmäßige Mehrheit haben muss, handelt es sich doch um ein Modell, das einen Präsidenten, der von oben nach unten durch regiert, eigentlich auszuschließen scheint. Dies wirft grundsätzlich die Frage auf, welche Macht eine Präsidentin oder ein Präsident überhaupt hat und wodurch ein Agieren nach Art eines Hochschulmanagers legitimiert sein könnte. Wir nehmen den anstehenden Wechsel an der Spitze unserer Universität zum Anlass, dieser Frage am Beispiel der Freien Universität Berlin nachzugehen.

Sünne Andresen, Leiterin des Familienbüros und Referentin der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin, und Mechthild Koreuber, zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Wer kann sich bewerben und wie wird das Amt der Präsidentin/des Präsidenten besetzt?

Das hauptberufliche Amt des Präsidenten wird für die Dauer von vier Jahren besetzt. Für eine Bewerbung kommt grundsätzlich jede oder jeder in Betracht, die oder der eine „abgeschlossene Hochschulausbildung besitzt und aufgrund einer mehrjährigen verantwortlichen beruflichen Tätigkeit, insbesondere in Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung oder Rechtspflege, erwarten lässt, dass er/sie den Aufgaben des Amtes gewachsen ist“ (ebd. Stellenanzeiger der FU v. 25. 1. 2010). Erwünscht sind des Weiteren „Erfahrungen und Kenntnisse auf dem Gebiet der Organisations- und Personalentwicklung“ (ebd.). Rein formal muss die/der Präsident/in also kein/e Professor/in sein.

¹ Eine so genannte Erprobungsklausel in § 7a des BerlHG eröffnet den Hochschulen die Möglichkeit auf Antrag bei der zuständigen Senatsverwaltung für eine begrenzte Zeit von einer Reihe von Vorschriften im BerlHG abzuweichen, „soweit dies erforderlich ist, um neue Modelle der Leitung, Organisation und Finanzierung zu erproben, die dem Ziel der Vereinfachung der Entscheidungsprozesse und einer Verbesserung der Wirtschaftlichkeit ... dienen“ (ebd. S. 7). In der Teilgrundordnung ist das „Erprobungsmodell der Freien Universität Berlin in Abweichung vom Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin“ geregelt.

Antworten auf die Frage nach dem Procedere der Besetzung des Amtes finden sich in der „Teilgrundordnung“¹ (TGO), die das Konzil der Freien Universität am 27. Oktober 1998 beschlossen hat. Überhaupt ist dieser Text – wie sich noch zeigen wird – eine dankbare Informationsquelle und die Lektüre lohnt sich für alle diejenigen, die sich angesichts der einen oder anderen Entscheidung vielleicht fragen, wie die Macht innerhalb der Freien Universität formal verteilt ist und wo sich ggf. eigene Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten aufbauen könnten.

Laut TGO können Vorschläge für die Wahl des Präsidenten oder der Präsidentin vom Akademischen Senat sowie unabhängig hiervon vom Kuratorium gemacht werden. Dabei sind nur jene Vorschläge zu berücksichtigen, „die von mindestens einem Drittel der Mitglieder des jeweiligen Gremiums unterstützt werden“ (§3, TGO). Ein erster Filter sind also die Mehrheitsverhältnisse im AS und im Kuratorium. Gewählt wird die Kandidatin bzw. der Kandidat dann durch den erweiterten akademischen Senat mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder. Der Akademische Senat (AS) bildet neben dem Präsidium eines der zwei zentralen Organe der Hochschule. Ihm gehören 25 stimmberechtigte Mitglieder an: 13 Hochschullehrer/innen, 4 akademische Mitarbeiter/innen, 4 Studierende, 4 sonstige Mitarbeiter/innen. Er erfüllt also die oben beschriebenen Kriterien der Gruppenuniversität und setzt sich aus Vertreter/innen aller Statusgruppen zusammen, wobei die Gruppe der Professor/innen die Mehrheit hat. Dem erweiterten Akademischen Senat gehören weitere 18 Professor/innen sowie jeweils weitere 6 Vertreter/innen der Gruppe der akademischen Mitarbeiter/innen, der Studierenden sowie der sonstigen Mitarbeiter/innen an (TGO § 9 Abs. 4 in Verbindung mit dem § 45 BerlHG). Die Mitglieder des erweiterten akademischen Senats werden in der gleichen Urwahl gewählt wie die des AS. Die Geschlechterverteilung im derzeitigen erweiterten AS zeigt die Tabelle²:

Statusgruppe	Professor/inn/en	akademische Mitarbeiter/innen	Studierende	sonstige Mitarbeiter/innen
Frauen	9 (29%)	4 (44%)	3 (37%)	5 (62%)
Männer	22	5	5	3
Gesamt	31	9	8	8

Zur Klärung der Frage, welche Kandidatin oder welcher Kandidat die Mehrheit der Stimmen des erweiterten AS auf sich vereinigen kann, ist aber weit mehr als die Geschlechterverteilung die *politische* Verteilung innerhalb dieses Gremiums von Interesse. Diese lässt sich anhand der

² Dass die Gesamtzahl hier nur 56 ergibt und nicht 61, erklärt sich daraus, dass einige der Mitglieder des erweiterten AS ausgeschieden sind, weil sie z. B. die FU verlassen haben. Diese werden bei der Wahl durch Nachrücker/innen vertreten.

Wahlergebnisse der letzten AS-Wahl am 13./14. 1. 2010 (siehe Tabelle auf der folgenden Seite) rekonstruieren.

Diese Aufstellung zeigt, dass es an der FU verschiedene politische Gruppierungen gibt, die sich in Listen organisiert zur Wahl stellen. Weiter wird deutlich, dass in der Gruppe der Professor/inn/en die Liste Vereinte Mitte deutlich vorn liegt. Dies gilt für das Gremium des erweiterten AS noch stärker; hier kommt die VEREINTE MITTE auf 19 Mandate, die LIBERALE AKTION auf 7 und der DEMOKRATISCH-PLURAL-DIENSTAGSKREIS auf nur 6 Mandate.

Die zurückliegenden Wahlen des Präsidiums haben allerdings gezeigt, dass an der FU innerhalb der Gruppe der Hochschullehrer/innen eine Praxis des Wählens vorherrscht, die sich nicht allein an Mehrheiten orientiert. Um zu große Grabenkämpfe innerhalb der Professorenschaft zu vermeiden, hat sich eingebürgert, dass jede politische Fraktion über das Amt des Vizepräsidenten mit mindestens einer Kandidatin bzw. einem Kandidaten aus ihrem Kreis im Präsidium vertreten ist. Dies ist im Kontext der Neuwahl

des/der Präsident/in deshalb von Belang, weil – was viele überrascht hat – mit dem Ende der Amtszeit eines Präsidenten auch die Amtszeit aller Vizepräsidentinnen und -präsidenten endet. D. h. mit dem Ausscheiden von Dieter Lenzen als Präsident der Freien Universität beginnt der Willensbildungsprozess innerhalb der verschiedenen politischen Fraktionen und es müssen nicht nur Aushandlungen in der Frage der Wahl des Präsidenten stattfinden, sondern es muss auch Einigung darüber hergestellt werden, mit wem die Ämter des/der Vizepräsident/en/in besetzt werden und wie das zukünftige Präsidium insgesamt aussehen soll. Ausgenommen ist hier lediglich die Position des Kanzlers. Dieser wird zwar vom Präsidenten/von der Präsidentin vorgeschlagen, vom Kuratorium gewählt und vom politischen Senat bestätigt, allerdings dauert seine Amtszeit mit 10 Jahren mehr als doppelt so lange wie die eines Präsidenten, wodurch die Inhaberin/der Inhaber eine gewisse Unabhängigkeit von den politischen Konjunkturen der Präsidiumswahl gewinnt.

Welche Entscheidungskompetenzen hat eine Präsidentin oder ein Präsident an der Freien Universität Berlin?

Auch zur Frage, welche Entscheidungskompetenzen mit dem Präsidentenamt verbunden sind, findet sich Interessantes und – gemessen an der medial konstatierten Wirklichkeit, wonach Hochschulpräsident/inn/en zunehmend wie Bildungsmanager

agieren – auch Widersprüchliches in der Teilgrundordnung der FU: Zunächst einmal ist bemerkenswert, dass die Leitung der Universität dem Präsidium zugeschrieben wird, also einem Organ und nicht einer einzelnen Person. Grundsätzlich gehören dem Präsidium der FU bis zu sechs Personen an. In der zu Ende gehenden Periode waren dies der Präsident Dieter Lenzen, die Erste Vizepräsidentin Ursula Lehmkuhl, als weitere Vizepräsident/inn/en Monika Schäfer-Korting³, Christine Keitel-Kreidt, Jochen Schiller sowie der Kanzler, Peter Lange. Die Geschlechterverteilung des Präsidiums war mit 50:50 also ausgeglichen.

Zur Arbeitsweise des Präsidiums regelt die TGO weiter, dass hier das Kollegialprinzip gilt. Es heißt allerdings im direkt anschließenden Satz: „Der Präsident oder die Präsidentin hat die Richtlinienkompetenz innerhalb des Präsidiums.“ (TGO §2 Abs. 2) Und weiter: „Innerhalb der Richtlinien leitet jeder Vizepräsident oder jede Vizepräsidentin und der Kanzler oder die Kanzlerin ihren Geschäftsbereich selbständig und unter eigener Verantwortung.“ (Ebd.) Die spezifische Machtstellung des Präsidenten hängt also offenbar mit der ihm zugestanden „Richtlinienkompetenz“ zusammen. Unter Politikwissenschaftlern ist allerdings umstritten, inwiefern die Richtlinienkompetenz als Grund-

Statusgruppe	Professor/inn/en	akademische Mitarbeiter/innen	Studierende Doktorand/inn/en	sonstige Mitarbeiter/innen
Liste 1	Vereinte Mitte 170 Stimmen 7 Mandate	GEW-Mittelbauinitiative-Ver.di 290 Stimmen 2 Mandate	Offene Liste 807 Stimmen 2 Mandate	Ver.di/GEW 352 Stimmen 2 Mandate
Liste 2	Liberales Aktion 66 Stimmen 3 Mandate	Wissenschaft und Zukunft 229 Stimmen 2 Mandate	DEFO/LHG demokratisch/liberal 251 Stimmen 1 Mandat	Vereinte Mitte 106 Stimmen 1 Mandate
Liste 3	Demokratisch-Plural-Dienstagskreis 58 Stimmen 3 Mandate	(nur zwei Listen) 229 Stimmen 2 Mandate	Linke Liste: Jusos + Die Linke.SDS 336 Stimmen 1 Mandat	Die Unabhängigen 135 Stimmen 1 Mandat
Wahlbeteiligung	60,99%	23,93%	4,89%	12,79%
Gesamt	13 Mandate	4 Mandate	4 Mandate	4 Mandate

³ Da sie Professorin für Pharmakologie ist, war mit dieser Besetzung auch die in §6 Abs. 4 TGO geforderte Bedingung erfüllt, dass ein/e Vizepräsident/in dem medizinischen Bereich angehören muss.

lage von Macht anzusehen ist. Die Debatte dreht sich hier vor allem um die Richtlinienkompetenz der Bundeskanzlerin bzw. des Bundeskanzlers. „Während einige Wissenschaftler in ihr eine ‚Autoritätsreserve‘ (Everhard Holtmann) sehen, sind andere der Auffassung, dass es sich bei der Richtlinienkompetenz um einen ‚Fremdkörper‘ handle (Eberhard Schuett-Wetschky). Der Durchsetzung von Richtlinien steht das freie Mandat der Bundestagsabgeordneten entgegen (Art. 38 Abs. 1 S. 2 GG). Die Richtlinienkompetenz ist ein Instrument hierarchischer Führung; in demokratischem Kontext ist aber hierarchische Führung nicht durchsetzbar. Die Richtlinienkompetenz ist in dieser Perspektive in der Praxis belanglos.“ (Wikipedia, download: 10.2.2010)

Wenn dies auch für die Frage der Machtbasis eines Präsidenten oder einer Präsidentin an der FU gilt, so ist hieraus zu schließen, dass die/der Amtsinhaber/in immer auch eine gehörige Portion der Fähigkeit mitbringen muss, die Gremien und ihre Mitglieder für sich und die eigenen Ideen zuallererst zu gewinnen. Hierzu passt, dass sich interne Bewerber/innen in der Regel bei allen politischen Gruppierungen vorstellen. Und die Anforderung der Herstellung des Machtausgleichs bleibt auch nach der Wahl. Keine Vorherrschaft ist einfach und für immer gegeben, sondern muss errungen werden. Und dies geschieht in einem parlamentarisch-demokratischen Regime, wie der Hegemonietheoretiker Antonio Gramsci lehrt, immer durch eine „Kombination von Zwang und Konsens“, die sich zudem nicht darauf reduziert, Zustimmung nur zum gegebenen Status Quo zu organisieren.

Leistungsorientierte Mittelvergabe 2010

*Janina Alfen, Mitarbeiterin im Büro
der zentralen Frauenbeauftragten*

Die leistungsorientierte Mittelvergabe ist ein Instrument der Hochschulsteuerung und regelt, wie der Name erahnen lässt, die Verteilung eines Teils des Budgets, das die Fachbereiche für das nächste Haushaltsjahr bekommen, nach Leistungsfaktoren. Drei Felder werden berücksichtigt: Forschung, Lehre und Gleichstellung. Der Gleichstellungsfaktor wird hierbei mit einem vergleichsweise geringen Teil der Gesamtsumme berücksichtigt, immerhin geht es aktuell jedoch um ein Volumen von mehr als einer Million Euro, die anhand der Leistungen auf diesem Gebiet umverteilt werden.

Um der jeweiligen Fachkultur Rechnung zu tragen, wird bei den Berufungen im Mehrkreismodell gerechnet. Die Fachbereiche werden gemäß ihres prozentualen Anteils im Verhältnis zum Gesamtanteil von Frauen an Professuren an der Freien Universität drei Gruppen zugeordnet. Anhand der Zuordnung zu einer Gruppe wird pro erfolgreich realisierter Berufung einer Frau dem Fachbereich eine bestimmte Summe des Geldes zugewiesen; natürlich fällt diese niedriger aus, je mehr Frauen im Fach vertreten sind. So erhält beispielsweise der Fachbereich Wirtschaftswissenschaft für die Berufung einer Frau mehr Geld als etwa der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften. Das heißt, er würde es bekommen, falls er denn eine Frau auf eine ordentliche Professur beriefe. Leider war dies in den letzten zwei Jahren nicht der Fall, so dass hier nicht die pro Professur möglichen rund 50 000 € ausgeschüttet werden konnten. Politik- und Sozialwissenschaften

hingegen hat für fünf berufene Frauen eine Spitzensumme von insgesamt rund 140 000 € erhalten. Die Gelder werden nachrangig nach weiteren Kriterien verteilt, weshalb der Frauenanteil bei den Professuren, Qualifikationsstellen und Promotionen nicht außer acht zu lassen ist. Die Fachbereiche haben so ein breites Spektrum an möglichen Maßnahmen zur Verfügung, um Frauenförderung auf allen Ebenen zu betreiben und dafür belohnt zu werden. Monetäre Anreize ersetzen Erkenntnis, denn die Notwendigkeit zur Frauenförderung ist noch immer eine Einsicht, die einige Bereiche von selbst nicht aufzubringen in der Lage scheinen.

Die Wertschätzung eines besonders hohen Professorinnenanteils kommt in diesem Jahr an der Freien Universität vor allem dem Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften zugute. Lediglich das ZI John-F.-Kennedy Institut für Nordamerikastudien liegt noch ein wenig höher, ist aber wegen der geringen Anzahl von Professuren insgesamt kaum zu vergleichen. Deutlich zu steigern sein sollte in den nächsten Jahren die Anzahl der Professorinnen in der Wirtschaftswissenschaft; hier gab es in den vergangenen zwei Jahren keine einzige Frau, bei mehr als 20 neu besetzten Professuren. Dieser und der Fachbereich Rechtswissenschaft bilden entgegen der landläufigen Annahme, Natur- und Technikwissenschaften seien diejenigen mit der niedrigsten Frauenquote, leider die Schlusslichter bei der Betrachtung der besetzten Professuren. Die Freie Universität insgesamt erreichte in diesem Zeitraum einen Professorinnenanteil von rund 23 %; das ist ein erfreulicher Wert und sichert ihr im Bundesvergleich zur Gleichstellung einen Platz in der Spitzengruppe. (Bei dieser Erhebung wird der Anteil der Studentinnen in den Indikator einbezogen und so der hohe Professorinnenanteil ein wenig relativiert, so dass die FU mit 24,3 % beispielsweise hinter der Technischen Universität Berlin liegt, die lediglich einen Professorinnenanteil von 18,8 % im Berechnungszeitraum aufweist). Der Professorinnenanteil allein ist lediglich an vier deutschen Universitäten etwas höher als an der Freien Universität.¹ Um weiterhin, trotz eines hohen Studentinnenanteils, mithalten zu können, muss die Freie Universität ihre Berufungspolitik im Hinblick auf Gleichstellung noch steigern.

Qualifizierungsstellen mit Frauen zu besetzen wird auch deshalb bei der leistungsorientierten Mittelvergabe monetär gewürdigt. Gelohnt hat es sich besonders für den Fachbereich Geowissenschaften. Der Fachbereich Mathematik und Informatik hingegen konnte in diesem Kriterium nicht überzeugen. Die Spanne des Frauenanteils bei den Juniorprofessuren und C2-Stellen reicht im betrachteten Zeitraum von 22 % bis 71 %, wobei erstaunlicherweise beide Extremwerte in der naturwissenschaftlichen Fächergruppe zu finden sind.

Ebenfalls den Tiefstwert erreicht der Fachbereich Mathematik und Informatik, wenn die Promotionen betrachtet werden. Lediglich 17 % Frauen konnten hier promovieren; der Durchschnitt in den Naturwissenschaften liegt bei 42 %, in den Sozial- und Geisteswissenschaften sogar bei erfreulichen 50 %. In dieser Gruppe ist auch der Fachbereich zu finden, der mit 59 % den höchsten Schnitt weiblicher Promotionen aufweist: Geschichts- und Kulturwissenschaften.

Im Vergleich zur leistungsorientierten Mittelvergabe 2009 sind wiederum die von diesem System profitierenden die Bereiche Erziehungswissenschaft und Psychologie, Geschichts- und Kulturwissenschaften, Politik- und Sozialwissenschaften, Philosophie und Geisteswissenschaften und

¹ Die unterschiedlichen Zahlen resultieren aus sich überschneidenden Berechnungszeiträumen. Vgl. Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 3. Fortschreibung. Hg.: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. Bonn, 2009. Weiterführende Informationen: Frauenförderung und Gendermainstreaming – Profilelemente einer exzellenten Universität. Sechster Bericht der zentralen Frauenbeauftragten. Hg.: Mechthild Koreuber. Berlin 2008.

wegen deutlicher Steigerung der Fachbereiche Physik. Die Fachbereiche Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft und das Zentralinstitut Osteuropa-Institut zahlen ebenso mehr ein, als sie ausgeschüttet bekommen, wie die Fachbereiche Mathematik und Informatik, Biologie, Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften. Für die Zentralinstitute John-F.-Kennedy-Institut und Lateinamerikainstitut ergibt sich keine Änderung ihres Budgets nach Gleichstellungsaspekten. Die größten Veränderungen zum letzten Berechnungszeitraum lassen sich finden, wenn man die Fachbereiche Physik und Rechtswissenschaft betrachtet. Prägend hierbei ist vor allem die Neuberufung einer Frau in der Physik, und andererseits die fehlenden Berufungen in der Rechtswissenschaft. Da durch den zugrundeliegenden Berechnungszeitraum jeweils die neuesten Entwicklungen nicht abgebildet werden, können die Veränderungen in den einzelnen Bereichen bereits auffällig anders sein – hoffentlich im Sinne der Gleichstellung.

Der wissenschaftliche Mittelbau an deutschen Hochschulen

Nehmen Frauen und Männer ihre Beschäftigungssituation unterschiedlich wahr?

Eva Dräger ist Diplom-Psychologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin des Arbeitsbereichs Evaluation, Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie der Freien Universität Berlin

In Ausgabe Nr. 2/2009 des Wissenschaftlerinnen-Rundbriefs wurden Ergebnisse der ver.di-Studie „der wissenschaftliche Mittelbau an deutschen Hochschulen – zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen“ vorgestellt. Im Rahmen der Studie wurden Promovierende der Technischen Universität Berlin, der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und der Friedrich-Schiller-Universität Jena Fragen zu folgenden Themenbereichen gestellt: Wahrnehmung der persönlichen und allgemeinen bisherigen und derzeitigen beruflichen Situation, Zukunftserwartungen/-befürchtungen und Haltung gegenüber den Gewerkschaften (Rücklauf: 931 Fragebögen). In dieser Ausgabe folgt nun die bereits angekündigte geschlechtsspezifische Betrachtung ausgewählter Ergebnisse. Dabei werden in der folgenden Kurzdarstellung die für Männer und Frauen unterschiedlichen signifikanten bzw. hochsignifikanten Ergebnisse dargestellt. Bei der Interpretation dieser Studienergebnisse ist zu beachten, dass bereits geringe absolute Unterschiede (z. B. ab 0,3 auf einer 5-stufigen Antwortskala) statistisch signifikant sein können und somit inhaltlich interpretierbar sind. Beispielweise unterschieden sich die Antworten der Befragten hochsignifikant bei der Frage, womit sie nach Ablauf des Vertrags/Stipendiums rechnen. Frauen gaben auf einer Skala von 1 (sehr wahrscheinlich) bis 5 (sehr unwahrscheinlich) mit einem Durchschnittswert von 3,6 häufiger als Männer an, arbeitslos zu werden. Männer erreichten einen Durchschnittswert von 3,9.

Bei der Betrachtung der demografischen Daten fällt zunächst auf, dass sich die 451 (57%) männlichen und 338 (43%) weiblichen Studienteilnehmer, die diese Frage beantworteten, unterschiedlich auf die einzelnen Fächergruppen verteilen. So dominieren bei den weiblichen Befragten Sozial- und Humanwissenschaften sowie Geistes- und Sprachwissenschaften. Bei den männlichen Befragten liegen dagegen deutlich Informatik, Mathematik/Physik, Ingenieurwissenschaften sowie Rechts- und Wirtschaftswissenschaften vorn. Bei der Fächergruppe Biologie, Chemie und Pharmazie ist das Geschlechterverhältnis annähernd gleich verteilt. Insgesamt ist festzuhalten, dass 47% der befragten Männer aus den männlich dominierten Disziplinen Informatik, Mathematik/Physik und Ingenieurwissenschaften stammen.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse sollte beachtet werden, dass die Ursachen für mögliche Unterschiede sowohl durch Subjekt bezogene geschlechtsspezifische Aspekte als auch durch unterschiedliche Strukturen in verschiedenen Fächer/Fächergruppen, z. B. Informatik und Geistes- und Sozialwissenschaften, erklärt werden können. Innerhalb der einzelnen Fächergruppen lagen leider keine Angaben über die Verteilung der Antworten nach männlichen und weiblichen Befragten vor, weshalb hierüber keine Aussagen gemacht werden können.

Ein Beispiel für unterschiedliche Stellenkonstruktionen bzw. Promotionsformate zeigt sich in den Antworten auf die Frage, in welchem Beschäftigungsverhältnis die Befragten zu „ihrer“ Hochschule stehen. Vor allem Sozial- und Humanwissenschaftler/innen (26%) sowie Geistes- und Sprachwissenschaftler/innen (24%) sind oft nicht regulär an der Hochschule beschäftigt, sondern bestreiten ihren Lebensunterhalt z. B. durch Stipendien. Bei den männlich dominierten Fächern Ingenieurwissenschaften und Informatik liegt dieser Anteil dagegen lediglich bei 4 bzw. 12%. Der Anteil derjenigen, die eine volle Stelle haben, liegt dagegen bei 80 (Ingenieurwissenschaften) und 78% (Informatik). Im Vergleich hierzu ist bei nur 26% der Sozial- und Humanwissenschaftler/-innen eine Vollzeitstelle vertraglich vereinbart.

Studienteilnehmerinnen nehmen die Gestaltung von Lehrveranstaltungen auf einer 7-stufigen Skala von -3 „demotiviert mich“ bis +3 „motiviert mich“ mit 1,0 (vs. Männer: 0,7) als positiver wahr (s. Tabelle 2). Auch die Mitwirkung in hochschulischen Selbstverwaltungsgremien (0,7 vs. -0,1), die technisch-materielle Ausstattung (0,6 vs. 0,3) sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (0,5 vs. 0,2) werden positiver gesehen. Des Weiteren erleben Frauen die Betreuung ihrer Promotion in der Tendenz als stärker motivierend (0,9% vs. 0,6%).

Entgegen diesem positiven Trend fühlen sich allerdings besonders Frauen nicht ausreichend gut auf ihre beruflichen Perspektiven außerhalb der Hochschule vorbereitet. Auf einer 5-stufigen Skala von 1 „stimme voll zu“ bis 5 „stimme gar nicht zu“ (... gut auf ihre berufliche Perspektiven außerhalb der Hochschule vorbereitet zu werden) geben Frauen durchschnittlich den Wert

*Demografische Daten:
Aufteilung der Geschlechter
nach Fächergruppen*

Fächergruppe	männlich (in Prozent)	weiblich (in Prozent)
Biologie, Chemie und Pharmazie	49	51
Geistes- und Sprachwissenschaften	40	60
Informatik	83	17
Ingenieurwissenschaften	69	31
Mathematik und Physik	76	24
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	63	37
Sozial- und Humanwissenschaften	40	60

Tabelle 1: Demografie (Fächergruppen)

*Beschäftigungsstruktur:
Bei Fächern mit hohem
Frauenanteil ist eine nicht
reguläre Beschäftigung
weiter verbreitet*

*Arbeitsplatz Hochschule:
Frauen bewerten den Arbeitsplatz
Hochschule einerseits positiver,
fühlen sich jedoch andererseits
schlechter auf eine berufliche
Karriere außerhalb der Hochschule
vorbereitet. Großer Reformbedarf wird
bei der Promotionsphase gesehen.*

4,1 an, Männer den Wert 3,9. Außerdem sehen Frauen einen erheblichen Bedarf für eine Reform der Promotionsphase in Deutschland und zeigen sich

gegenüber einer Unterstützung in dieser Zeit durch vertiefende Angebote wie Workshops sowie strukturierte Promotionsangebote deutlich aufgeschlossener.

Im Einklang mit einer stärkeren Befürwortung von Reformen sehen Frauen einen höheren Bedarf an einer verstärkten Aktivität der Gewerkschaften im Hochschulbereich. Sie geben auf einer 5-stufigen Skala von 1 „stimme voll zu“ bis 5 „stimme gar nicht zu“ im Mittel den Wert 1,8 an (Männer: 2,1) und erhoffen sich

Motivationsprofil (-3 bis +3)	männlich M	weiblich M
Vor-, Nachbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen	0,7	1,0
Mitwirkung in hochschulischer Selbstverwaltung	-0,1	0,7
Technisch-materielle Ausstattung	0,3	0,6
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	0,2	0,5
Betreuung der eigenen Promotion/Habilitation durch Professoren	0,6	0,9

Tabelle 2: Arbeitsplatz Hochschule (Motivationsprofil)

Einstellungen zu Gewerkschaften und Personalräten: Frauen stehen gewerkschaftlichen Aktivitäten offener gegenüber

Gründe für die Aufnahme einer Promotion: Männer streben häufiger nach dem Renommee eines Doktor-Titels

Angestrebte künftige Tätigkeit: Männer streben häufiger eine Führungsposition außerhalb des Hochschulbereichs an.

Zukunftsaussichten: Frauen erwarten häufiger arbeitslos zu werden.

Kinderwunsch: Frauen verschieben ihren Kinderwunsch häufiger aus beruflichen oder finanziellen Gründen

überdies ein stärkeres Engagement für die Belange der Nachwuchswissenschaftler/innen. Zu beachten ist jedoch auch hier die unterschiedliche Beschäftigungsstruktur in den einzelnen Fächergruppen und die damit einhergehenden andersartigen Arbeitsbedingungen.

Bei der Frage, weshalb sie sich für die Aufnahme der Promotion entschieden haben, geben männliche Befragte auf einer 5-stufigen Skala von 1 „sehr ausschlaggebend“ bis 5 „gar nicht ausschlaggebend“ deutlich stärker an, sich für diesen Schritt aufgrund des Ansehens eines Doktor-Titels entschieden zu haben (2,8 vs. 3,1).

Das Interesse der Untersuchungsteilnehmerinnen an der Thematik der Lehre zeigt sich auch bei den Antworten auf die Frage nach der angestrebten künftigen Tätigkeit, die ebenfalls mittels einer 5-stufigen Skala von 1 „strebe ich an“ bis 5 „schließe ich aus“ beantwortet werden sollte. Weibliche Befragte geben stärker als männliche Studienteilnehmer an, eine Beschäftigung mit dem Schwerpunkt Lehre/Unterricht außerhalb des Hochschulsektors anzuvisieren (3,3 vs. 3,7). Überdies ist auffällig, dass Männer mit durchschnittlich 2,3 Punkten eher als Frauen (2,7) eine Führungsposition außerhalb des Hochschulbereichs anstreben.

Befragt nach ihrer Zukunftsperspektive auf einer 5-stufigen Skala von 1 „stimme voll zu“ bis 5 „stimme gar nicht zu“ rechnen männliche Befragte, wie bereits erwähnt, weniger mit Arbeitslosigkeit nach Ablauf ihres Vertrags/ Stipendiums als weibliche Befragte (3,9 vs. 3,3). Frauen, die weniger in besonders „aussichtsreichen“ Fächergruppen wie Informatik vertreten sind, richten sich dagegen häufiger darauf ein, für mehrere Jahre nur zeitlich befristete Arbeitsverträge zu erhalten (2,0 vs. 2,6). Die Frage, ob diejenigen Männer, die z. B. in Fächern wie Geistes- und Sprachwissenschaften promovieren, ebenfalls pessimistischer in die Zukunft blicken, bleibt jedoch offen.

Die aus weiblicher Sicht eher negativen Zukunftserwartungen spiegeln sich auch in den Antworten auf die Frage wider, ob ein eventueller Kinderwunsch aus beruflichen oder finanziellen Gründen bereits einmal aufgeschoben wurde. Frauen geben hier deutlich häufiger an, dass sie einen Kinderwunsch aus beruflichen Gründen verschoben hätten (39% vs. 28%), während Männer zum einen etwas häufiger angeben, bereits ein Kind zu haben oder zu erwarten (16% vs. 12%) sowie weitaus öfter erklären, bislang keinen Kinderwunsch gehabt zu haben (39% vs. 29%).

Resümee

Zusammengefasst zeigt eine geschlechtsspezifische Analyse der Antworten, dass im wissenschaftlichen Mittelbau tätige männliche und weibliche Promovierende ihre Beschäftigungssituation an der jeweiligen Hochschule durchaus unterschiedlich wahrnehmen. Dabei sehen besonders die Untersuchungsteilnehmerinnen einen starken Bedarf für eine Reform der Promotionsphase und schätzen überdies ihre beruflichen Aussichten insgesamt düsterer ein. Auch die großen Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich der Frage zu ihrem Kinderwunsch – Frauen verschieben ihren Kinderwunsch deutlich häufiger – zeigen diese Unsicherheit bezüglich der Zukunft. So halten viele weibliche Befragte Kind und Promotionsphase für unvereinbar. Männer scheinen dagegen weitaus seltener in diesem Dilemma zu stecken. Hinsichtlich der Tatsache, dass immer weniger Akademikerinnen Kinder bekommen, ist dies ein ernstzunehmender Befund und gleichzeitig ein Appell, die hochschulische Karriere familienfreundlicher zu gestalten. Ein weiteres interessantes Ergebnis ist die Tatsache, dass sich Männer für eine Promotion häufiger wegen des Renommees eines Dokortitels entscheiden und öfter eine Führungsposition außerhalb der Hochschule anstreben. Dies ist ein Hinweis darauf, dass Frauen auch in der heutigen Zeit weniger selbstbewusst bezüglich ihres wissenschaftlichen Selbstbildes als ihre männlichen Kollegen sind. Der Eindruck, dass Männer dagegen weitaus stärker karriereorientiert zu denken scheinen, sollte als Herausforderung für die zukünftige (Hochschul-)Politik angesehen werden, mehr hervorragend ausgebildeten Frauen Mut für einen solchen Lebensentwurf zu machen.

Interdisziplinäre Forschung zu den Sprachen der Emotionen: Der Cluster „Languages of Emotion“

Prof. Dr. Gisela Klann-Delius,

Professorin für Linguistik und Leiterin der Graduiertenschule des Clusters der Freien Universität Berlin

Der Cluster „Languages of Emotion“, seit Oktober 2007 aus Mitteln der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder gefördert, untersucht die Zusammenhänge zwischen Emotionen und Zeichenpraktiken: Was und wie wir fühlen, ist zu einem großen Teil durch Sprache, Klänge und Bilder geprägt, die ihrerseits von Gefühlen moduliert sind. Diese Zusammenhänge wurden in der Forschung bislang kaum in den Blick genommen. In der Emotionsforschung ist Sprache wie andere Ausdrucks- und Symbolisierungsformen zu kurz gekommen, die mit Sprache und anderen Zeichensystemen befassten Wissenschaften haben Emotionen oftmals ausgeblendet. Gerade die Aufmerksamkeit für Sprachen – eingeschlossen sind hier alle Zeichenpraktiken, also auch Bilder, Musik oder Gestik – trägt jedoch dazu bei, dass auch komplexe affektive Verhaltensweisen wie Scham, Trauer, Bewunderung oder Coolness in den Blick genommen werden können; so werden auch der Ausdruck und die Wirkung von Emotionen in den Künsten und in alltagsweltlichen Zusammenhängen ebenso zugänglich werden wie deren biologische Grundlagen sowie gesellschaftlichen, kulturspezifischen Ausformungen und Beeinträchtigungen.

Geistes-, Sozial- und Naturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus mehr als 20 Disziplinen arbeiten im Cluster zusammen, um das komplizierte Zusammenspiel von biologischer Disposition, gelerntem Verhalten und gesellschaftlicher Gestaltung besser zu verstehen. Eine Besonderheit des Clusters ist seine Methodenvielfalt: Sie reichen von neurowissenschaftlichen bis zu hermeneutischen Verfahren. Methoden und theoretische Prämissen werden fächerübergreifend in den Foren des Clusters diskutiert und sie werden an spezifischen Fragestellungen größerer Forschungsprojekte erprobt, in denen mehrere Disziplinen ein gemeinsames Erkenntnisinteresse verfolgen. In zahlreichen Projekten des Clusters wird von den modernen Möglichkeiten der Messung emotionaler Prozesse Gebrauch gemacht. Das *Dahlem Institute for Neuroimaging of Emotion* (D.I.N.E.), eine Einrichtung des Clusters und des Fachbereichs Psychologie und Erziehungswissenschaften, ermöglicht eine Vielzahl von Messungen von Hirnaktivitäten, so

z. B. die funktionelle Bildgebung mit einem 3T Kernspintomographen (incl. 32 Kanal Kopfspule und Blickbewegungsmessgerät) zur Messung hämodynamischer Reaktionen in sprach- und emotionsrelevanten Situationen.

Der Cluster ist an der Freien Universität Berlin beheimatet und bindet Institutionen in Berlin/Brandenburg ein. Darunter sind die beiden anderen Berliner Universitäten (HU und TU), die Universität Potsdam, die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) und drei Max-Planck-Institute: Das MPI für evolutionäre Anthropologie und MPI für Kognitions- und Neurowissenschaften, beides Leipzig sowie das MPI für Bildungsforschung, Berlin.



Der Cluster fördert Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Eine Graduiertenschule bietet strukturierte Doktorandenausbildung für bis zu 15 Nachwuchssakademikerinnen und -akademiker pro Jahrgang. Sie werden von einer interdisziplinären Kommission ausgewählt, zehn erhalten ein Stipendium des Clusters. Die Mitarbeit an Forschungsprojekten des Clusters bietet zahlreichen Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung. Drei Nachwuchsgruppen ermöglichen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern selbstständiges Arbeiten. Die Themen „Emotionsmodulation“, „Verehrung und Bewunderung“, sowie „Interaffektivität“ werden jeweils von einem interdisziplinären Team erforscht.

Viele Clusterwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler haben kleine Kinder. Der Cluster versucht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Bei Abendveranstaltungen wird Kinderbetreuung in den Räumen des Clusters angeboten und auch sonst werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Betreuung ihres Nachwuchses unterstützt.

Zur Integration der Gender-Thematik in den neuen Bachelor- und Masterstudiengängen

Silvia Arlt, Mitarbeiterin der zentralen Frauenbeauftragten an der Freien Universität Berlin

Die Überarbeitung der Studiengänge hat in den vergangenen beiden Jahren erfreulicherweise häufig dazu geführt, Genderaspekte in viele Studienordnungen zu integrieren und damit zum Bestandteil der Lehrinhalte zu machen. Dennoch gibt es trotz intensiven Bemühens von Seiten der Frauenbeauftragten an einigen Fachbereichen noch immer erhebliche Defizite, diese Notwendigkeit auch umzusetzen.

Biologie, Chemie, Pharmazie:	1 von 12
Erziehungswissenschaft und Psychologie:	4 von 7
Geowissenschaften:	2 von 6
Geschichts- und Kulturwissenschaften:	29 von 29
Mathematik und Informatik:	von 11
Philosophie und Geisteswissenschaften:	27 von 38
Physik:	1 von 4
Politik- und Sozialwissenschaften:	12 von 16
Rechtswissenschaft:	von 2
Veterinärmedizin:	von 4
Wirtschaftswissenschaft:	6 von 9
Gesamt:	82 von 138

Besonders positiv zu erwähnen ist der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften, an dem sich nun mit den Koreastudien auch der letzte der insgesamt 29 Studiengänge mit der Genderthematik befasst. Die Bandbreite reicht dabei von der bloßen Erwähnung, der Thematik im Rahmen einzelner Module Beachtung zu schenken, bis hin zur differenzierten Eingliederung geschlechtsspezifischer Fragestellungen in sämtliche Module eines Studiengangs.

Auch die Fachbereiche Politik- und Sozialwissenschaft und Philosophie und Geisteswissenschaften liegen mit 75 % beziehungsweise knapp 71 % Integrationsrate noch deutlich über dem Durchschnitt von 59 %. Insbesondere für den Fachbereich Philosophie und

Geisteswissenschaften gilt es jedoch hervorzuheben, dass viele Studienordnungen 1998 das letzte Mal einer Revision unterzogen wurden und somit zu hoffen bleibt, dass bei einer Aktualisierung in den kommenden Jahren der Genderthematik mehr Beachtung geschenkt wird.

Aufgeholt hat seit 2006 die Wirtschaftswissenschaft mit mittlerweile sechs von neun Studiengängen. Leider wurde das Thema bei der Überarbeitung der Studienordnungen für den Master Statistik sowie den MBM Executive Master of Business Marketing 2008 völlig ausgeklammert und fehlt nun bei den Lehrinhalten. Knapp unterhalb des Durchschnitts liegt der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie mit vier seiner sieben Studiengänge.

Die größte Kluft besteht zwischen den Geisteswissenschaften und den Naturwissenschaften, die sich noch immer sehr schwer damit tun, ihre Studierenden für geschlechterspezifische Fragestellungen zu sensibilisieren. Angeführt wird diese Schlussgruppe von den Geowissenschaften mit zwei von sechs Studiengängen (33 %), in denen Gender als Thema verankert ist, gefolgt von Physik mit einem von vier Studiengängen (25 %) und Biologie, Chemie, Pharmazie mit gerade einem von zwölf Studienfächern (8 %). Trauriges Schlusslicht bilden die Fachbereiche Mathematik und Informatik, Veterinärmedizin und Rechtswissenschaft mit nicht einer einzigen Erwähnung des Genderthemas in allen Studiengängen.

Nähere Informationen zu den einzelnen Studiengängen sind auf der Seite der zentralen Frauenbeauftragten, unter den Menüpunkten *Hochschule gestalten* > *Studienreform und Gender* abrufbar. Dort befindet sich als PDF eine aktuelle Auflistung aller Studiengänge, die Genderaspekte integriert haben inklusive der entsprechenden Passagen in den Studienordnungen.

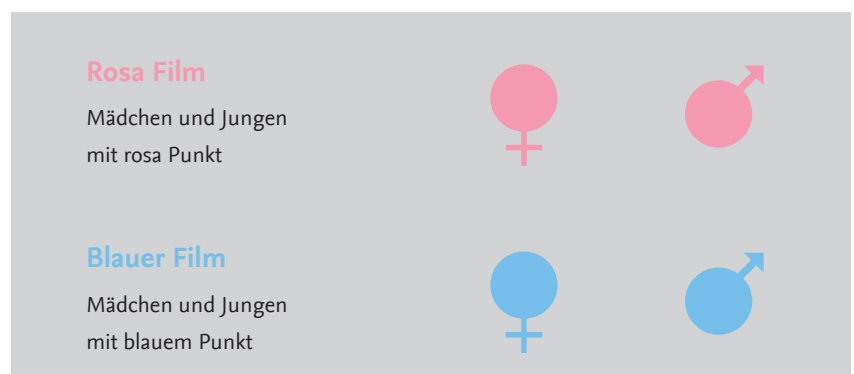
Mädchen oder Junge? Rosa oder Blau?

Birthe Aßmann,
Mitarbeiterin am Institut
für Humanbiologie der
Freien Universität Berlin

Von weitem erkenne ich, ob die frischgebackenen Eltern ein Mädchen oder einen Jungen auf dem Arm halten an der Farbe des Mützchens, des Jäckchens oder des gesamten Kinderwageninterieurs. Finde ich dort keinen rosa oder blauen Hinweis, so schaue ich fragend in das Gesicht des Kindes, bis mir die Eltern helfen, um mit dem Kind entsprechend seines Geschlechts Kontakt aufnehmen zu können. Ist es so wichtig für uns zu wissen welchem Geschlecht ein Mensch angehört um mit ihm in Kontakt zu treten? Und beginnen wir schon an den ersten Lebenstagen Kinder aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich zu behandeln? Oder ist das Geschlecht vielleicht gar nicht so wichtig und wir reagieren auf die Farbe des Mützchens, Jäckchens oder jeglichem Hinweis auf das Geschlecht? Also auf unsere Vorstellungen und Assoziationen?

Im Rahmen einer Studie wie Erwachsene die Bewegungen neugeborener Kinder wahrnehmen, entstand in einem Praktikum die Idee, die Wirkung des rosa-blauen Klischees zu untersuchen. Dafür wurde das Design der Datenerhebung der psychomotorischen Studie entsprechend angepasst: Ausgangspunkt war ein 10-minütiger Film, der nacheinander jeweils für 5 Minuten zwei Babys verschiedenen Geschlechts zeigte. Die Kinder waren einige Tage alt, unbedeutend und lagen auf dem Rücken, um sich frei bewegen zu können. Das Gesicht der Kinder wurde videotecnisch mit einem Punkt verdeckt, damit der Betrachter sich nur an der Körperhaltung und der Motorik des Kindes orientieren konnte. Für die Untersuchung des rosa-blau Klischees wurde zwei Versionen dieses Filmes erzeugt: Im ersten Film wurde dieser Punkt rosa gefärbt und in einer zweiten Version des Filmes blau gefärbt. Insgesamt wurden 46 Probanden, 20 Männern und 26 Frauen jeweils einer der beiden bis auf die Punktfarbe identischen Filme vorgespielt. Probanden sahen also entweder den *blauen Film* (10 Männer und 12 Frauen) oder den *rosa Film* (10 Männer, 14 Frauen) und wurden nicht über die Existenz eines Filmes *mit anderer Punktfarbe* informiert. Die Aufgabe für die Teilnehmer/innen bestand darin, sich per Tastensignal mitzuteilen, wenn sie das Bedürfnis verspürten, mit dem Kind in beruhigender oder spielerischer Weise Kontakt aufzunehmen. Die Verdeckung des Gesichts wurde wie in der Ausgangstudie dadurch erklärt, dass es sich um eine Studie zu Bewegungswahrnehmung handelt. Da die Kinder unbedeutend waren, blieb das Geschlecht der Kinder für die Probanden sichtbar.

Abb. 1: Schematische Darstellung der beiden verwendeten Filme: Beide Filme zeigen dieselben Bewegungssequenzen eines Mädchens und eines Jungens. Beim rosa Film sind die Gesichter beider Kinder mit einem rosa Punkt verdeckt. Beim blauen Film mit einem blauen Punkt.



Um zu untersuchen, ob sich Probanden von der Punktfarbe – einem Mädchenrosa oder einem Jungenblau – oder von dem Geschlecht der Kinder in ihrem Interaktionsverhalten beeinflussen lassen, wurden die per Tastensignal angegebenen Impulse der beruhigenden oder spielerischen Kontaktaufnahme ausgezählt. Es wurden die Häufigkeiten in Bezug auf die Punktfarbe und das Geschlecht der Kinder für weibliche und männliche Probanden ermittelt und verglichen.

Insgesamt wurde herausgefunden, dass Probanden bei den rosa Filmsequenzen mehr Interaktionswünsche anzeigten als bei den blauen Filmsequenzen (Abb.2). Dahingegen zeigten sie zwischen den Mädchen und den Jungensequenzen keinen Unterschied (Abb.3). Dabei zeigen beide Abbildungen, dass Frauen insgesamt aktiver waren als Männer und mehr Interaktionen, sowohl beim Rosa- und Blauen-Punkt-Film als auch bei den Mädchen- und Jungensequenzen zeigten.

Abb.2 zeigt die Aufteilung der von den Probanden angegebenen Interaktionswünsche für die rosa und die blaue Sequenz. Es ist deutlich zu sehen, dass weibliche und männliche Probanden mehr Interaktionsimpulse bei den Filmsequenzen mit dem rosa Punkt zeigten als bei derselben Filmsequenz mit einem blauen Punkt. Das bedeutet, dass sich sowohl Frauen als auch Männer von der Farbe der Punkte beeinflussen ließen und bei einem rosa Punkt ein höheres Bedürfnis hatten mit den Kindern in Kontakt zu treten als bei einem blauen Punkt. Darüber hinaus zeigt Abb.2, dass die Frauen insgesamt mehr mit den Kindern interagierten als die Männer.

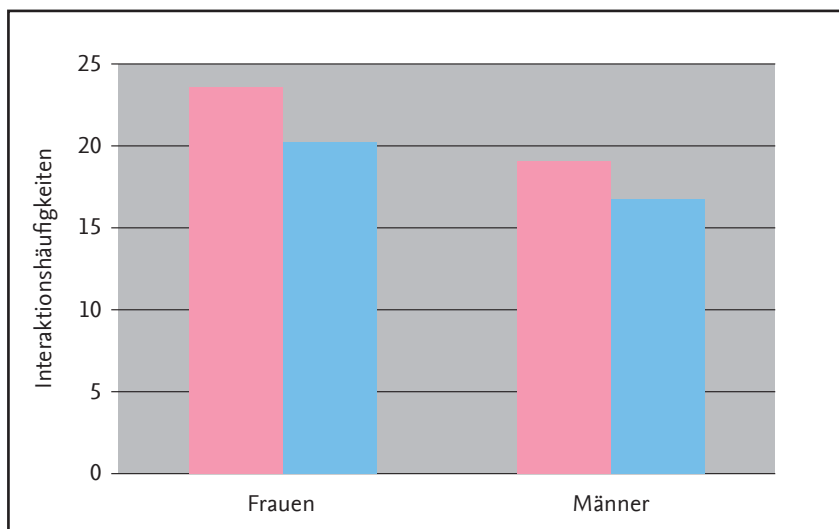


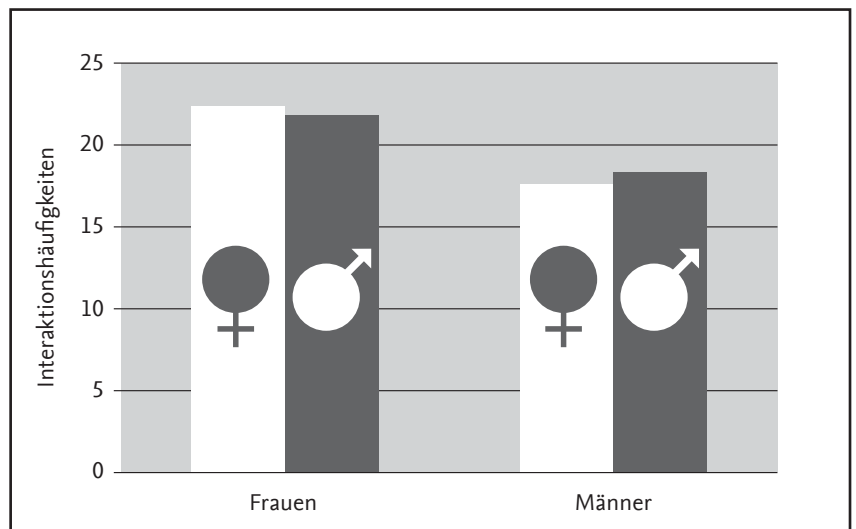
Abb. 2: Mittelwerte der Aktivitäten von weiblichen und männlichen Probanden beim Betrachten der Filme mit rosa bzw. blauem Punkt.

Werden die Interaktionen nach dem Geschlecht der Kinder aufgeteilt, so ist in Abb.3 zu sehen, dass beim Mädchen- und beim Jungenfilm gleich viele Interaktionsimpulse angezeigt wurden. Das bedeutet, dass sowohl Männer als auch Frauen von dem tatsächlichen Geschlecht der Kinder nicht beeinflusst wurden, wobei Frauen eine sehr geringfügig höhere Interaktionsbereitschaft bei den Mädchen, und Männer bei den Jungen zeigten. Auch in Abb. 3 wird deutlich, dass Frauen insgesamt mehr Interaktionsimpulse angaben als Männer.

Die Abbildungen 2 und 3 zeigen, dass die Punktfarbe offensichtlich einen Einfluss auf das Verhalten der Probanden hatte und das gleichermaßen

sichtbare Geschlecht im Gegensatz dazu nicht. Die Vorstellungen und Assoziationen von rosa und blau gingen also so weit, dass die Probanden ihr Verhalten an sie anpassten und das tatsächliche Geschlecht keine Rolle spielte. Rosa löste dabei bei Probanden eine höhere Kontaktbereitschaft aus als blau. In der vorhergehenden Studie, in welcher der Punkt in neutrales orange gefärbt war, zeigten die Probanden erhöhte Kontaktbereitschaft bei den Mädchenfilmen. Diese Tendenz wurde durch die rosa und blauen Punkte maskiert bzw. von Ihnen übernommen.

Abb. 3: Mittelwerte der Interaktionsimpulse von weiblichen und männlichen Probanden beim Betrachten der Filme von Jungen und Mädchen unabhängig von der Punktfarbe.



Wenn wir entsprechend den Babykleidungsabteilung der Kaufhäuser davon ausgehen, dass die Probanden rosa mit weiblich und blau mit männlich assoziierten, so sagen die Ergebnisse dieser Studie aus, dass sich Erwachsene mit Mädchen mehr beschäftigen und mit Jungen eher weniger Kontakt aufgenommen wird. Dies könnte wiederum das Klischee bestätigen, dass sich um Mädchen mehr gekümmert wird und von Jungen angenommen wird, dass sie eher alleine klar kommen und damit weibliche Unselbständigkeit und männliche Selbständigkeit gefördert wird. Ob dies der Fall ist, bleibt Spekulation. Anhand der Ergebnisse dieser kleinen Studie könnte noch geschlossen werden, dass die Differenz der von Mädchen und Jungen erfahrenen Kontaktbereitschaft sich in der Differenz des Kontaktbedürfnisses von Frauen und Männern wieder spiegelt. Dies könnte auch in der Bereitschaft zur Teilnahme an der Studie zu sehen sein, in der mehr Frauen als Männer teilgenommen haben.

Notbetreuung am Kinderbett statt Notbesetzung im Hörsaal

Kostenlose Notbetreuungsangebote für Kinder von Beschäftigten
der Freien Universität Berlin – Erfahrungen aus einem Jahr

Der Alltag läuft exzellent: Die Stelle als Wissenschaftliche Mitarbeiterin ist interessant und verantwortungsvoll. Die Zusammenarbeit mit den Studierenden ebenso gut wie die mit den Kolleginnen und Kollegen. Die Absprachen mit dem Partner, wer die Kinder wann wo abholt, klappen reibungslos und die Kinder haben sich prima in der Kita und Schule eingelebt.

Doch wer Kinder hat, kennt die Not: Was tun mit dem Sohn, wohin mit der Tochter bei plötzlichem Fieber, einem Hort- und Kitastreik oder wenn der gewohnte Babysitter nicht zur Verfügung steht, sehr wohl aber dringende dienstliche Verpflichtungen erfüllt werden müssen – Seminare, Vorlesung, Prüfungen...?

Eine familienfreundliche Antwort hierauf gibt die Freie Universität seit einem Jahr. Um einen solch unvorhersehbaren Betreuungsbedarf kurzfristig abzudecken, bietet sie ihren Beschäftigten für ihre Kinder eine kostenlose Notbetreuung an in Kooperation mit den Familienserviceeinrichtungen KidsMobil und der pme Familienservice GmbH. KidsMobil betreut Kinder im Alter von 8 Monaten bis max. 14 Jahren zu Hause an allen Tagen und zu jeder Zeit. Bei der pme Familienservice GmbH hat die FU ein Platzkontingent in bundesweiten und Berliner Einrichtungen zur Kinderbetreuung gebucht für Kinder im Alter von 8 Wochen bis zum Grundschulalter. Sie sind 365 Tage im Jahr und für eine tägliche Betreuungszeit von 0 bis 24 Uhr abrufbar. Nach einer Erprobungsphase von ca. einem Jahr hat sich gezeigt, dass das Angebot von KidsMobil, (kranke) Kinder und Kleinstkinder in ihrer gewohnten Umgebung zu betreuen, dem Bedarf und den Bedürfnissen von WissenschaftlerInnen und ihren Kindern sehr entgegenkommt. Das ist sicher damit zu erklären, dass plötzlich kranke Kinder berufstätige Eltern vor eine enorme organisatorische Herausforderung stellen, wenn sie Beruf und Familie gleichermaßen gerecht werden möchten.

Eine Wissenschaftlerin und Mutter zweier Kinder stellt in diesem Zusammenhang gar eine neue Zeitrechnung auf – die Zeit vor und nach KidsMobil. Wenn ein Kind davor kurzfristig erkrankte, so erinnert sie sich, waren „Stress, erstmal Chaos... und auch die Angst, sich Berufschancen zu verbauen“ da. Und jetzt: „Es wäre schrecklich für mich, wenn es wegfallen würde. Ich wüsste nicht, was ich ohne dieses Angebot machen würde... es hat mich wirklich schon oft gerettet.“

Offensichtlich wirkt die Kinder-Notbetreuung gegen Stress und Gewissensbisse. Darüber hinaus ist der Service ein probates Mittel zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ihre ersten Kontakte mit KidsMobil beschreibt eine Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Freien Universität so: „Meistens waren unsere Kinder (1,5 und 4) schon vorher sehr neugierig, haben sich die Betreuerinnen während unseres Gesprächs aus der Entfernung beschaut und spätestens bei der Wohnungsbesichtigung die Führung übernommen. Den intensiveren Kontakt hat die Zeit gebracht.“ Das Betreuungspersonal

*Michaela Volkmann,
Mitarbeiterin des Familienbüros
der Freien Universität Berlin*

*Auf der Website des Familienbüros
sind der Flyer, die Nutzungsbedingungen und
Auftragsformulare unter Kinderbetreuung/
Notbetreuung abrufbar: [www.fu-berlin.de/
familienbuero/kinderbetreuung/notbetreuung](http://www.fu-berlin.de/familienbuero/kinderbetreuung/notbetreuung)*

von KidsMobil bekommt durchweg positive Rückmeldungen von Müttern, Vätern – und Kindern: die haben gebastelt, gespielt und getobt, während Mama und/oder Papa an der Uni lehren und forschen konnte/n.



(Foto: Tonia Andresen)

Leise Kritik äußern Beschäftigte am bürokratischen Verfahren: Nämlich daran, dass ein Dekanatsmitglied den Antrag auf Kinder-Notbetreuung vorab genehmigen muss. So kurzfristig wie eine Kinderbetreuung manchmal notwendig wird, ist eben nicht immer jemand im Dekanat erreichbar. Eine bessere Lösung wäre hier, dass künftig die oder der Fachvorgesetzte das Antragsformular unterschreibt. Unterm Strich aber spricht aus allen Sätzen zur Beurteilung der Notbetreuung Erleichterung darüber, dass die Freie Universität dieses familienfreundliche Angebot bereitstellt. Manche Eltern, die ihre Kinder bereits von pme oder Kids-Mobil betreuen ließen, fragen sich allerdings, ob ihnen zum Vorwurf gemacht werden könnte, dieses Angebot zu häufig zu nutzen. Bisher aber hat das Familienbüro noch keine Reaktionen dieser Art bekommen. Die Schlussfolgerung liegt nahe, dass eine Notbetreuung für Kinder im Interesse der Eltern und im Interesse der Hochschule und ihrer Studierenden liegt, mehr als eine Notbesetzung in Forschung und Lehre. Und so gilt das familienfreundliche Motto: „Wir schätzen unsere WissenschaftlerInnen und die Arbeit, die sie tun, auch wenn ihre Kinder krank sind.“

Weg mit den Klischees und auf gute Zusammenarbeit!

Personalvertretungen an Hochschulen stehen erstens für Dauerbeschäftigte und zweitens für „sonstige MitarbeiterInnen“ in Verwaltungen und Sekretariaten – so das Klischee und lei-der manchmal auch die Realität.

*Julia Müller,
Gesamtpersonalrat
der Freien Universität Berlin*

Doch wer vertritt die Belange der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an der Freien Universität Berlin? Autonome Strukturen zeigen sich bestenfalls im Ansatz, eine eigenständige Vertretung nach Personalvertretungsgesetz existiert nicht. Und wofür auch: Wissenschaftliche Dauerstellen werden konsequent abgebaut und die enge zeitliche Taktung der Qualifizierungsstellen zwingt zur frühzeitigen Orientierung auf den nächsten Arbeitgeber. Es scheint also reichlich paradox, wenn ich Ihnen als Gesamtpersonalrätin dennoch (oder gerade deshalb) schreibe: Wir wollen Sie unterstützen!

Was wir Ihnen bieten können, ist nicht nur nachhaltiges Erfahrungswissen über Strukturen und Entscheidungsprozesse der Freien Universität. Als Personalräte haben wir das gesetzlich verankerte Recht der Mitbestimmung und Beteiligung an vielen Fragen der betrieblichen Arbeitsorganisation. Der Gesamtpersonalrat ist dabei für alle Prozesse zuständig, die mehr als eine Dienststelle der FU betreffen.

Als Gesamtpersonalrat sehen wir unsere Aufgabe darin, an konkreten Themen, wie Gesundheitsmanagement oder IT mitzuwirken sowie die Möglichkeit zu Austausch und Vernetzung zu bieten. Wir wollen Sie dabei unterstützen, oft als individuelle Problemlagen erfahrene Situationen in der Arbeit im Austausch mit anderen zu hinterfragen und gemeinsame Ansätze gegen strukturelle Schwierigkeiten zu formulieren. Und wir wissen (auch) aus eigener Erfahrung um die Probleme „dauerbefristeter“ Beschäftigung, um die Herausforderungen projektförmiger Arbeit für Familie und Privatleben, um die doppelte Abhängigkeit einer Promotionsstelle und nicht zuletzt um die strukturelle Diskriminierung im Hochschulbetrieb. Wir sind jedoch ebenso der Meinung, dass die FU Berlin ein Ort ist, für dessen gute und gerechte Gestaltung es sich gemeinsam zu streiten lohnt.

Was wir Ihnen dabei jedoch nicht bieten werden ist eine StellvertreterInnen-Politik der alten Schule, frei nach dem Motto: „Wir wissen schon, was gut für Sie ist!“. Mit dieser Erkenntnis stehen wir am Anfang eines Weges, zu dem wir Sie nicht nur einladen, sondern den wir ohne Sie nicht gehen können.

Was schreit in Ihrem Arbeitsalltag nach Verbesserung? Wo haben Sie nachhaltige, gute Strukturen entwickelt, die Sie an andere weitergeben möchten? Bei welchen Fragen benötigen Sie Rat oder Hilfe? Welche strukturellen Unterstützungen brauchen Sie für Ihre Arbeit und Ihre private Lebensführung?

Wiewohl diese Fragen nur einen kleinen Teilausschnitt bieten, regen sie Sie vielleicht an, uns Fragen, Anregungen oder konkrete Handlungsfelder mitzuteilen: gpr@fu-berlin.de.

Also: Weg mit den Klischees und auf gute Zusammenarbeit!

Was macht eigentlich der Arbeitskreis Suchtprävention?

Hilfe und Beratung bei Suchtgefährdung

Melanie Hansen,
Volontärin in der Kommunikations-
und Informationsstelle der
Freien Universität Berlin

Dieser Artikel erschien
erstmalig am 09.12.2009
in *campus.leben*.
www.fu-berlin.de/campusleben

Menschen mit Suchtproblemen wie Alkoholabhängigkeit sind überall in der Arbeitswelt und auf allen Hierarchieebenen zu finden. Mit der Konstituierung des Arbeitskreises (AK) Suchtprävention im Jahr 2007 stellt sich die Freie Universität dem Problem Alkohol im Arbeitsleben. Der AK Suchtprävention bietet Hilfestellungen und Informationen im Umgang mit sucht- insbesondere alkoholgefährdeten Kolleg/inn/en und Beratung für Betroffene.

„Wir möchten mit unserer Arbeit vor allem eine Arbeitskultur prägen, in der die sensible und wohlwollende Unterstützung gegenüber Kolleginnen und Kollegen oberste Priorität besitzt“, betont Birgit Mathiske, Mitglied des AK Suchtprävention. Sieben Mitarbeiter/innen aus den Bereichen Personalwesen, betriebsärztlicher Dienst, Sozialberatung, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat sowie die zentrale Frauenbeauftragte bilden den AK Suchtprävention.

Dienstvereinbarung und Leitfaden über den Umgang mit suchtgefährdeten Beschäftigten

Gemeinsam mit der Leitung der Freien Universität hat der Arbeitskreis eine Dienstvereinbarung über den Umgang mit sucht- insbesondere alkoholgefährdeten Beschäftigten erarbeitet. Die Dienstvereinbarung soll dabei unterstützen, dem Missbrauch von Alkohol und anderen Suchtmitteln am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Beschäftigte mit Personalverantwortung soll sie sensibilisieren auffälliges Verhalten rechtzeitig zu erkennen, um präventiv handeln zu können. Außerdem sollen Kenntnisse der Gesprächsführung vermittelt werden, die es den Suchtkranken- und gefährdeten erleichtern, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus wurde ein Leitfaden entwickelt, der Führungskräfte bei der Umsetzung der Dienstvereinbarung im Gespräch mit den Mitarbeiter/inne/n unterstützen soll.

Phänomen Co-Alkoholismus

Dienstvereinbarung und Gesprächsleitfaden sollen auch auf das Phänomen Co-Alkoholismus aufmerksam machen: Wer die Folgen von Alkoholmissbrauch nicht sehen will oder womöglich vertuscht, ermöglicht das Weitertrinken und wird so zum Co-Alkoholiker. „Aus falsch verstandener Kollegialität wird der/die Süchtige oder suchtgefährdete Kollege oder Kollegin nicht angesprochen. Das ist jedoch keine Hilfe sondern verschlechtert den Zustand des/der Alkoholabhängigen nur noch. Mit der Dienstvereinbarung und dem Gesprächsleitfaden wollen wir den Angestellten somit auch die Angst vor dem Ansprechen offensichtlicher Probleme nehmen“, erklärt Günther Hauer, Leiter des AK Suchtprävention.

Kollegiale (Sucht-)Berater/innen

Derzeit erweitert der AK Suchtprävention sein Hilfsangebot mit der Suche nach kollegialen (Sucht-)Berater/inne/n. Wie verhalte ich mich konkret am Arbeitsplatz, wenn sich mein Kollege oder meine Kollegin auffällig verhält? Wann und wie spreche ich meine Beobachtungen an? Kollegiale (Sucht-)Berater/innen können besonders niedrigschwellig bei der Klärung solcher Fragen helfen. Voraussetzung für die Tätigkeit ist u. a. die Bereitschaft, die Grundausbildung für „Kollegiale Berater/inne/n in der betrieblichen Suchtprävention“ zu absolvieren.

Erschienen

Geschlechterforschung in Mathematik und Informatik – Eine (inter)disziplinäre Herausforderung

Herausgegeben von Mechthild Koreuber, zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Mathematik und Informatik verbindet nicht nur die Charakterisierung als Strukturwissenschaft durch Carl-Friedrich von Weizsäcker oder die Zusammenfassung zu einem Fachbereich. Beide Disziplinen tun sich schwer darin, Frauen als Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und sie als Lehrende und Forschende zu halten. Diese Beobachtungen und individuellen Erfahrungen gaben hier wie auch in vielen naturwissenschaftlichen Disziplinen den Anstoß zu einer Vielzahl von Forschungsaktivitäten. Historische Frauenforschung hat das Wissen über bekannte Wissenschaftlerinnen wie Emmy Noether, Ada Lovelace oder Grace Hopper vermehrt und vergessene Akteurinnen sichtbar gemacht. Sie konnte zeigen, dass zu allen Zeiten auch Frauen Mathematik betrieben und zu den Pionieren der Informatik ebenso Frauen zu zählen sind. Doch bedeutet die Frage nach dem Geschlecht (in) der Mathematik bzw. der Informatik mehr als die Suche nach den Frauen in der Geschichte und Gegenwart anzutreten. Geschlechterforschung heißt, eine Forschungs- und Lehrperspektive einzunehmen, die das Geschlechterverhältnis mit in den Blick nimmt. Das ist für Mathematik und Informatik, die von der Geschlechtsneutralität ihrer Objekte und damit auch von der Bedeutungslosigkeit des Geschlechts der Forschenden überzeugt sind, schwer zu denken. Geschlechterforschung in oder zur Mathematik bzw. Informatik erweist sich als disziplinäre und interdisziplinäre Herausforderung. Sie bewegt sich an der

Grenze anderer Disziplinen: Philosophie, Geschichte, Wissenschaftstheorie, Soziologie, Didaktik, aber auch und unerwartet Textilkunst und Literaturwissenschaft bilden fachliche Hintergründe.

Das vorliegende Buch beruht auf einer am Fachbereich Mathematik und Informatik durchgeführten Universitätsvorlesung der Freien Universität Berlin, die in Kooperation zwischen dem Informatiker und damaligen Dekan des Fachbereichs und der Mathematikerin und zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität gestaltet wurde. Die aktualisierten Aufsätze sowie Beiträge zu in der derzeitigen Veranstaltungsreihe noch nicht berücksichtigten Fragestellungen präsentieren eine Vielfalt an Zugängen und methodischen Ansätzen, mit denen Geschlechterforschung sich diesen Fächern zu nähern sucht. Damit bietet das Buch Antworten auf Fragen nach den Möglichkeiten von Geschlechterforschung in diesen sich geschlechtsneutral verstehenden und zugleich männlich konnotierten Disziplinen, Fragen, die nicht nur aus dem Fach heraus gestellt werden, sondern ebenso von den Vertreterinnen und Vertretern der Frauen- und Geschlechterforschung anderer Disziplinen wie von einer interessierten und zugleich skeptischen wissenschaftlichen Öffentlichkeit (...).

Auszug aus der Einleitung aus dem Band: Geschlechterforschung in Mathematik und Informatik, Eine (inter)disziplinäre Herausforderung, Koreuber, Mechthild (Hrsg.), Baden-Baden 2010, Nomos Verlagsgesellschaft

Diversity-Kompetenz in der Erziehungswissenschaft – Eine Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung im Zusammenhang mit der aktuellen Hochschulreform

Doris Klappenbach, Mitarbeiterin am Institut für Psychosoziale Prozesse, der Freien Universität Berlin

Das bisher in den Bildungsberichten und Förderprogrammen vielfältig dargestellte Anliegen eines konstruktiven Umgangs mit Diversität ist eine aktuelle Aufgabe der Erziehungswissenschaft. Dieser Aufgabe kommt eine zentrale Rolle bei der Umsetzung von Bildung zu. Es ist möglich, eine hierfür nötige Kompetenz im Rahmen des Studiums im Kernfach Erziehungswissenschaft zu vermitteln. So lauten die zentralen Thesen des neuen Buchs von Doris Klappenbach. Ihre Arbeit versteht sich als ein theoretischer und zugleich auf praktische Anwendung ausgerichteter Beitrag zur Unterstützung der Hochschulreform in Deutschland. Sie bietet eine Analyse der aktuellen Vermittlungssituation im Fach Erziehungswissenschaft. Es wird dabei davon ausgegangen, dass die Erziehungswissenschaft sich von anderen universitären Studiengängen insbesondere dadurch unterscheidet, dass sie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für wesentliche Bildungsinhalte und -ziele im schulischen und außerschulischen Rahmen ausbildet.

Die Relevanz von Kompetenz im Umgang mit Diversität ist für Deutschland anhand der rechtlichen Situation seit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) 2006 gestiegen. Die vorliegende Arbeit möchte sich daran beteiligen, die vielseitigen Möglichkeiten im Hinblick auf praktische Umsetzung von Gleichstellung im Sinne des AGG im Feld erziehungswissenschaftlicher, sozialer und pädagogischer Arbeit inhaltlich und methodisch, mit Hilfe von vermittelbaren Kompetenzmodellen auszugestalten und Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler als politische Agierende mit entsprechendem Kapital auszustatten.

Auszug aus der Einleitung aus dem Band: Diversity-Kompetenz in der Erziehungswissenschaft, Eine Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung im Zusammenhang mit der aktuellen Hochschulreform, Klappenbach, Doris, Frankfurt am Main 2009, Peter Lang

Tipps, Treffen, Termine

Ausschreibung für die Marie Curie Individual Fellowships

Die Europäische Kommission schreibt in diesem Jahr wieder die *Marie Curie Individual Fellowships* aus. Ziel ist es Nachwuchswissenschaftler/innen auf der ganzen Welt zu fördern und ihnen die Durchführung eines Forschungsprojekts im europäischen Ausland oder einem Drittstaat zu ermöglichen. Zur Bewerbung aufgefordert sind alle Wissenschaftler/innen, die bereits seit mindestens vier Jahren forschend tätig sind oder bereits ihre Promotion abgeschlossen haben. Spätester Bewerbungszeitpunkt ist der 17.08.2010, 17 Uhr Brüsseler Zeit. Nähere Informationen gibt es unter: <http://ec.europa.eu/research/>



Margherita von Brentano
(Foto: W. F. Haug)

Tagung zu Margherita von Brentano

Das bislang lediglich in Teilen publizierte Werk der Philosophin Margherita von Brentano erscheint in diesem Frühjahr erstmals komplett in zwei Sammelbänden. Aus diesem Anlass lädt das Einstein Forum Potsdam in Kooperation mit der Freien Universität Berlin zu

einem zweitägigen Seminar am 07. und 08. Mai 2010 unter dem Titel „Die Parteilichkeit der Wissenschaft“ ein.

Im Rahmen von Vorträgen und Diskussionen werden die vielfältigen persönlich-politischen Leistungen Margherita von Brentanos gewürdigt und ihr philosophisches Wirken kritisch hinterfragt und weitergedacht.

Die Veranstaltung findet im Rahmen des Berliner Wissenschaftsjahres statt und richtet sich an alle Interessierten. Der Eintritt ist frei.

Nähere Informationen unter: <http://www.wissenschaftberlin2010.de/>

Netzwerke – Ohne geht es nicht

Das neu gegründete Wissenschaftlerinnen-Netzwerk trifft sich am

19. April 2010 zum ersten Mal. Es richtet sich an alle Frauen, die den Weg einer wissenschaftlichen Karriere bereits eingeschlagen haben, das heißt Juniorprofessorinnen, Habilitierende, Habilitierte und Nachwuchsgruppenleiterinnen, alle sind herzlich eingeladen. Im Rahmen regelmäßiger Treffen gilt es, fächerübergreifend Erfahrungen und Informationen auszutauschen sowie

strukturelle (wie der Mehrfachbelastung durch wissenschaftliche Arbeit und Familie oder der institutionalisierten Benachteiligung von Frauen allgemein) oder finanzielle Schwierigkeiten (z. B. Hilfestellung bei der Beantragung von Stipendien im Rahmen der verschiedenen Förderprogramme) zu besprechen. Auch aktuelle Themen, wie der gegenwärtige wettbewerbliche Umbau der

Hochschulen, können diskutiert werden. Anregungen zu gewünschten Weiterbildungsveranstaltungen fließen in die Konzeption des Rhoda-Erdmann-Programms ein.

Das Wissenschaftlerinnen-Netzwerk trifft sich im Restaurant Galileo, Otto-von-Simson-Straße 26, 14195 Berlin. Das nächste Mal treffen wir uns am 3. Mai 18:00 Uhr.

Kurzmeldungen

Die dezentralen Frauenbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen

Rechtswissenschaft

Dezentrale Frauenbeauftragte:

Marion Scheffel

Stellvertretende dezentrale Frauen-

beauftragte: Birgit Lehmhagen

frauenbeauftragte@rewiss.fu-berlin.de

Wirtschaftswissenschaft

Dezentrale Frauenbeauftragte:

Nicole Bornheim

Stellvertretende dezentrale Frauen-

beauftragte: Heike Pantelmann

frauenbeauftragte@wiwiss.fu-berlin.de

Politik- und Sozialwissenschaften

Dezentrale Frauenbeauftragte:

N. N.

Stellvertretende dezentrale Frauen-

beauftragte: Barbara Strobel

frauenbeauftragte-polsoz@fu-berlin.de

Philosophie und Geisteswissenschaften

Dezentrale Frauenbeauftragte:

Anja Hein

Stellvertretende dezentrale Frauen-

beauftragte: Sophie Mittag

frauen@geisteswissenschaften.fu-berlin.de



(Foto: Pressestelle der Freien Universität Berlin)

Geschichts- und Kulturwissenschaften

Dezentrale Frauenbeauftragte:

Dr. Caroline Zöhl

Stellvertretende dezentrale Frauen-

beauftragte: Beate Deppe

frauengeschkult@fu-berlin.de

Erziehungswissenschaften und Psychologie

Dezentrale Frauenbeauftragte:

Dr. Agnes Mühlmeier-Mentzel

Stellvertretende dezentrale Frauen-

beauftragte: Michaela Kropp

fpsyewi@zedat.fu-berlin.de

Mathematik und Informatik

Dezentrale Frauenbeauftragte:

Ulrike Seyferth

Stellvertretende dezentrale Frauen-

beauftragte: N.N.

frauenbeauftragte-mi@fu-berlin.de

Physik

Dezentrale Frauenbeauftragte:

Dr. Beate Schattat

Stellvertretende dezentrale Frauen-

beauftragte: Dr. Barbara Sandow

frauenbeauftragte@physik.fu-berlin.de

Biologie, Chemie, Pharmazie

Dezentrale Frauenbeauftragte:
Sabine Artelt
Stellvertretende dezentrale Frauen-
beauftragte: Sabine Buchert
bcpfrau@zedat.fu-berlin.de

Geowissenschaften

Dezentrale Frauenbeauftragte:
Nora Fiechtner
Stellvertretende dezentrale Frauen-
beauftragte: Ulrike Kiecken
geofrau@zedat.fu-berlin.de

ZI Osteuropa Institut

Dezentrale Frauenbeauftragte:
Wendy Stollberg
Stellvertretende dezentrale Frauen-
beauftragte: Dorothea Friese
frauenbeauftragte-oei@fu-berlin.de

ZI John-F.-Kennedy-Institut

Dezentrale Frauenbeauftragte:
Pia Mann
Stellvertretende dezentrale Frauen-
beauftragte: Stefanie Land
frauenbeauftragte@jfk.fu-berlin.de

ZI Lateinamerika-Institut

Dezentrale Frauenbeauftragte:
Dr. Stefanie Schütze
Stellvertretende dezentrale Frauen-
beauftragte: Kristina Dietz
frauenbeauftragte-lai@fu-berlin.de

ZE Sprachenzentrum

Dezentrale Frauenbeauftragte:
PD Dr. Graciela Vázquez
Stellvertretende dezentrale Frauen-
beauftragte: Sandra Kosanke
frauen@sprachenzentrum.fu-berlin.de

ZE für Datenverarbeitung

Dezentrale Frauenbeauftragte:
Vera Heinau
Stellvertretende dezentrale Frauen-
beauftragte: Anke Ehlers
frauenbeauftragte@zedat.fu-berlin.de

ZE Psychologische Studienberatung

Dezentrale Frauenbeauftragte:
Swantje Winkel
Stellvertretende dezentrale Frauen-
beauftragte: Edith Püschel
frauenbeauftragte-studienberatung@

fu-berlin.de

Botanischer Garten, Botanisches Museum

Dezentrale Frauenbeauftragte:
Dr. Marie Gebhardt
Stellvertretende dezentrale Frauen-
beauftragte: Roswitha Domine
frauenbeauftragte-bgbm@fu-berlin.de

Zentrale Universitätsverwaltung

Dezentrale Frauenbeauftragte:
Heike Drexelius
Stellvertretende dezentrale Frauen-
beauftragte: Gabriele Dietrich
frauenbeauftragte-zuv@fu-berlin.de

Universitätsbibliothek

Dezentrale Frauenbeauftragte:
Petra Kende
Stellvertretende dezentrale Frauen-
beauftragte: Viola M. Taylor
frauenbeauftragte@ub.fu-berlin.de

Frauenrat

Mit der Verabschiedung des Berliner Hochschulgesetzes vom 12.10.1990 wurde der Frauenrat als ein zentrales Wahlgremium (§59 Abs. 8 i. V. m. § 3 Abs. 3 BerlHG) eingeführt, das von den weiblichen Mitgliedern der Universität, entsprechend ihrer Statusgruppe, alle zwei Jahre gewählt wird. In den einzelnen Statusgruppen sind je drei Mitglieder stimmberechtigt. Die Mitglieder wählen alle vier Jahre die zentrale Frauenbeauftragte und alle zwei Jahre auch ihre beiden Stellvertreterinnen. Der Frauenrat wurde für die nächste Wahlperiode gewählt und hat folgende Mitglieder:

Professorinnen

Kochsch, Beate
Leutner, Mechthild
Sieben, Barbara

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

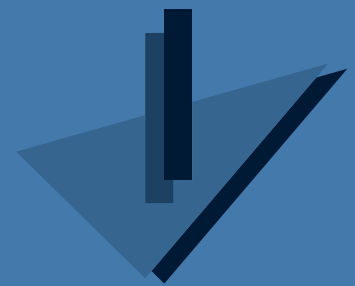
Pantelmann, Heike
Püschel, Edith
Runge, Anita

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Heinau, Vera
Müller, Julia
Volkman, Michaela

Studentinnen

Fiechtner, Nora
Mann, Pia
Mittag, Sophie



Die zentrale Frauenbeauftragte
der Freien Universität Berlin
Rudeloffweg 25-27
14195 Berlin

Tel: 030 838 - 54259
frauenbeauftragte@fu-berlin.de
www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte