



humboldt chancengleich.  
fokus frau.

# humboldt chancengleich

5. Jahrgang | Dezember 2013

## Schwerpunkt

Ich bin viele  
Rollenbilder  
Lebensentwürfe  
*gender* im  
Diskussionsfenster

## chancengleich exzellent

Leadership  
Auslandsaufenthalt  
Interview mit  
Prof.in Janina Kneipp

## chancengleich praktisch

CvH-Preis 2013  
Vorgestellt  
LaNA  
Buchtipps

## chancengleich familiär

Neuigkeiten  
aus dem Familienbüro



Schwerpunkt:  
Ich bin viele

## Impressum

### Herausgeberin

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



### Redaktion

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert  
Karoline Seifert

### Gestaltung

Grundentwurf: [www.unicom-berlin.de](http://www.unicom-berlin.de)  
Layout / Satz & Illustration: Paula Camara  
[www.camara-berlin.de](http://www.camara-berlin.de)

### Fotos

Nachweise sind den jeweiligen Abbildungen beigelegt.  
Titel-Illustration: Paula Camara

### Druck

DBM Druckhaus Berlin-Mitte GmbH  
Auflage: 1.000 Exemplare, Dezember 2013



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

# Editorial

## *Liebe Leserin, lieber Leser!*

Ich bin viele – so lautet der Titel des Schwerpunktes in diesem Heft. „Was soll das heißen?“, können Sie sich zu Recht fragen. Tatsächlich geht es nicht um das Thema Schizophrenie, wie vielleicht die Mediziner\_innen unter Ihnen denken könnten, sondern um Rollenbilder, um Identitäten, um Lebensentwürfe und um Konzeptionen von Geschlecht.

Stellt sich doch gerade für viele Frauen das Problem, dass sie z.B. mehreren, in der Regel sehr unterschiedlichen Vorstellungen genügen sollen/wollen: exzellente Karrierefrau, liebevolle Partnerin, ausgezeichnete Hausfrau, aufopferungsvolle Mutter und Großmutter, unermüdliche Pflegerin von Kindern und Eltern und, und, und .... – dabei selbstverständlich immer schön und gepflegt, sehr gut gekleidet und bestens gelaunt. Dass es kaum möglich ist, auch nur eines dieser Bilder gänzlich auszufüllen, geschweige denn alle, bedarf meines Erachtens keiner weiteren Erläuterung. Dennoch versuchen Frauen jeden Tag diesen Rollen gerecht zu werden – und deshalb sind Sie, liebe Leserinnen, und auch ich, jede einzelne von uns immer wieder nicht nur eine, sondern viele.

Welche konkreten Fragen und Probleme stehen dabei im Mittelpunkt? Sandra Beaufäys beschäftigt sich z.B. mit den ihrer Meinung nach nicht vorhandenen Lebensentwürfen, die jungen Frauen zur Verfügung stehen, wenn sie den Wunsch nach einer wissenschaftlichen Karriere haben. Else Engelhardt erzählt in einem Interview, welche Rollenbilder in der Praxis an der HU – selbstverständlich aus ihrer persönlichen Perspektive – regelmäßig auftreten. Und Rita Knobel-Ulrich fragt, ob sich Frauen bei der Karriereplanung oft selbst im Weg stehen, sobald das erste Kind da ist.

„Ich bin viele“ steht aber nicht nur als Schwerpunktthema über dieser „humboldt chancengleich“, sondern gilt auch für ihre äußere Form: Mit dem farblich abgesetzten Diskussionsfenster haben wir eine neue Rubrik eröffnet, in der kontroverse Standpunkte abgedruckt werden. Hier finden Sie nach einer kurzen Einführung über unterschiedliche theoretische Ansätze zum Thema Rollenverständnis und Geschlecht von Amrei Sander, die Ausführungen von Stefan Hirschauer. Er ist, ganz im Gegensatz zu vielen *gender*-Forscher\_innen und Gleichstellungs-Praktiker\_innen der Meinung, dass

Hochschulen Orte des Ungeschehenmachens von Geschlecht seien, sprich dass dort keine Diskriminierungen wegen des Geschlechts mehr existiert. Dem widerspricht meines Erachtens Katrin Rönicke deutlich, wenn sie ganz persönlich und sehr spannend über Rollenvorstellungen, Erziehung und Emanzipation im Osten und Westen Deutschlands vor und nach dem Mauerfall erzählt. Und die Ausführungen von Diane Torr über ihre auf der ganzen Welt gehaltenen Workshops, in denen Frauen für einen Tag Männer sind, widerlegen meiner Meinung nach die Thesen von Stefan Hirschauer ebenfalls. Hier stellt sich natürlich die Frage, welchen Standpunkt Sie liebe Leserin, lieber Leser einnehmen? Über eine Rückmeldung würde sich das Redaktionsteam der *humboldt chancengleich* sehr freuen – wollen wir doch zukünftig eine Rubrik Leser\_innenbriefe einführen.

Um das Thema Vielfalt geht es auch sonst in der „humboldt chancengleich“: äußerlich wie thematisch. So wurde das Outfit der hc „aufgepeppt“ und wir drucken ab sofort ökologisch zertifiziert. Das gilt gleichermaßen für Papier wie Farben. Einen neuen Service haben wir auch eingeführt: Sollten Sie noch ein Weihnachtsgeschenk suchen, schauen Sie sich doch einmal unsere Buchtipps an!

Last, but not least: Wenn sie schon immer wissen wollten, welchen Stellenwert das Thema Gleichstellung an französischen Hochschulen besitzt, dann lesen Sie die Ausführungen von Nicole Belloubet, die als eine von zwei Frauen im höchsten Verfassungsgremium Frankreichs sitzt – gemeinsam mit dem amtierenden und ehemaligen Staatspräsidenten der Französischen Republik.

*Ich wünsche Ihnen eine spannende und interessante Lektüre!*

Ihre



**Dr. Ursula Fuhrich-Grubert**  
Zentrale Frauenbeauftragte



Foto: privat

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

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

# Inhalt

<b>Editorial</b> .....	<b>3</b>
<b>In aller Kürze</b> .....	<b>5</b>
<b>Schwerpunkt: Ich bin viele</b> .....	<b>6</b>
Muss ein Professorinnenleben so aussehen? .....	6
Vorbilder wissenschaftlicher Lebensführung	
Status Quo: Frauen an der HU .....	9
Interview mit Else Engelhardt, stellvertretende Verwaltungsleiterin der Phil.Fak. II	
Geschlechterstereotype in Arbeit .....	11
Das Ob? Wie? Wann? und Wo? von Stereotypen im Handeln	
Frauen bewegt euch!.....	12
Eine Dokumentation in der ARD	
Zeit für ein Update .....	13
Plädoyer für die Befreiung von traditionellen Glaubensmustern	
<b>Diskussionsfenster:</b> .....	<b>15</b>
<b>Geschlechterkonstruktionen</b> .....	<b>15</b>
Ein historischer Blick auf unterschiedliche Theorien von <i>gender</i>	
<b>Der dicke Balken im Auge</b> .....	<b>16</b>
Über die Konzepte <i>doing gender</i> und <i>undoing gender</i>	
<i>doing gender</i> in Ost und West .....	17
Vom „Zu-wenig-Mädchensein“ zum <i>gegenderten</i> Kulturschock	
<i>man for a day workshop</i> .....	19
How and why do women do it?	
<b>chancengleich exzellent</b> .....	<b>20</b>
Vorwärts mit System.....	20
„Carolina on my mind“ .....	21
Leadership .....	22
Ein neues Image für die Naturwissenschaften .....	23
Auf sich selbst hören: Mit Sehbehinderung in's Ausland .....	24
<b>chancengleich praktisch</b> .....	<b>25</b>
Was macht Frankreich? .....	25
Caroline von Humboldt-Preis 2013.....	27
Vorgestellt .....	28

LaNA: Frauen-Networking in Adlershof.....	29
fokus.frau: firstgen .....	30
Buchtipps .....	31
<b>chancengleich familiär.....</b>	<b>32</b>
Aktuelle Nachrichten aus dem Familienbüro .....	32
<b>Zu guter Letzt .....</b>	<b>39</b>

## In aller Kürze

### **Andrea-Prader-Preis für Annette Grüters-Kieslich, Charité**

Im September 2013 erhielt Prof.in Annette Grüters-Kieslich, Dekanin der Charité Berlin, die höchste Auszeichnung der Europäischen Gesellschaft für Pädiatrische Endokrinologie (ESPE). Sie wurde damit für ihre besonderen Verdienste in ihrem Forschungsschwerpunkt, der Entstehung von angeborener Entwicklungsstörungen hormoneller Systeme wie z.B. die Schilddrüsenunterfunktion, ausgezeichnet. Bereits als Studentin hat Annette Grüters-Kieslich im ehemaligen West-Berlin die Früherkennungsuntersuchung dieser angeborenen Störung für alle Neugeborenen eingeführt.

### **Dissertation von Eva Terzer, HU-Bildungsforscherin, ausgezeichnet**

Wird das Fach Biologie in der Schule bald spannender? Die Entwicklung der Didaktik weg von den Fachinhalten hin zu Kompetenzen gemäß der

Bildungsstandards der Kultusministerkonferenz ist in vollem Gange. Die Forschungsleistung von Dr. Eva Terzer im Bereich Modellkompetenz im Biologieunterricht trägt zu dieser Entwicklung sowohl theoretisch als auch praktisch bei. Dafür hat sie von der Fachsektion Didaktik der Biologie (FDdB) im Verband Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin (VBiO) den Nachwuchspreis erhalten.

### **Georg-Uschmann-Preis für Elisabeth Rinner, Exzellenzcluster TOPOI**

Dr. Elisabeth Rinner ist Wissenschaftshistorikerin an der HU und forscht im Exzellenzcluster TOPOI im Bereich antike Geographie. Für ihre Dissertation „Zur Genese der Ortskoordinaten Kleinasiens in der Geographie des Klaudios Ptolemaios“ erhielt sie von der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina den mit 2.000 Euro dotierten Georg-Uschmann-Preis. Elisabeth Rinner konnte mit ihrer Arbeit zeigen, auf wel-

che Art und Weise Ptolemaios im zweiten Jh. n. Chr. zum ersten Mal systematisch die Koordinaten von 6.000 Orten der Antike verzeichnete. Die Forschungsergebnisse sind nicht nur als Buch, sondern auch als interaktive Applets online verfügbar.

Mehr Informationen:  
[www.topoi.org](http://www.topoi.org)

### **Humboldt-Preis für gute Lehre: Jutta Zeitz ausgezeichnet**

Konstanz und Innovation sind die Schlüsselwörter für die Lehrtätigkeit von Prof.in Dr. Jutta Zeitz im Fachgebiet Bodenkunde und Standortlehre der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät. Ihre Lehre zeichnet sich durch einen aktuellen und kritischen Zugang sowie durch praktische und „fühlbare“ Vermittlungswege, z.B. bei Exkursionen und Übungen im Freiland, aus. Jutta Zeitz initiierte das E-Learning-Konzept „BodenBOX“ für Methodenkompetenz, das bereits fakultätsübergreifend

genutzt wird. Dafür erhielt Jutta Zeitz in diesem Jahr den Humboldt-Preis für gute Lehre, der jährlich an Lehrende vergeben wird, die sich in diesem Bereich durch besondere und erfolgreiche Arbeitsansätze hervortun. Weitere Informationen:  
[www.bodenbox.hu-bodenkunde.de](http://www.bodenbox.hu-bodenkunde.de)

### **Alltagsalternativen zu Sexismen**

Sexismus ist eine Form der Diskriminierung. Sie können unseren Alltag in Handlungen, Formulierungen und Entscheidungen durchziehen, mal offensichtlich, aber auch oft unmerklich. In jedem Fall gilt es, Sexismus nicht zu tolerieren. Deshalb haben Studierende des **Seminars „Sprache und Diskriminierung“ ein Projekt entwickelt und es „Alltagsalternativen“** genannt. Alltagsalternativen sind schlagfertige Antworten, die als Sprüchekarten im Internet zum Downloaden bereit stehen:  
[www.alltagsalternativen.jimdo.com](http://www.alltagsalternativen.jimdo.com)

# Muss ein Professorinnenleben so aussehen?

## Vorbilder wissenschaftlicher Lebensführung



Foto: privat

**Sandra Beaufäys**  
Dr. phil., Dipl.-Päd.,  
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin  
im SFB 882 „Von Heterogenitäten zu  
Ungleichheiten“ an der Universität  
Bielefeld.

*Bis vor kurzem mussten Wissenschaftlerinnen im eigenen Forschungsfeld und in der Öffentlichkeit oft mit wenig Anerkennung auskommen. Auch mehr Frauen in die Wissenschaft zu bringen und sie dort zu halten, war eher ein marginales wissenschaftspolitisches Thema. Aktuell hingegen scheinen sich Wissenschaftsinstitutionen gegenseitig darin zu überbieten, fundierte Gleichstellungsstandards zu entwickeln und Studentinnen und Postdoktorandinnen zu umwerben. Der Berufswunsch Professorin soll in den Köpfen junger Frauen wachsen und in denen der etablierten Kolleginnen zu einer denkbaren Möglichkeit heranreifen. Aber welche Lebensentwürfe stehen diesen Frauen als Vorbilder zur Verfügung?*

Der Anteil von Frauen auf Professuren ist in den letzten Jahren beträchtlich gestiegen und lag zuletzt bei 19,2 Prozent. Dennoch stoßen Wissenschaftlerinnen noch immer an eine gläserne Decke und sind im Führungsbereich unterrepräsentiert. Die einschlägige Forschung beschäftigt sich mit dem rätselhaften Drop-out von Frauen nach Abschluss der Promotion. Gerade in Fächern mit besonders hohem Frauenanteil ist dieses Phänomen der massenhaften „Abwanderung“ zu beobachten. Weshalb verlassen hochqualifizierte Frauen so häufig die wissenschaftliche Laufbahn?

Hierfür gibt es vielfältige Erklärungen: Ein Faktor, der relativ häufig in Mentoring-Programmen aufgegriffen wird, ist der der fehlenden „weiblichen Vorbilder“ für Doktorandinnen und potentielle Nachwuchswissenschaftlerinnen. Gemeint ist damit nicht nur das zahlenmäßig geringe Angebot an Professorinnen, sondern auch die geringe Bandbreite an Lebensformen, die mit dem Wissenschaftlerinnendasein verbunden ist. So bleiben sie statistisch gesehen häufiger kinderlos als ihre männlichen Kollegen und es ist wahrscheinlicher, dass sie mit statusgleichen Partner\_innen oder allein leben. Zudem stammen Professorinnen zu einem noch höheren Anteil aus akademisierten Familien als Professoren. Es sind also ganz besondere Frauen, die sich als Rollenvorbilder für den Nachwuchs anbieten, und nicht jede ambitionierte Studentin wird sich mit diesem spezifischen Habitus identifizieren können. Die Vorbilder aus den Reihen der männlichen Lehrstuhlinhaber mögen nicht minder unvereinbar sein mit der eigenen Chancenantizipation: zwar sind vorwiegend Kinder vorhanden, doch ist die Partnerin zumeist geringer qualifiziert und hält dem Professor vermutlich „den Rücken frei“.

Diese (statistisch gesehen) ungleiche Lebensführung lässt sich einerseits darauf zurück-

zuführen, dass es sich bei einer Professur um eine Führungsposition handelt, andererseits tragen die spezifischen Karrierebedingungen in der Wissenschaft dazu bei. Wie in anderen Bereichen geht die wissenschaftliche Führungsposition nicht nur mit erhöhten Leistungsanforderungen, sondern vor allem mit ausgedehnter zeitlicher Verfügbarkeit einher. Forschungsarbeiten haben gezeigt, dass die am Arbeitsplatz verbrachte Zeit einen erheblichen symbolischen Wert hat und für die Karriere wichtiger sein kann, als gute wissenschaftliche Leistungen.

In der Wissenschaft kommen weitere Karrierebedingungen hinzu: die erhöhten Anforderungen einer (transnationalen) mobilen Lebensweise und über lange Strecken prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Für diese besonderen Bedingungen wissenschaftlicher Karrieren zahlen nicht alle den gleichen Preis. Was auf die einen anregend oder gar beflügelnd wirken kann, ist für die anderen abschreckend und kann den finanziellen Ruin sowie die Zerstörung lokaler sozialer Netzwerke bedeuten. Dies betrifft sowohl Wissenschaftler wie Wissenschaftlerinnen; Frauen dürften es sich allerdings angesichts ihrer „weiblichen Vorbilder“ dreimal überlegen, ob sie sich unter diesen Bedingungen und um den Preis von buchstäblicher Einsamkeit und Freiheit auf den langen Weg an die Spitze machen sollen.

Was so gesprochen eher polemisch klingt, lässt sich durchaus wissenschaftlich nachweisen, wenn man von der Fiktion rationaler Entscheidungen absieht und einen praxeologischen Blick anwendet. Die spezifische Mischung von Prekarität, Mobilität und zeitlicher Autonomie, die in wissenschaftlichen Karrieren wirksam ist, hat danach eine praktische und eine symbolische Dimension. Auf der praktischen Ebene ist das wissenschaftliche Leben mit mindestens einem Wohnortwechsel, Auslandsaufenthalten und häufigen Konferenzreisen, langen Arbeits-

tagen und – bis zur Professur und teilweise auch danach – mit schlechter Bezahlung und befristeten Beschäftigungsverhältnissen verbunden. Auf der symbolischen Ebene bedeutet das, wer für dieses Leben „gemacht“ ist oder dafür gemacht erscheint, erhält von den Peers größere Anerkennung und kann mehr symbolisches Kapital anhäufen als solche, die dem nicht entsprechen (können). Die praktische und die symbolische Seite bilden zusammen die spezifische handlungslogische Struktur der wissenschaftlichen Lebensführung. Innerhalb des Projektes „Frauen in der Spitzenforschung“, einer Begleitstudie zur Gleichstellungsarbeit in der Exzellenzinitiative, wurden solche Fragen untersucht.<sup>1</sup> Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in Exzellenzeinrichtungen verschiedener Fachrichtungen befragt wurden, bringen in ihren Aussagen auf den Punkt, welche Leitbilder wissenschaftlicher Lebensführung in ihrem Umfeld symbolisch vermittelt werden. Sie vergleichen diese mit ihren eigenen lebenspraktischen Voraussetzungen und Vorstellungen und setzen sie ins Verhältnis zu ihren Chancen. So resümiert eine Postdoktorandin mit zwei Kindern, deren Partner ebenfalls in der Wissenschaft tätig ist:

*„Man schaut sich halt eben auch an, was sind das für Leute, die auf diesen Lehrstühlen sitzen und leben die so, wie ich dann leben werde oder wie ich mir das vorstelle. Nee, ist nicht so. Das sind Männer oder es sind allein stehende Frauen (...). (...) Ja, aber das sind die Leute, die sitzen in der Berufungskommission und schließen von sich auf die Leute, die sich da bewerben, ohne zu sehen, dass die eine ganz andere Lebenssituation haben. (...) Na ja, ich weiß nicht so recht, wie es gehen soll.“*

Dabei zeigt sich, dass Frauen und Männer ihr Umfeld nicht grundsätzlich anders wahrnehmen, aber für sich selbst und ihre eigene Zukunftsperspektive ganz anders bewerten. So wird das Hochleistungsklima in der Spitzenforschung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gleichermaßen als attraktiv empfunden, solange es ihren Forschungsinteressen dient. Was von Frauen aber häufiger als von Männern skeptisch betrachtet wird, ist die mit diesem Arbeitsklima einhergehende Distanz zur alltäglichen Lebenspraxis. Das liegt zu einem großen Teil daran, dass sie selbst diese Distanz weder herstellen können noch wollen. Eine (kinderlose) Juniorprofessorin sieht dies bei sich selbst:

„Also ich hab nicht das Gefühl zum Beispiel, dass ich zu Hause die volle Unterstützung kriege und da wird immer alles dafür getan, dass ich jetzt weiter forschen kann, sondern da wird auch eher (...) gebremst und kannst du jetzt auch mal, kannst du vielleicht jetzt mal abschalten (...).

*(...) da gibt es auch noch andere, es gibt auch noch andere Leute, die was von dir wollen und die wollen nicht deine wissenschaftliche Expertise, die wollen mal dich als Mensch. Und die wollen auch mal, dass du den Kopf frei hast davon, so.*

Das ist vielleicht ne wissenschaftliche Bremse, aber fürs Leben allgemein ist das, glaube ich, ganz gut. (...) Da wird auch viel vorgelebt (...), wo ich denke, ah, so will ich aber nicht leben. – Ja, (...) wo man dann so hin steuert, weiß ich auch nicht, (...) [und] muss ein Professorenleben so aussehen, wie das manche da vorleben?“

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler deuten immer wieder an, dass nicht nur die eigene Karriere im Leben zählt und Wissenschaft nicht das einzige ist, wofür es sich zu leben lohnt. Aber nur Wissenschaftlerinnen wird schmerzlich bewusst, dass ihnen die Rolle derjenigen zugeschrieben wird, die anderen den Kopf freihält, damit diese besser vorankom-

Fortsetzung von Seite 7

men, während ihre eigene Karriere marginalisiert wird. Eine sehr zielstrebige Nachwuchsgruppenleiterin, die schon bei Studienbeginn Professorin werden wollte, antwortet auf die Frage, ob sie sich durch ihren Partner unterstützt fühlt:

*„Ich werde schon unterstützt, indem er das quasi mitträgt oder wenn ich lange arbeite, dann sagt er nichts. (...) Und immer kommt natürlich auch so ein bisschen der Vorwurf, dass er schon eigentlich lieber hätte, dass ich dann auch (...) komme und, ja, mich mehr um ihn Sorge und dass mir quasi bewusst sein muss, dass ich sowieso nie das erreiche, was er erreicht.“*

Auf der praktischen Ebene sind Wissenschaftlerinnen also aufgefordert, mehr zu tun, um das Gleiche zu erreichen und erhalten dafür ihrerseits weniger Unterstützung; auf der symbolischen Ebene wird ihnen weniger Anerkennung zuteil, weil ihnen nicht zugetraut wird, dass sie diesen Bären stemmen können, der ihnen da aufgebunden wird. Die Männerwelt des wissenschaftlichen Feldes und verkörperte Geschlechterdichotomien wirken auf diese Weise fatal zusammen. Eine Pluralität der Lebensformen und entsprechende Vorbilder bleiben damit auf der Strecke.

<sup>1</sup> Die hier zitierten qualitativen Daten wurden von mir im Rahmen der Studie erhoben. Das Projekt wurde von 2007 bis 2013 unter der Leitung von Prof. Dr. Anita Engels an der Universität Hamburg durchgeführt und wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert (FKZ 01 FP 0719).

#### Literatur:

Beaufäys, Sandra / Engels, Anita / Kahlert, Heike (2012): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt/New York: Campus

# Status Quo: Frauen an der HU

Interview mit **Else Engelhardt**,

stellvertretende **Verwaltungsleiterin der Phil.Fak. II**

*Mit unserem Themenschwerpunkt „Ich bin viele“ wenden wir uns verschiedenen Rollenbildern und Lebensentwürfen sowie Konzeptionen von Geschlecht zu. Welche dieser Bilder und Entwürfe tauchen an der HU aus ihrer ganz persönlichen Perspektive in der Praxis regelmäßig auf?*

Den Titel „Ich bin viele“ finde ich grandios, weil er genau das trifft, was die Universität ausmacht: das Zusammenwirken vieler unterschiedlicher Menschen mit ihren persönlichen Erfahrungen und ihrem Engagement je nach Position. Das betrifft beide Geschlechter. Bei den weiblichen Universitätsangehörigen kommt hinzu, dass viele von ihnen darüber hinaus den täglichen Spagat zwischen Arbeit und Familie bewältigen müssen. Damit will ich um Gottes willen nicht sagen, dass Männer ihre Familie „ausblenden“ können. Das wäre ganz ungerecht, denn ich kenne viele Kollegen, die tolle Väter sind und sich um die Belange ihrer Familien kümmern. Aber es ist bis heute eine Tatsache, dass die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern immer noch mitwirkt. Das führt m.E. dazu, dass vor allem Wissenschaftlerinnen glauben, sich entscheiden zu müssen, ob sie den, wie ich finde recht steinigem Weg einer wissenschaftlichen Karriere gehen wollen, oder ob sie Kinder haben wollen. Wenn wir eine befristete Stelle für eine\_n wissenschaftliche\_n Mitarbeiter\_in neu besetzen, weiß der oder die Glückliche ganz genau, dass nach der Befristungszeit die Suche – und die soziale Unsicherheit – von vorn beginnt. Unter diesen Umständen überlegen es sich viele Frauen (aber auch Männer) doppelt und dreifach, ob sie es wagen sollen, eine Familie zu gründen. Und wenn eine Frau sich für diesen Weg entschieden hat, ist leider klar, dass mit einem Kind nicht die ganze Aufmerksamkeit auf die Wissenschaft gelegt werden kann. Das kann manchmal auch bedeuten, nicht die Erstplatzierte zu sein.

*Welche Geschlechtervorstellungen begleiten uns im Arbeitsalltag, insbesondere in der Verwaltung?*

Im Rahmen der Strukturplanungen von 1998 und 2004 fielen einige Fächer weg, die teilweise lange Traditionen an der HU hatten. Aus der Reihe der Professoren im Akademischen Senat – und es waren kurioserweise nie die Profes-

sorinnen! – kam der Ruf, stattdessen Stellen „in der Verwaltung“ zu streichen. Schon allein diese Formulierung brachte mich damals auf die Palme, denn es zeigte eine undifferenzierte Nicht-Wertschätzung der Arbeit der vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dafür sorgen, dass „der Laden läuft“, also jenen Service (Studierende, Gehälter, Personal, Technik etc.) anbieten, von dem alle Mitglieder der Universität profitieren und abhängig sind. So richtig deutlich wird diese Service-Funktion eigentlich erstmalig im neuen Zukunftskonzept der HU benannt und auch daran gedacht, Mitarbeiter\_innen für neue Aufgaben zu qualifizieren und sie ggf. sogar im Ausland Erfahrungen sammeln zu lassen.

Das hätte es geben sollen, als vor über 20 Jahren eine Kollegin von der Universität Paris VIII mich fragte, ob ich nicht Lust hätte, eine Zeit in ihrem Bereich mitzuarbeiten! Mit fliegenden Fahnen wäre ich gegangen – aber vielleicht auch nicht für sehr lange, denn damals waren meine Kinder noch zu klein. Da haben wir es wieder, das Rollenverständnis der Frau als Umsorgerin ihrer Familie! Ist es nicht noch immer oft so, dass Frauen sich aus Sorge um ihre Kinder interessante Qualifikationsmöglichkeiten versagen? Ich will damit sagen, dass es häufig an uns Frauen liegt, in der Familie das Gros der Dinge für den Alltag zu regeln. Wir sind „multitasking-fähig“ und stellen dies tagtäglich auch unter Beweis. Das ist für die Professorin genau so schwierig, wie für eine Verwaltungsleiterin oder für die Sekretärin. Wir sind Beraterin, Chefin und verständnisvolle Zuhörerin, kühle Rechnerin und geschickte Schlichterin und dürfen trotzdem nicht vergessen, abends noch mit dem Kind zum Zahnarzt zu gehen. Eine unserer besonderen Stärken ist dabei stets unsere Kommunikationsfähigkeit. Wie oft habe ich schon scheinbar Unlösbares in einem konstruktiven Gespräch hinbekommen.

*Wie sehen Ihre Beobachtungen zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere aus? Ist eine wissenschaftliche Karriere aus ihren Augen auch in Teilzeit möglich?*

Prinzipiell empfinde ich die Möglichkeit einer Teilzeit-Tätigkeit gut und richtig. Für Wissenschaftler\_innen mit kleinen Kindern ist dies



Foto: Privat

## **Else Engelhardt**

ist stellvertretende Verwaltungsleiterin der Philosophischen Fakultät II. Sie ist Mitglied im Konzil und im Akademischen Senat.

Fortsetzung auf Seite 10

Fortsetzung von Seite 9

vielleicht eine Möglichkeit, einen etwas größeren Teil des Tages für ihre – und davon bin ich wirklich überzeugt – nachhaltigste Tätigkeit, die Betreuung und Förderung ihrer Kinder, zu haben. Über viele Jahre oder womöglich auf Dauer diesen Weg zu beschreiten halte ich für problematisch:

So erscheint es mir z.B. unmöglich, mit einer halben Stelle alle alltäglichen Ausgaben wie Miete, Strom, Versicherung, Kultur etc. bestreiten zu sollen.

Die absolute Mehrheit der jungen Wissenschaftler\_innen arbeitet viel mehr als die 39 - Stundenwoche erlaubt. Ich sehe sie oft ganz entrückt vor ihren Computern sitzen, wenn ich manchmal zwischen 19 und 20 Uhr fluchtartig mein Büro verlasse. Und nicht wenige bitten darum, eine Schlüsselchipkarte für das Boeckh-Haus zu bekommen, weil sie auch an den Wochenenden in ihren Büros arbeiten wollen, egal ob mit einer vollen, zweidrittel oder halben Stelle. Selbstaubeutung? Irgenwie schon! Ich glaube zwar, das Wissenschaftler\_innen, die für ihr Fach „brennen“, nicht nach Überstunden fragen. Aber es ist eine schreiende Ungerechtigkeit, 60 und mehr Stunden pro Woche zu arbeiten und nur für 20 bezahlt zu werden. Das ist nicht nur eine Frage des ständigen finanziellen Drucks, sondern nagt auch am Selbstwertgefühl.

*Die letzte Frage wirft einen Blick auf die gesellschaftlichen Veränderungen im Zuge des Mauerfalls 1989. Inwieweit haben sich Rollenbilder an der HU im Zeitraum vor dem Fall der Mauer bis heute verändert?*

Tatsächlich kann ich sogar eine viel längere Zeit überblicken, denn langsam werde ich schon eine „Alt-Humboldtianerin“. Ich bin seit dem 1. September 1970 an der Humboldt-Universität – zunächst als Studentin, dann als wissenschaftliche Assistentin. Nun zur Frage: Während meines Studiums hatten wir kaum eine Studentin, die nicht während des Studiums ihr erstes Kind bekam. Es gab mehrere Kinderkrippen und Kindergärten an der Universität, in denen die Kinder bis 18 Uhr betreut wurden. Außerdem wurden für viele Studentinnen Sonderstudienpläne erstellt, damit sie ihr Studium erfolgreich absolvieren konnten. Alljährlich vor Weihnachten gab es – zumindest an der Sekti-

on Romanistik, wo ich als „Sekretär für Erziehung und Ausbildung“ (entspricht der heutigen Position „Referentin für Lehre und Studium“) eingesetzt war - Prämien für die Studierenden, die trotz ihrer zu betreuenden Kinder ihre Studienziele erreicht hatten. Als ich neulich einer neuen Kollegin erzählte, dass ich drei Kinder habe, sagte sie ganz bedauernd, ich hätte es ja leider nicht so gut gehabt wie heute, wo man doch Elternzeit nehmen könnte. Allerdings war ich mit meinem zweiten und dritten Kind jeweils ein bis eineinhalb Jahre zu Hause bei Fortzahlung von 90 % des Gehalts. Danach gab es kaum Probleme mit dem Krippenplatz. Viele Dinge konnte man an dem monatlich gewährten „Haushaltstag“ regeln. Jede\_r Wirtschaftswissenschaftler\_in würde jetzt wahrscheinlich sagen, dass diese Vergünstigungen eher eine Zeit-Kompensation für Mangel-Bewältigung war – aber als angenehm haben wir Frauen das dennoch empfunden.

Ich denke, dass die sozialpolitischen Maßnahmen der 70er und 80er Jahre für den Anstieg der Geburtenraten in der DDR nicht unwesentlich waren.

Ich glaube, dass es heute für Studierende mit Kind schwieriger ist, auch weil viele von ihnen oft zusätzlich arbeiten. Wenn nicht genügend Kitaplätze vorhanden sind, ist das problematisch. Das gleiche Problem haben auch die Wissenschaftler\_innen die an ihren Qualifikationsarbeiten sitzen. Vielleicht hätten einige Professorinnen mehr Kinder oder würden sie nicht erst mit 45 Jahren bekommen, wenn es ihnen in der Gesellschaft leichter gemacht werden würde, sie gut betreut zu wissen. Deshalb finde ich es so schön, dass es bald wieder eine neue Kita für die kleinen Humboldtianer\_innen geben wird. Wie heißt es immer so schön: Kinder sind unsere Zukunft.

*Die Fragen stellte Karoline Seifert, Referentin für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit an der Humboldt Graduate School im Bereich wiss. Nachwuchs.*

# Geschlechterstereotype in Arbeit

## Das Ob? Wie? Wann? und Wo? von Stereotypen im Handeln

Das Forschungsprojekt „Geschlechterstereotype in Arbeit“ widmet sich dem Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern in Deutschland. Gleichzeitig will es mit der Analyse der Zusammenhänge eine Grundlage für deren Abbau schaffen.



Der vierstufige Analyseansatz des Forschungsprojektes besteht aus qualitativen Arbeitspaketen in Kombination mit experimentellen und ökonometrischen Analysen. Zentral sind die Fragen Ob? Wie? Wann? und Wo? Geschlechterstereotype im Verhalten und Handeln von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt wirken. Zum „Ob?“ wurde das individuelle Wettbewerbs- und Risikoverhalten in einem ökonomischen Experiment untersucht. Hierzu wurde die Geschlechteridentität bei 50 % der Teilnehmer\_innen durch kognitive Beeinflussung mittels „Hinweisreizen“ (Priming) aktiviert und das Entscheidungsverhalten aller Teilnehmer\_innen beobachtet. Zur Klärung des „Wie?“ wurden teilnarrative Paarinterviews durchgeführt, um den Prozess der intrafamiliären Entscheidungsfindung bei Alltagsentscheidungen unter dem Einfluss von Geschlechterstereotypen zu beleuchten. Zum „Wann?“ wurde die Entwicklung der Arbeitswerte von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland zwischen 1991 und 2010 analysiert, um den Einfluss politischer Systeme auf die berufliche Präferenzbildung zu identifizieren. Um Rollenerwartungen und soziale Normen offenzulegen, wurden die in offiziellen Informationsbroschüren zum Thema „Familienpolitische Maßnahmen“ verwendeten Formulierungen und Bilder zur Klärung des „Wo?“ untersucht.

Die Experimente zeigen, dass Entscheidungen durch das Bewusstmachen der Geschlechteridentität signifikant beeinflusst werden. Interessanterweise zeigen v.a. männliche Teilnehmer dann weniger Risikoneigung. Aber auch Frauen, die in einer ausschließlich aus Frauen bestehenden Gruppe eine höhere Wettbewerbsneigung zeigen als in einer gemischtgeschlechtlichen Wettbewerbergruppe, reduzieren diese, sobald sie einem Priming ihrer Geschlechter-

identität ausgesetzt sind; ihr eigentlich erhöhtes Selbstbewusstsein gegenüber Konkurrentinnen sinkt merklich. Die Analyse der Arbeitswerte bekräftigt die Rolle der Sozialisation bei der Bildung beruflicher Präferenzen. Dabei sind einige Unterschiede zwischen Ostdeutschen und Westdeutschen (z.B. zur Bedeutung des Einkommens) auch 20 Jahre nach der Wiedervereinigung noch nicht verschwunden.

Unsere Interviews decken auf, dass Geschlechternormen auch im Parkontext als Verhaltensvorschriften relevant sind: Stereotype werden hier alltäglich reproduziert, der Paarrealität zugeschrieben und über alle Männer und Frauen generalisiert. So wird beispielsweise das Arbeitsangebot des Mannes als fix beschrieben, an das sich die Zeitverwendung der Frau flexibel anpasst. Außerdem wird Hausarbeit teilweise gar nicht thematisiert oder sie „passiert eben so“. Hausarbeit bleibt somit unsichtbar und ihre nicht begründungspflichtige Aufteilung scheint Ausdruck einer Norm.

Die untersuchten Broschüren sind zwar durchgängig geschlechterneutral formuliert, die beschriebenen (und abgebildeten) Beispiele zu den Nutzungsmöglichkeiten weisen jedoch übergroße stereotype Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auf. Außerdem wird am häufigsten eine Elternzeitaufteilung von 12:2 Monaten für Mutter und Vater beschrieben. Abweichungen werden als Ausnahmen dargestellt, z.B. wegen einer Selbstständigkeit der Frau oder einer Erwerbsunfähigkeit des Mannes. Tatsächlich dominiert auch in den Paarinterviews diese Vorstellung einer „normalen“ Aufteilung von Elternzeit.

Unsere Analysen zeigen in der Synthese, dass Geschlechterstereotype mithilfe sozialer Normen und Rollenerwartungen das Handeln von Einzelpersonen und auch Paaren lenken. Gleichzeitig unterliegen Stereotype selbst einem stetigen Wandel. Wie schon im Titel „Geschlechterstereotype in Arbeit“ angedeutet: Ein Abbau von Stereotypen ist möglich – und nötig.

Priming bezeichnet die Beeinflussung durch einen Reiz, wodurch implizite Gedächtnisinhalte, also Assoziationen aufgrund von Vorerfahrungen, aktiviert werden. Sie bestimmen, wie die nachfolgenden Reize interpretiert werden bzw. beeinflussen das Verhalten. Dies geschieht zum aBild, eine Frage oder Ähnliches sein.

### Zu den Autorinnen:

Projektleiterin:

**Prof. Dr. Miriam Beblo,**

Universitätsprofessorin für VWL mit den Schwerpunkten Arbeit, Familie, Gender an der Universität Hamburg. [miriam.beblo@wiso.uni-hamburg.de](mailto:miriam.beblo@wiso.uni-hamburg.de)  
Projektleiterin und -koordinatorin:

**Norma Schmitt,**

Volkswirtin mit den Schwerpunkten Familienökonomie und Geschlechterforschung.

[schmitt@europa-uni.de](mailto:schmitt@europa-uni.de)

### Zum Projekt:

Das Projekt ist im Verbund der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) und der Universität Hamburg organisiert. Das Forschungsvorhaben (2011–2013) wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union (FKZ 01FP1181/82 und 01FP1188/84) gefördert.

Erste Ergebnisse:

[www.wiso.uni-hamburg.de/amg](http://www.wiso.uni-hamburg.de/amg)

# Frauen bewegt euch!

## Eine Dokumentation in der ARD



Foto: privat

### Rita Knobel-Ulrich

hat in Politikwissenschaften promoviert, ist Autorin und Filmemacherin für die ARD und das ZDF.  
[www.knobel-ulrich.de](http://www.knobel-ulrich.de)

### Bild1:

Regine Stachelhaus  
Vorstandsmitglied EON bei einer  
Werksbegehung

### Bild2:

Allein unter Männern  
Dr. Tanja Wielgoss  
in der Partnersitzung der  
Unternehmensberatung

Die zentrale Frage dieser Dokumentation von Rita Knobel-Ulrich lautet: Stehen sich Frauen bei der Karriereplanung oft selbst im Weg, sobald das erste Kind da ist?

Was war die Motivation, einen Film mit dem Titel „Frauen bewegt Euch!“ zu machen? Mir war aufgefallen, dass viele junge Redakteurinnen mit dem ersten Kind anfangen in Teilzeit zu arbeiten, nicht vor zehn Uhr kamen (Kind in die Kita bringen), um 15 Uhr gingen (Kind abholen). Über den Vater der Kinder hieß es, er sei zu eingespannt, Führungskraft oder in verantwortlicher Position. Er könne unmöglich einen Kindertag einplanen, das Kind in die Kita bringen oder abholen, weder einkaufen, kochen noch putzen.

Und ich überlegte: Wie schaffen es Männer bloß, sich Bedeutung zu verleihen, Frauen zu vermitteln, sie seien zu wichtig, um auszusteigen?

In Redaktionskonferenzen diskutieren wir ausgiebig über die Quote, regen uns auf über zu wenige Abteilungsleiterinnen und Chefredakteurinnen. Einige von uns engagieren sich bei Pro Quote und fordern mehr weibliche Führungskräfte in den Medien. Meist sind sich in diesen Diskussionen alle einig: Frauen sind eine Art bedrohte Spezies, die Quoten brauchen, damit sie endlich den Durchbruch schaffen. Doch es geht nicht um den „Wachtelkönig“ oder die „Tibet-Antilope“, sondern es geht um immerhin 52 % der deutschen Bevölkerung. Inzwischen gibt es so viele gut ausgebildete Frauen wie nie. Mädchen machen Abitur mit Bestnoten, studieren mit guten Abschlüssen, gehen in den Beruf. Aber mit Anfang dreißig verschwinden sie in Küche und Kinderzimmer, in Teilzeitjobs und Ferienvertretungen. Von Karriere, Abteilungsleitung oder Vorstand ist keine Rede mehr. Warum eigentlich? Liegt es wirklich nur an finsterner männlicher Verschwörung, dem *old boys network*, schlechter Kinderbetreuung und unflexiblen Chefs oder stellen sich nicht auch Frauen selbst ein Bein? Wollen sie gar nicht nach oben und kümmern sich, sobald das erste Kind da ist, lieber um ihre Familie?

Egal, wo ich drehte – bei einer leitenden Oberärztin, der Betriebsleiterin eines mittelständischen Betriebes oder bei Ingenieurinnen: Alle erklärten unisono, ihr Mann könne unmöglich seine Stelle reduzieren. Dann verliere er Patienten, Kunden, das Vertrauen des Chefs.

„Ich bin nicht Mutter geworden, um das Kind abzugeben“, erklären viele und dass sie lieber auf die angebotene Führungsposition verzichteten. Zuviel Stress und Kampf, zu wenig Harmonie und Menschlichkeit.

Heiner Thorborg, Headhunter für Führungskräfte, ist sich sicher: Viele Frauen wollen gar nicht Karriere machen, kneifen vor der Anstrengung, nach oben zu klettern und wenn es schwierig werde im Beruf, würden sie eben schwanger.

Regine Stachelhaus ist eine der wenigen Frauen im Vorstand eines Dax-Unternehmens. Sie kritisiert: Frauen machten sich keinen Plan, setzten sich im Beruf nicht energisch genug durch und wenn sie Gegenwind in der Firma spürten, zögen sie sich in die Familie zurück. Als Mitglied des Vorstandes wirbt sie offensiv um Studentinnen aus technischen Fächern. Diese gucken sich vor ihrem Abschluss in Betrieben um, fordern vom potentiellen Arbeitgeber die Möglichkeit, Kind und Karriere zu verbinden, flexible Arbeitszeitmodelle statt Dienstwagen, Betriebskita statt Vorzimmerdame. Allerdings: Ihre männlichen Kommilitonen machen da nicht mit. Freimütig erklären viele junge Männer, Kinder seien doch Sache der Frau. Wer ein anderes Rollenbild ausprobiert, wie Dr.

Tanja Wielgoss, Partnerin in einer Unternehmensberatung und ihr Mann, hat es nicht leicht. Beide teilen sich die Arbeit in Familie und Beruf. Das ist schwierig: er musste sich, als er sein krankes Kind früher aus der Kita abholte, Vorwürfe des Chefs anhören. Von mangelndem Ehrgeiz und zu wenig Einsatz für die Firma war die Rede. Frau muss sich also bewegen, von ihren Chefs die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einfordern und von ihrem Mann die gleichwertige Beteiligung bei der Kindererziehung und im Haushalt. Sonst bleibt frau doch wieder nur Mama und Teilzeitkraft. Denn da ist sich Heiner Thorborg ganz sicher: Karriere macht frau in Teilzeit nicht.



1



2

## Verpasst?

Die Dokumentation  
„Frauen bewegt Euch“ liegt in  
der Mediathek der ARD bereit.  
[www.mediathek.daserste.de](http://www.mediathek.daserste.de)

# Zeit für ein Update

## Plädoyer für die Befreiung von traditionellen Glaubensmustern

*Immer noch sitzen Frauen zwischen den Stühlen, wenn es um die eigene berufliche Entwicklung und das Familienleben geht. Dieser Beitrag zeigt, wie traditionelle Rollenbilder, innere Barrieren und Denkmuster und gesellschaftliche Anforderungen nach wie vor eine Entscheidung zwischen „Familie oder Karriere“ hervorbringen und wie der Weg zu einem „sowohl als auch“ aussehen kann.*

„Die mir angebotene Führungsposition kann ich nicht annehmen. Ich fühle mich nicht bereit dafür“, mit diesem Satz startete kürzlich meine Klientin Katharina unsere Coaching Sitzung. Und ja, auch mein Erfahrungsschatz als Coach bestätigt, es gibt weniger Frauen, die eine Führungsposition anstreben, obwohl ihr Leistungspotenzial gemessen an Schulabschluss, Ausbildung und akademischen Ergebnissen höher ist als das junger Männer.

### Erwartungen an klassische Geschlechterrollen als Ursache für berufliche Motivationshindernisse

Frauen haben eine ambivalente Haltung gegenüber Führung, die sie daran hindert, zielorientiert und offensiv vorzugehen (vgl. Felfe, Elprana, Stiehl & Gatzka, 2011), selbst wenn ihnen eine Führungsposition angeboten wird.

Katharina arbeitet nach Prädikatsabitur, Ausbildung und Doppelstudium seit sechs Jahren erfolgreich in einem renommierten Beratungsunternehmen und bringt eine Menge Führungsqualitäten mit. Es gibt viele individuelle Gründe, warum Frauen wie Katharina ihr Potenzial nicht voll ausschöpfen und teilweise mit angezogener Handbremse unterwegs sind. Ursachen für die Motivationshindernisse finden wir zum großen Teil in unserer Gesellschaft, die gerade im Hinblick auf das Berufsleben von klaren Geschlechterrollen geprägt ist. So haben eher männliche Berufseinsteiger das ambitionierte Ziel, Professor, Chefarzt oder Vorstand zu werden. Junge Frauen wählen trotz aktueller Kampagnen wie *Komm, mach MINT* mit hoher Wahrscheinlichkeit eher Studienrichtungen, die dem traditionellen Rollenbild entsprechen. Und obwohl bekannt ist, dass eine hohe Führungsmotivation für die Karriere relevant ist und mit Gehaltserhöhungen und Beförderungen einhergeht (vgl. Elprana u.a. 2012), fürchtet frau den Chefsessel und stellt ihre Bedürfnisse hinten an, um es allen Recht zu machen, für Harmonie zu sorgen und allseits beliebt zu sein.

### Heutige gesellschaftliche Anforderungen an das Rollenbild der Frau bringen erhebliches Konfliktpotenzial mit sich

Im Kindesalter entstehen die damit verbundenen Verhaltensweisen, Glaubenssätze, Hoffnungen, und liebgewordenen Gewohnheiten. Sie machen das Leben leichter, bringen Orientierung und Sicherheit. Im Verlauf der Kindheit werden passende Verhaltensweisen einer Geschlechterrolle durch die Gesellschaft verstärkt, was zu einer Wiederholung des Verhaltens führt. Ein Abweichen vom traditionellen Geschlechterverhalten geht mit Bestrafung einher, wird somit seltener und verschwindet. Letztendlich kommt frau als Erwachsene den gesellschaftlichen Anforderungen an ihr Rollenbild nach, was in unserer komplexen Welt erhebliches Konfliktpotential mit sich bringt. Denn von einer sozial anerkannten Frau wird nicht nur erwartet, dass sie eine feste Partnerschaft hat, spätestens mit Anfang 30 Nachwuchs zeugt und ihren Haushaltspflichten nachkommt, sondern auch, dass sie eine hervorragende Ausbildung und einen interessanten Job in Vollzeit hat, um im Rentenalter nicht armutsgefährdet zu sein. Verwunderlich ist es nicht, dass viele meiner Klient\_innen bei diesen hohen Anforderungen eher die Alternativfrage „Familie oder Karriere“ mitbringen anstelle einer „sowohl als auch“-Fragestellung.

Die heute 30-Jährigen stehen zwischen den Stühlen: Der erste Sprung in eine Führungsfunktion steht an. Zeitgleich entscheiden sich junge Paare in diesem Alterssegment häufig für die Familienplanung. Nach Rückkehr aus der Elternzeit scheint ein Karrieresprung als Teilzeitbeschäftigte selbst als Akademikerin nicht möglich, weil das Angebot von Unternehmen für qualifizierte Teilzeittätigkeiten – in Führungsetagen nahezu undenkbar – fehlt.

### Hoffnung in Sicht

Aktuelle Statistiken geben jedoch Hoffnung. Viele meiner Klient\_innen erarbeiten für sich Lösungen im Coaching, die bestätigen, dass sich tatsächlich mit der seit einigen Jahren



Foto: Fräulein Fotograf

### Nicole Engel

Dipl.-Psych.

Die Autorin ist Beraterin & Coach und erfüllte sich mit Gründung der Privatpraxis Nicole Engel COACHING als selbstständige Unternehmerin einen Lebensraum. Nach ihrer Zeit in anspruchsvollen (Führungs-) Positionen in der Wirtschaft hat sie sich auf die Suche nach ihrer Berufung gemacht und sie gefunden: Sie begleitet Menschen im beruflichen und privaten Kontext dabei, ihre Potenziale zu entfalten und ihre Lebensträume zu verwirklichen. Als Mentorin im Rahmen des Mentoring Programms für Frauen der Universität Potsdam und als aktives Mitglied im Business and Professional Women Club Berlin e.V. setzt sie sich für die Förderung von jungen Frauen ein.

engel@ne-coaching.de  
www.ne-coaching.de

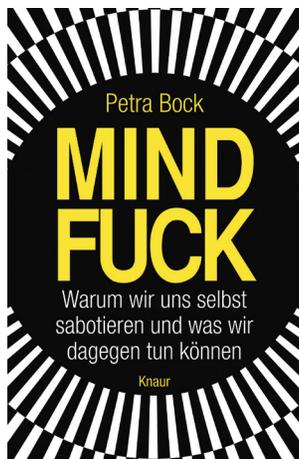
Fortsetzung von Seite 13

Fortsetzung von Seite 13

**Komm, mach MINT**  
Nationaler Pakt für Frauen in MINT  
(Mathematik, Informatik, Natur-  
wissenschaften und Technik)  
[www.komm-mach-mint.de](http://www.komm-mach-mint.de)

**Business and Professional Women**  
Club Berlin e.V. (BPW)  
Der BPW ist eines der größten bran-  
chenübergreifenden Netzwerke für  
Unternehmerinnen und berufstätige  
Frauen weltweit.

Das Netzwerk leistet politisch-  
gesellschaftliche Lobbyarbeit auf  
nationaler und internationaler Ebene  
und setzt sich dafür ein, Frauen auf  
allen Hierarchieebenen bei der  
Entwicklung ihrer beruflichen Poten-  
ziale zu unterstützen.  
[www.bpw-berlin.de](http://www.bpw-berlin.de)  
[www.facebook.com/BPWBerlin](https://www.facebook.com/BPWBerlin)



stattfindenden Auflösung der klassischen Geschlechterrollen einiges verändert. Zwar gibt es immer noch klassisch männlich und weiblich tradierte Rollen, doch werden diese nicht mehr ausschließlich von Männern und Frauen genutzt. So steigt zum Beispiel die Zahl der jungen Väter in Elternzeit stetig an (Stat. Bundesamt Wiesbaden, 2013) und mehr junge Männer der heranwachsenden Generation Y verbinden ein positives Gefühl damit, wenn frau Karriere macht und zu großen Teilen finanziell zum Lebensunterhalt beiträgt (vgl. Allmendinger u.a. 2013). Auch Männer definieren sich neu und kommen nicht ausschließlich dem Rollenklischee Oberhaupt und Ernährer nach.

**Jeder und jede selbst ist gefragt. Umdenken, anstatt mit alten Mustern weiter in die falsche Richtung lenken.**

Unsere gesellschaftlichen Werte sind der Knackpunkt für eine revolutionäre Veränderung. So lange kein gemeinschaftliches Umdenken stattfindet und wir selbst daran glauben, Karriere-Mütter und Väter in Elternzeit seien Rabenmütter bzw. Weicheier und so lange wir uns selbst schlecht fühlen beim Abweichen von typischen Geschlechterrollen, wird es keinen tiefgreifenden Wandel geben.

Geschlechterrollen sind keine angeborenen Verhaltensweisen, sondern durch Erziehung und das Umfeld geprägte Sozialisationsmuster. Sie sind durch Sozialisation veränderbar. Jedes Elternteil hat es selbst in der Hand, inwieweit die eigenen Schützlinge nach klassischen Rollenbildern erzogen werden. Die entscheidende Frage lautet, inwieweit entspricht jede oder jeder selbst traditionellen Rollenerwartungen. Beruflicher Erfolg kommt nicht von allein und jede\_r hat ihr bzw. sein persönliches Vorankommen selbst in der Hand. Bleibt sie oder er mit der Hoffnung im Wartesaal sitzen, ir-

gendwann entdeckt zu werden? Geht frau gegebenenfalls pragmatisch vor, verfolgt den Ratschlag der Facebook-Managerin und Bestsellerautorin Sheryl Sandberg (2013) und sucht sich einen Partner, der beruflichen Erfolg mit ermöglicht? Wie die jeweiligen Strategien auch aussehen mögen, jede\_r ist selbst Experte und Expertin für das eigene Leben und kann entscheiden, was das Beste für sich und die eigene Familie ist.



Für persönliche Lösungen sind zu allererst Reflexionen zum

eigenen Denken und Verhalten möglich. Denkblockaden, Ursachen für die eigene Selbstsabotage, auch Mindfuck genannt (vgl. Bock, 2011), können identifiziert und überwunden werden. Damit ergibt sich Raum für neue Denkrichtungen und die Umsetzung von Wünschen zu eigenen Lebensmodellen ggf. auch entgegengesetzt zu klassischen Rollenbildern. Eine Sparring-Partnerin oder ein Sparring-Partner auf Augenhöhe, frei von Wertungen im Sinne traditioneller Geschlechterrollen, kann hierbei eine entscheidende Wegbegleitung sein.

## Literatur

- Bock, Petra (2011): Mindfuck. Warum wir uns selbst sabotieren und was wir dagegen tun können. Berlin: Knaur Verlag.  
Sandberg, Sheryl (2013): Lean In. Frauen und der Wille zum Erfolg. Berlin: Econ Verlag.  
Elprana, G. / Gatzka, M. / Stiehl, S. / Felfe, J. (2012): Führungsmotivation: Eine Expertenperspektive zum Konstrukt und seiner Bedeutung. Report Psychologie, 37(5), S. 200-211.  
Allmendinger, J. / Haarbrücker, J. / Fliegner, F. (2013): Lebensentwürfe heute. Wie deutsche Männer und Frauen heute leben wollen. Discussion Paper P2013-002. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung.

# Geschlechterkonstruktionen

## Ein historischer Blick auf unterschiedliche Theorien von gender

*Wenn es einen Faktor gibt, der für das eigene Rollenverständnis und die eigene Identität zentral ist, dann ist es das Geschlecht, welches wir zugewiesen bekommen, annehmen oder ablehnen, ändern oder herausstreichen. Ob wir als Männer oder Frauen „gelesen“ werden, bestimmt nicht nur, wie andere sich uns gegenüber verhalten, sondern auch, wie wir selbst uns wahrnehmen und verhalten.*

Eine der ersten Fragen, die frischgebackenen Eltern gestellt wird, ist die nach dem Geschlecht ihres Nachwuchses. Wenn wir eine Geschichte über Dritte erzählen, kommt fast immer das Wort „Frau“ oder „Mann“ darin vor – auch, wenn das Geschlecht für die Erzählung gar nicht relevant ist. Wir füllen Formulare aus mit „Mann“ oder „Frau“, werden als „Herr“ oder „Frau“ angeredet. Weder Mietvertrag noch Seminaranmeldung, weder Ärztinnenbesuch noch Wahlberechtigung kommen ohne die Zuweisung von Geschlecht aus. Wir suchen uns das Geschlecht meistens ebenso wenig aus wie die Palette an Rollenvorgaben, die mit „Geschlecht“ einhergehen. Aber was ist Geschlecht überhaupt und wer definiert es?

„Geschlecht“ war im westlichen Kulturkreis noch nie eine neutrale Kategorie. Geschlecht impliziert immer eine Geschlechterdifferenz: Die Aufteilung in „Männer“ und „Frauen“ ergibt nur durch die Zuweisung geschlechtsspezifischer Eigenschaften, Verhaltensweisen oder sozialer Positionen einen Sinn. Je nach historischem und sozialem Kontext wurden diese Zuschreibungen religiös, philosophisch oder biologisch begründet. In der Zweiten Frauenbewegung wurde zwischen sex und gender, „biologischem“ und „ansozialisiertem“ Geschlecht unterschieden; dabei ging man von zwei biologisch verschiedenen Geschlechtern aus (vgl. Wobbe u.a. 2007, S. 291f). Der berühmte Ausspruch Beauvoirs „Man wird nicht als Frau geboren, man wird dazu gemacht“ (Emma online, Winter 2012) fasst die damalige Position zusammen.

Später wurde diese „Natürlichkeit“ angezweifelt; Geschlecht wurde als soziale Kategorie definiert, die in Prozessen der „Darstellung, Wahrnehmung und Zuschreibung“ konstruiert (vgl. Wobbe u.a. 2007, S. 293.), aber auch institutionell erzeugt wird (vgl. ebd., S. 294). Die vermeintlich „objektive“ Geschlechterklassifikation durch die Naturwissenschaften wurde kritisiert, da die Naturwissenschaften selbst bereits vom „common sense des Alltags“ (vgl.

ebd.) beeinflusst worden seien. Geschlecht wurde zusehends als ein Kontinuum hormoneller, physiologischer und genetischer Merkmale definiert (vgl. ebd.). Als Meilenstein gilt Judith Butlers Annahme, dass in der Gesellschaft eine Einheit von sex, gender und desire (vgl. Butler 2006, S. 8ff), (dem geschlechtlich konstruierten Körper, der entsprechenden Geschlechterrolle und dem heterosexuellen Begehren für das „andere“ Geschlecht), konstruiert werde (vgl. ebd.). Ein Perspektivwechsel von der Vorstellung einer Trennung zwischen „biologischem“ und „sozialem“ Geschlecht (*sex/gender*) hin zu der Idee des *doing gender*, der Erzeugung von Geschlecht als „emergentes Merkmal sozialer Situationen“ hat sich vollzogen (vgl. Wobbe u.a. 2007, S. 293). Zudem wurde das Postulat einer einheitlichen Kategorie „Frau“ (oder „Mann“) infrage gestellt, da andere Kategorien und Zuschreibungen wie ethnische Zuschreibung, „Klasse“, und „familiäre Herkunft“ (Nicholson 1994, S. 218) und damit einhergehende Diskriminierungsstrukturen wie Rassismus oder Klassismus mit in den Fokus genommen wurden.

Was bedeutet das alles für die Geschlechterrollen? Es lohnt sich gewiss, die spannende Geschichte der Konstruktion von Geschlecht und Geschlechtsidentitäten und das eigene Alltagsverständnis von Geschlecht zu hinterfragen. Warum werden soziale Strukturen so oft an Geschlecht gekoppelt? Warum scheinen unsere sozialen Interaktionen nur dann zu funktionieren, wenn geschlechtliche Identitäten eingenommen werden? Was bedeutet dieser Zwang zur Einordnung für Menschen, die sich keiner geschlechtlichen Identität oder einer anderen als ihrer „zugewiesenen“ zugehörig fühlen? Wie sähe wohl eine Gesellschaft aus, in der Geschlecht keine Rolle mehr spielen würde?



Foto: privat

**Amrei Sander**  
Stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte, Humboldt-Universität zu Berlin

### Literatur:

Butler, Judith (2006):  
Gender Trouble.  
New York: Routledge.

Chronik der Frauenbewegung:  
Emma online: [www.emma.de](http://www.emma.de)

Nicholson, Linda (1994):  
Was heißt „gender“?  
In: Institut für Sozialforschung  
(Hrsg.): Geschlechterverhältnisse und Politik, Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 188-220.

Wobbe, Theresa / Nunner-Winkler, Gertrud (2004):  
Kultur und Geschichte des Geschlechts.  
In: Joas, Hans (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie, Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 289-296.

# Der dicke Balken im Auge

## Über die Konzepte *doing gender* und *undoing gender* und die Frage, wann die Geschlechterunterscheidung stattfindet



Foto: Thomas Hartmann/ socum

**Stefan Hirschauer,  
Prof. Dr.**

ist Lehrstuhlinhaber für Soziologische Theorie und Genderstudien an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz  
hirschau@uni-mainz.de

*Stefan Hirschauer, Universitätsprofessor, Soziologe und Gender-Forscher über die Hochschule als Raum des Ungeschehenmachens von Geschlecht*

*Das Prinzip von doing gender als permanentes Reproduzieren von Zwei-Geschlechtlichkeit ist über seine wissenschaftlichen Grenzen hinaus bekannt. Sie setzen Ihr Konzept von undoing gender dagegen. Wie kann das Zusammenspiel von doing und undoing gender konkret in der Praxis aussehen?*

Ihre Frage unterstellt, dass das *undoing gender* eine neuartige politische Strategie sei, die sich in das beständige *doing gender* geschickt einfädeln müsste. Das ist nicht der Fall. *undoing gender* findet immer schon statt, und zwar in Konkurrenz zum *doing gender*. Das gilt besonders in der neuzeitlichen Gesellschaft, die in ihren Normen explizit auf Egalität, d.h. Geschlechtsindifferenz zielt. Als politische Utopie erscheint es nur der feministischen Forschung, weil diese selbst beständig *gender* produziert, indem sie die Geschlechterunterscheidung als dicken Balken in ihrem Auge trägt. Soziologisch kann man feststellen, dass Geschlechter mal unterschieden werden, mal nicht, dass also mal *doing gender* stattfindet, mal ‚not doing gender at all‘. Das *undoing gender* als das Ungeschehen machen von Geschlecht bezeichnet hier nur einen schmalen empirischen Bereich, in dem Personen beobachtbar das *doing gender* unterbrechen, Stereotypen konterkarieren, Einladungen zur Genderei kaltstellen usw.

*Wir sprechen hier von „Rollenbildern“, die unsere Vorstellung von Geschlecht prägen. Wo sehen Sie Abgrenzungen oder Anknüpfungspunkte zum undoing gender?*

Die Rede von den Männer- und Frauenrollen geht wie die von der „Männlichkeit“ oder der „geschlechtsspezifischen Sozialisation“ auf den Diskurs der 70er Jahre zurück, der an der Geschlechterunterscheidung nur ein wenig rüttelte, um sie politisch reformiert aufrechterhalten zu können. Natürlich gibt es Klischees über Frauen und Männer sowie tradierte Verhaltensmuster. Aber die entscheidende Frage ist, ob und wann diese einrasten, und wann sie in den Köpfen verstauben – einschließlich der Köpfe jener, die sich ihre „Kritik“ auf die Fahnen geschrieben haben. Die zentrale Frage des *undoing*

*gender-Ansatzes ist, wann die Geschlechterunterscheidung stattfindet und wann nicht.*

*Wie können wir uns die Hochschule nach einem undoing gender-Prinzip vorstellen? Würde sich etwas in Bezug auf geschlechtsspezifische Rollenbilder verändern?*

Die Hochschule gehört zu den Institutionen, die längst sehr stark i.S. des *undoing gender* funktioniert. Natürlich gibt es auch hier die Bildung von Paarbeziehungen (bei denen heftig gegendert wird!), und es gibt Benachteiligungen von Frauen. Aber vergleicht man die Universität z.B. mit Schulen, Unternehmen und Familien, findet man hier viel mehr *gender*-Indifferenz verwirklicht als dort. Das liegt daran, dass sich die akademische Personalauswahl unter dem Konkurrenzdruck der Universität und mit der Nachweispflicht wissenschaftlicher Publikationen viel schlechter leisten kann, Positionen für irgendetwas anderes als Leistung zu vergeben (z.B. für Herkunft, Hautfarbe oder Geschlecht). Genau das macht die in bestimmten Fächern noch lebendige Diskriminierung so leicht skandalisierbar.

*Die Universität Leipzig hat sich für die explizite Betonung der Geschlechterdifferenzen entschieden und wird zukünftig nur noch die weiblichen Personenbezeichnungen verwenden. Halten Sie das für einen aussichtsreichen Weg?*

Nein, ich halte es als Soziologin für eine der Sackgassen, in die sich eine Forschung und eine Politik verirrt hat, die selbst am Geschlecht als ihrer Leitunterscheidung festhalten will. Die Alternative zu diesem kulturellen Konservatismus ist die Identifizierung von *gender*-Indifferenz als politischem Ziel. Dass Frauen und Männer ‚gleich sein‘ sollen, heißt letztlich nichts anderes, als dass zwischen ihnen nicht unterschieden werden soll – jedenfalls dort nicht, wo unsere nostalgischen Wünsche nach Geschlechtsverschiedenheit uns endlich in Ruhe lassen.

*Das Interview führte Sabine Blackmore, Anglistin und stellvertretende Frauenbeauftragte der HU.*

## doing gender in Ost und West

### Vom „Zu-wenig-Mädchensein“ zum gegenderten Kulturschock

*Katrin Rönicke, Autorin und Erziehungswissenschaftlerin, schreibt ganz persönlich über Rollenvorstellungen, Erziehung und Emanzipation vor und nach dem Mauerfall.*

Ich bin Feministin. Und wenn man mich fragt, wie es denn dazu kam, fange ich meistens von meiner Ost-West-Sozialisation an. Sicher: Prägend ist in einem Leben immer vieles, Kausalzusammenhänge verbieten sich generell, so würde ich niemals sagen „weil ich aus dem Osten kam, bin ich Feministin“. Das widerspräche der Lebensrealität anderer Frauen meines Alters, die ebenfalls im Osten großgeworden sind. Doch was ich 1989 erlebte, war ein kleiner Schock, und zwar einer, der sich sehr stark in der Strukturkategorie Geschlecht abspielte.

In den ersten sechs Jahren meines Lebens war ich vor allem mit gleichaltrigen Jungen befreundet. In meinem Kindergarten, den ich ab dem dritten Lebensjahr besuchte, waren beide Geschlechter vertreten, wir spielten gemischt. Es gab nicht wie heute eine klare Geschlechtertrennung bei den Spielsachen. Sicherlich gab es neben Plastiktieren und Bauklötzen auch Autos und Puppen, uns wurde aber nicht vermittelt, dass diese oder jene für ein bestimmtes Geschlecht vorgesehen waren und für das andere nicht. Jungen und Mädchen wurden nicht sonderlich unterschiedlich gekleidet. Sicher: Mädchen trugen auch einmal einen Rock und Strumpfhosen, was für Jungen auch in der DDR ein unausgesprochenes Tabu war. Doch es gab keine Farbe, auf die Jungen oder Mädchen derart festgelegt waren wie heute. Die Rosafizierung des Mädchenkleiderschranks war noch nicht in Sicht – übrigens auch nicht in Westdeutschland. Insgesamt wurden Jungen und Mädchen in meiner DDR-Kindheit nicht unterschiedlich behandelt – und das ist auch eine Erfahrung, die von der 3. Generation Ost (ein Netzwerk von jungen Leuten die zwischen 1975 und 1985 geboren sind) mehrheitlich geteilt wird.

1989 dann der Kulturschock: Noch vor der Wende zog ich mit meiner Mutter nach Baden-Württemberg, in ein kleines Provinzdorf, mein Vater lebte dort bereits zwei Jahre. Ohne es aktiv zu begreifen und zu reflektieren, spielten sich meine Anpassungsprobleme nach dem Umzug sehr stark in Fragen meines *doing gender* ab. Anders ausgedrückt: Ich war „zu wenig“ Mäd-

chen. Kurz geschchnittene Haare (man verwechselte mich immer mit einem Jungen, bis dahin war das allerdings kein Ärgernis gewesen), zu wenig rosa, zu wenige Spielzeuge und zu wenig schamvoll (ich hatte z.B. FKK als völlig normal kennen gelernt).

Es folgten sieben Jahre, in denen ich zwischen totaler Anpassung und Ausbrechenwollen hin und her pendelte. Das zeigte sich vor allem in meiner Haltung zu und in der Akzeptanz meines eigenen biologischen Geschlechts: So wurde ich zuerst ein rosafiziertes, Barbie und Little Pony spielendes Mädchen; dann wollte ich lieber ein Junge sein, weil mich die Mädchenrolle insgesamt überforderte; woraufhin ich doch wieder zurückpendelte auf Mädchensein und die beginnende Übersexualisierung von Teenager-Mädchen vollumfänglich mitmachte; um am Ende nach sieben Jahren Geschlechterkrampf mit etwa 14 auszusteigen aus solchen vergeschlechtlichten Inszenierungen, und ausgetragene Pullover meines Vaters anzog.

Herausheben möchte ich kurz, welch massiven Einfluss Mädchenzeitschriften, wie die *BRAVO GIRL!*, auf mein Selbstverständnis hatten. In der Pubertät hadern wohl (bis auf wenige Ausnahmen) die meisten jungen Menschen mit ihrer Entwicklung. Sie müssen sich erst an den eigenen Körper gewöhnen, der sich stark verändert. Für viele ist das Einsetzen bis dahin unbekannter Gefühle in teilweise aushebelnder Intensität schon Drama genug. Die *BRAVO GIRL!* war eine verlockende „Hilfe“, sie suggerierte Orientierung und Klarheit. Mir liegt eine Ausgabe aus dieser Zeit vor und sie spiegelt wider, was ich auch in Erinnerung habe: Junge Mädchen wurden darauf gedrillt, sexy, auf Jungen fixiert und gute Sexpartnerinnen zu sein. Neben Schminktipp, Klamottenberatung (häufig mit einer Vorher-Nachher-Montage) und einer Jungenbefragung, was sie an Mädchen „sexy“ finden, werden Stars als Helden und Rollenstereotype auf jeder einzelnen Seite abgefeiert. Kein Mädchen, das sich nicht schön, zu dick und für Jungen uninteressant findet, wird sich nach so einer Lektüre auch nur ein bisschen besser



Foto: : Danile Kause, Silberblick.net

#### **Katrin Rönicke**

geboren 1982 in Lutherstadt Wittenberg, ist freie Autorin und Erziehungswissenschaftlerin. Sie schreibt für das FAZ-Blog „Wostkinder“ über Ost-West-Sozialisation und die Folgen der Wende. Zusammen mit Susanne Klingner produziert sie den feministischen „Lila Podcast“

#### Website:

[katrin-roenicke.de](http://katrin-roenicke.de)

#### Blog:

[katrin-roenicke.net](http://katrin-roenicke.net)

Fortsetzung auf Seite 18

Fortsetzung von Seite 17

## Links & Projekte

Wostkinder-Blog  
<http://blogs.faz.net/wost>

Frau Lila  
<http://fraulila.de>

Der Lila Podcast  
<http://lila-podcast.de>

Pink Stinks Germany  
<http://pinkstinks.de>

Dritte Generation Ost  
<http://dritte-generation-ost.de>

fühlen – im Gegenteil: Jeder einzelne Selbstzweifel wird fett unterstrichen.

Ich hasste meinen Körper und begann eine Diät. Wie vielen jungen Mädchen reichte es mir irgendwann nicht mehr, auf die Kalorien zu achten oder auf Süßigkeiten zu verzichten. Die Waage wurde mindestens morgens und abends konsultiert und wenn nicht täglich eine Verbesserung festzustellen war, musste eben härter und disziplinierter abgenommen werden. Ich wurde beinahe magersüchtig, aß so gut wie gar nichts mehr und hatte mich mehr denn je im Griff und meinen Körper unter Kontrolle. Viele junge Frauen meiner Generation haben gehungert oder das, was sie gegessen haben, wieder „ausgekotzt“. Mädchen hassten ihre Körper, sie sahen jedes bisschen Speck im Spiegel, ihr Blick war darauf trainiert und nicht darauf, das Schöne zu erblicken, das sie waren. Wir wussten damals nicht, dass Frauen in Magazinen durch Fotobearbeitung am Computer dünner, makelloser, glatter und insgesamt idealer retouchiert wurden. Wir hielten sie für authentisch und uns selbst für hässlich.

Diese Körperbilder und der Selbsthass der Mädchen waren im Osten noch sehr viel weniger verbreitet. Es war meine damalige beste Freundin, ein ein Jahr älteres Mädchen, das ich immer sah, wenn ich meine Oma in der alten Heimat besuchte, die mich durch ihre schiere Anwesenheit und bedingungslose Akzeptanz und Freundschaftsliebe wieder zum Essen brachte. Damals waren Mädchen im Osten immer noch etwas unverkrampfte Mädchen, weniger getrimmt auf ein, man muss es wohl so deutlich sagen, westlich-kapitalistisches Schönheitsideal. Heute gleichen sich die Schönheitsnormen in Ost und West genauso an, wie auch im Osten die Pinkifizierung der Mädchenkleidung und Spielsachen, das *doing gender* im Kinderzimmer zunimmt.

Die Einigung hatte in großen Teilen den Effekt, dass sich der Osten in Sachen Geschlechterrolle dem Westen anpasste. Dabei war er aus feministischer Perspektive schon viel weiter gewesen. Die Gleichberechtigung der Frauen stand bereits seit 1949 in der Verfassung. Und auch wenn, wie viele Studien

zeigten, die rollenspezifische Arbeitsteilung auch im Osten gelebt wurde (Männer in Politik und Industrie, Frauen in Haushalt und Pflege), so gab es doch unzählige Naturwissenschaftlerinnen und dass Frauen arbeiteten, war absolut selbstverständlich. Eine flächendeckende Kinderbetreuungsinfrastruktur unterstützte das. Frauen waren unabhängiger und sie hatten sich dadurch wirklich emanzipiert. Durch die zentrale Stellung der Arbeit in der DDR-Gesellschaft und die selbstverständliche Präsenz von gut ausgebildeten Frauen in vielen Berufen, war das Machtgefälle zwischen Männern und Frauen deutlich geringer als im westlichen Nachbarland BRD. Sicherlich wird es dennoch auch Alltagssexismus in der DDR gegeben haben, doch das Ausmaß von Sexismus wird immer auch bedingt durch das Ausmaß des Machtgefälles zwischen den Geschlechtern, und damit war es in der DDR einfach deutlich geringer. All das bekamen West-Feministinnen nach der Wende zu spüren, denn es gab einige Verständigungsprobleme und die Ostfrauen fanden sich nicht sonderlich benachteiligt aufgrund ihres Geschlechts und Feminismus von daher eher abwegig (eine Einstellung, die bis heute sehr präsent ist). Und wer weiß: Vielleicht wäre auch aus mir niemals so eine glühende Feministin geworden, hätte ich nicht Anfang der Neunziger Jahre solch einen *gegenderten* Kulturschock erlebt.

# man for a day workshop

## How and why do women do it?

*The man for a day workshop is a unique experience. This is a workshop that I initiated in New York as a „drag king“ workshop and which I have taught since 1989 throughout North America, Brazil, Mexico, Europe and Asia. Since its inception, the workshop gathered much media attention, and brought my work into the public eye. It also pioneered a drag king performance culture in theatres and clubs in several of the cities in which it was taught. Of course, women have cross-dressed throughout history and used the guise to their advantage. In the course of constructing another identity, one instantly sees other possibilities of being.*

During the workshop, either myself or a make-up artist gives each person a makeover including facial hair, 5 o'clock shadow, etc. Each person is responsible for the male clothes they will need for their male identity. They also bring a wide elasticised bandage to bind breasts, or buy a made-to-measure breast binder and material to create their own penis (e.g. condom stuffed with cotton wool). Participants learn how to take up space, walk, eat, drink, pick up objects, smile, etc. as men. Each person creates their own character.

This requires field work and a sense of acute attentiveness when observing male behaviour. I emphasise the need for the workshop participants to respect and honour men, as they are the subjects of our scrutiny. In order to have authenticity, it is important to not fall into cliché but to use these male mannerisms, nuances of gesture, behaviours as a source in the construction of a male character. In the studio, participants interact with each other, in character development exercises, and once comfortable in their new identities, hit the street!

Each takes from the workshop what is individually useful, but they all leave with the shared experience (and the kick) to go beyond their "regular" selves and expand their gender repertoire. Workshop participants have many different reasons for signing up.

Some examples: women are curious about who they might become as men; opera singers who are playing "trouser roles" and want to learn male behaviours; some have gender dysphoria and need to find out if they want to change gender; some participate for reasons of sexual frisson – they go to meet their boyfriend or girlfriend after the workshop for a night of rollicking role play; some want to learn how men assume a sense of privilege and entitlement in their behaviours and interactions; some are life coaches in their daily lives and want to learn some tips; some women just want to have fun.

In the man for a day workshop, women experience a transformation. They become aware of certain habitual "female" behaviours like constantly smiling, nodding in agreement, apologising, etc. They discover that they can intercept these so-called "normal" responses and create new ways to interact. Ideally, this awareness has the effect of influencing their perception of themselves and gives them the possibility to choose other behaviours, for instance, the way they respond in an interview situation, or when negotiating for a pay-rise, in dealing with personal confrontations and so on.

I receive feedback from many women who have adopted other body language that they learned in the workshop and used for positive gain in their lives.

Judith Butler suggests in *Gender Trouble* (1990) "gender is the repeated stylisation of the body, a set of repeated acts within a highly rigid regulatory frame that congeal over time to produce the appearance of substance." Alternative stylisations of the body may therefore open up alternative possibilities for lived experience. This is clearly true for men, trans and intersex people too. Hopefully, in the long run, gender will not be seen as representative of a fixed identity, and discrimination on the basis of gender will no longer be an issue.

Meanwhile, do you, dear reader, have a fantasy of becoming another gender? If so, who might you become?

### Diane Torr

(vorne Mitte im Bild)

schloss ihr Studium am Bard College, New York, mit einem Master of Fine Arts (M.F.A.) ab. Sie ist Gastdozentin an der Glasgow School of Art und an der Universität St. Gallen in der Schweiz. Zusammen mit Stephen Bottoms schrieb sie das Buch „Sex, Drag and Male Roles: Investigating Gender as Performance“ erschienen 2010 bei Univ. of Michigan Press. Auf der Berlinale 2012 feierte der Dokufilm „Man For A Day“ von Katarina Peters Premiere. Der Film zeigt die künstlerische Arbeit von Diane Torr.

[www.dianetorr.com](http://www.dianetorr.com)



Fotos: Inga Knölke, imagecontainer.com

# Vorwärts mit System

## Das Caroline von Humboldt-Programm als neues Gleichstellungskonzept – Teil 3

*In den letzten beiden Heften von humboldt chancengleich wurden Maßnahmen beschrieben, die im Rahmen des Caroline von Humboldt-Programms darauf zielen, Frauen an der HU in ihren Stärken zu stärken sowie Frauen für die HU zu gewinnen. Im dritten Teil werden Instrumente vorgestellt, welche die Sichtbarkeit von Frauen an der Universität erhöhen und das Thema Chancengleichheit öffentlich bekannter machen sollen.*

### Interesse?

Sämtliche Publikationen sind im Büro der zentralen Frauenbeauftragten erhältlich:

Büro der zentralen  
Frauenbeauftragten  
Unter den Linden 6  
Raum 2113/2115  
10099 Berlin  
Tel.: 030 2093-2840

[frauenbeauftragte@hu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@hu-berlin.de)

humboldt chancengleich  
zum Downloaden:

<http://frauenbeauftragte.hu-berlin.de>

FiNCA:

[www.adlershof.hu-berlin.de/einrichtungen/finca](http://www.adlershof.hu-berlin.de/einrichtungen/finca)

Caroline von Humboldt-Preis:

[www.hu-berlin.de/ueberblick/ehrun-gen/caroline-von-humboldt-preis](http://www.hu-berlin.de/ueberblick/ehrun-gen/caroline-von-humboldt-preis)

Caroline von Humboldt-Professur:

[www.exzellenz.hu-berlin.de/foerderlinien/cvhp](http://www.exzellenz.hu-berlin.de/foerderlinien/cvhp)

Facebook:

[www.facebook.com/humboldtchancengleich](http://www.facebook.com/humboldtchancengleich)

### Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Sichtbarkeit von minorisierten Gesellschaftsgruppen hat in den letzten Jahren viel Aufmerksamkeit erfahren. Dies geschah unter der Prämisse, dass Sichtbarkeit und Anerkennung miteinander in enger Beziehung stehen. Auch die Sichtbarkeit von Frauen ist hier von Bedeutung, obwohl Frauen – rein quantitativ gesehen – keine Minderheit darstellen. Ihnen stehen jedoch bis heute nicht alle Orte in der Gesellschaft und in der Wissenschaft offen. Infolgedessen besteht ein Ziel des Caroline von Humboldt-Programms darin, Frauen in der Wissenschaft, speziell an der Humboldt-Universität, sichtbarer zu machen und parallel das Thema Gleichstellung in den Fokus der Hochschulöffentlichkeit zu rücken. Dies geschieht auf vielerlei Weise: z.B. via Publikationen, Ausstellungen, Veranstaltungen, Flyer oder über das Internet.

### Publikationen und Ausstellungen

Die wichtigste Publikation im Kontext „Gleichstellung“ ist seit Dezember 2009 die im halbjährigen Rhythmus erscheinende „humboldt chancengleich“ (hc). Mit dem zweiten Heft erscheint sie im neu entwickelten Design der zentralen Frauenbeauftragten. Hc ist für alle Menschen innerhalb und außerhalb der Humboldt-Universität gedacht, die mehr zum Thema Chancengleichheit der Geschlechter, speziell mit dem Fokus auf die HU, erfahren möchten.

Der 2011 erschienene Fotoband zur gleichnamigen Ausstellung „frauen in bewegung. frauen an der humboldt-universität zu berlin“ zeigt Fotografien von 24 Frauen aus der Humboldt-Universität. Publiziert wurden sie gemeinsam mit Texten zu den Portraitierten. Das Buch belegt, in welcher großer Vielfalt Frauen an der HU und damit stellvertretend an allen Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen Deutschlands präsent sind. Tatsächlich sind diese Institutionen ohne Frauen nicht denkbar. Das haben das Buch wie die Ausstellung nachdrücklich belegt.

Weitere Ausstellungen wie „1000 Gesichter des Friedens“ oder „Frauen in den Naturwissenschaften“, organisiert vom Projekt FiNCA (Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof), haben das Thema Visibilisierung von Frauen auf ihre jeweils eigene Weise thematisiert.

### Veranstaltungen

Bereits in der DDR wurde der Internationale Frauentag am 8. März jährlich an der Humboldt-Universität gefeiert. Seit 1990 findet er in seiner jetzigen Form statt. Die Veranstaltungen weisen verschiedene Schwerpunkte, die stets einen Bezug zur Welt der Wissenschaft wie zur Arbeits- und Lebenswelt der weiblichen Mitglieder der Humboldt-Universität herstellen, auf. Zugleich transportierten sie in der Regel politische Inhalte.

Darüber hinaus organisiert das Frauenbüro sechs weitere Veranstaltungen im Jahr. In diesem Veranstaltungskalender nehmen die Verleihung des Caroline von Humboldt-Preises und der Caroline von Humboldt-Professur eine herausragende Rolle ein. Während der mit 15.000 € dotierte Preis seit 2009 jährlich an eine internationale Nachwuchswissenschaftlerin vergeben wird, erhält die mit 80.000 € dotierte Professur eine herausragende Wissenschaftlerin der HU. Erste Caroline von Humboldt-Professorin wurde 2012 die Bundesverfassungsrichterin Prof. Dr. Susanne Baer.

### Internet

2009 wurde im Frauenbüro der HU ein Kommunikationskonzept erarbeitet, um die Präsenz des Themas Gleichstellung an der Humboldt-Universität zu erhöhen. Seitdem wird es kontinuierlich umgesetzt und weiterentwickelt. Zur Kommunikationsstrategie gehören u.a. die Homepage der zentralen Frauenbeauftragten und seit 2012 eine eigene „facebook“-Seite.

# „Carolina on my mind“

## Mit Stipendium ins Ausland

*Oktober 2013 in North Carolina: Stefanie Eisenhuth, Visiting Scholar, berichtet von ihrem Aufenthalt als Stipendiatin (International Research Award) im Rahmen ihrer Promotion.*

Mitte Februar 2013 kündigte ein leises „pling“ an, dass mein Leben innerhalb weniger Tage komplett auf den Kopf gestellt werden sollte. In meinem Mail-Eingang fand ich die Nachricht, dass ich im Rahmen des Caroline von Humboldt-Stipendiatinnenprogramms den Rest des Jahres in den USA verbringen würde. Keine drei Wochen später saß ich mit einem Notvisum in der Hand und einem mulmigen Gefühl im Bauch am Flughafen Berlin-Tegel. Ich hatte bereits im Jahr zuvor vier Wochen an der University of North Carolina at Chapel Hill, kurz UNC, verbracht und wusste daher, dass mich neben einem typisch amerikanischen Vorstadt-Leben auch hervorragende Arbeitsbedingungen erwarten würden. Meine Dissertation fragt nach der Gestaltung des Zusammenlebens von US-Soldaten und deutscher Zivilbevölkerung in West-Berlin zwischen 1945 und 1994 und der narrativen Konstruktion einer „special relationship“, einer transnationalen Meistererzählung, die bis heute die Erzählung von und Erinnerung an West-Berlin prägt. Da die German Studies sowie die Militärgeschichte zwei Schwerpunkte des Instituts für Geschichtswissenschaften der UNC bilden, freute ich mich darauf, viele hilfreiche Anregungen zu erhalten. Die Universitätsbibliothek ist ohne jegliche Übertreibung ein Paradies für Wissenschaftler\_innen, die sich den transatlantischen Beziehungen widmen.

Die University of North Carolina at Chapel Hill Chapel Hill ist eine kleine Universitätsstadt im Herzen North Carolinas. Gemeinsam mit Durham und Raleigh bildet sie seit 1959 das „Research Triangle“, dem insgesamt 20 Universitäten und Colleges angehören und das eine kleine, bunte Insel inmitten der sonst sehr konservativen Südstaaten darstellt. Die UNC Chapel Hill öffnete 1795 als erste staatliche Universität der USA ihre Türen; inzwischen zählt sie zu den zehn besten der USA.

### Persönliche Erfahrungen

Von meinem Auslandsaufenthalt habe ich bisher in mehrfacher Hinsicht profitiert. Generell ist es äußerst inspirierend, die akademische Kultur der USA intensiver zu erleben. Beson-

ders die sehr intensive Betreuung der Doktorand\_innen beeindruckt mich. Die Türen der Professor\_innen stehen meist offen; einen Termin vereinbart man schnell und unkompliziert persönlich. Das eigene Projekt wird in bis zu zweistündigen Gesprächen ausführlich diskutiert. Dank der wertvollen Hinweise und der motivierenden Art von Professor Konrad Jarausch sind in den letzten Monaten knapp 300 Seiten Manuskript entstanden. Er half mir ebenfalls dabei, schnell Kontakte zu knüpfen, so dass sich mittlerweile ein kleines Netzwerk aus deutschen und amerikanischen Doktorand\_innen gebildet hat. Vor Ort zu sein machte es darüber hinaus möglich, weitere aufschlussreiche Quellen ausfindig zu machen, so zum Beispiel eine Sammlung von soldatischen Untergrundzeitschriften aus den siebziger Jahren.

All diese positiven Erfahrungen wurden leider durch den sogenannten „government shutdown“ getrübt, von dem zahlreiche Forschungseinrichtungen betroffen waren und teils noch immer sind. Ich stand in regem Kontakt mit den National Archives, die noch vor Dezember 12.000 neue Dokumente zur Geschichte Berlins freigeben wollten. Dies ist nun auf unbestimmte Zeit verschoben, ebenso das entsprechende Kapitel meiner Doktorarbeit.

In wenigen Wochen werde ich wieder meine Koffer packen. Auch dieses Mal mit einem lachenden und einem weinenden Auge, denn so sehr ich mich auf Berlin und meine Kolleg\_innen an der HU freue, so sehr habe ich auch die Zeit in Chapel Hill genossen.

#### government shutdown:

In den USA bezeichnet dies die Situation, in der die Behörden der Regierung zum großen Teil ihre Tätigkeit einstellen. Rechtsgrundlage dafür ist der Antideficiency Act von 1884 mit Änderung von 1982. Am 1. Oktober 2013 kam es zum government shutdown aufgrund fehlender Haushaltsbewilligung mit Beginn des neuen Haushaltsjahres.



Foto: privat

### Stefanie Eisenhuth

ist seit Oktober 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Neueste und Zeitgeschichte.

Sie erhielt im Rahmen des Caroline von Humboldt-Stipendiatinnenprogramms den International Research Award für einen neunmonatigen Aufenthalt als Visiting Scholar an der University of North Carolina at Chapel Hill. Seit Anfang Dezember ist Stefanie Eisenhuth wieder in Deutschland.

### International Research Award

Im Rahmen des Caroline von Humboldt-Programms wird der International Research Award als Stipendium vergeben, der gezielt Auslandsaufenthalte von exzellenten Doktorandinnen der HU fördert, um damit das für die wissenschaftliche Karriere wichtige Empowerment als auch den Auf- und Ausbau eines wissenschaftlichen Netzwerkes zu unterstützen. Die Ausschreibung für das Sommersemester 2014 läuft vom 01.11.2013-02.01.2014. Mehr Informationen unter „Förderlinien“ auf [www.exzellenz.hu-berlin.de](http://www.exzellenz.hu-berlin.de)

# Leadership

## Coaching für Frauen in der Wissenschaft



Foto: Daniel Kause/www.silberblick.net

### Jule Endrweit

ist Politologin und zertifizierte Transaktionsanalytikerin im Bereich Organisation (DGTA) und arbeitet als Organisationsentwicklerin, Trainerin, Moderatorin und Coach mit Menschen aus der Wirtschaft und aus sozialen Organisationen und Institutionen mit dem Ziel der Autonomie-Entwicklung für einzelne, Gremien, Gruppen und Unternehmen. Sie ist als Referentin und Coach für das Leadership-Programm tätig.

**Leadership-Programm  
für Professorinnen an der HU:**  
[www.exzellenz.hu-berlin.de](http://www.exzellenz.hu-berlin.de)

### Literatur:

Kotter, John P. (1990):  
A Force For Change: How Leadership Differs From Management.  
Free Press  
Kotter, John P. (1991):  
Abschied vom Erbsenzähler. Leadership, a force for change. Econ-Verlag, Düsseldorf

*Warum Leadership Training und Coaching für Professorinnen? Dieser Beitrag erklärt den Zusammenhang zwischen Führungskultur, Wissenschaft und Geschlecht.*

### Die Norm von Führung ist männlich

Denken Sie an einflussreiche Führungspersönlichkeiten, an wen denken Sie zuerst? An Josef Ackermann, Hartmut Mehdorn und Barack Obama oder an Christine Lagarde, Heike Hanagarth bzw. Angela Merkel? Welche Eigenschaften verbinden Sie mit diesen Menschen?

Zumeist werden bei dieser Betrachtung Kategorien genannt, die eher die Vorstellung männlicher Attribute (oder das, was wir in unserer Gesellschaft Männern zuordnen) beschreiben: Durchsetzungsfähigkeit, Machtbewusstsein, Dominanz, Un-Emotionalität etc. Dadurch entsteht im Denken in Bezug auf weibliche Führungskräfte eine Diskrepanz zwischen der Rolle der Person (Frau) und der Rolle als Führungskraft. Unbewusst entsteht eine Verwirrung im Denken: Ist sie jetzt Frau oder Führungskraft? Das Umfeld reagiert darauf mit speziellen Verhaltensweisen, die versuchen diesen Widerspruch aufzulösen. Dazu können ein „Testen“ der Führungsstärke oder der Frauenrolle gehören – z.B. durch Annäherungsversuche.

Wie kann ich als weibliche Führungskraft mit diesen Anforderungen an die Führungsrolle situationsangemessen umgehen? Es hilft, sich seiner selbst zu vergewissern und daraus eine eigene passende Strategie zu entwickeln, die die Führungsrolle ausfüllt und den Beteiligten gleichzeitig klar macht. Denn häufig sind es neben äußeren Faktoren innere Hürden, die Frauen aufhalten: Glaubenssätze wie z.B. „Grenzen setzen ist etwas Schlechtes“ oder „du darfst es dir mit keinem verscherzen“ sind äußerst machtvoll.

### Leadership in der Wissenschaft ist mehr als eine Visionärin zu sein

Im klassischen Sinne (Kotter 1990) ist mit Leadership gemeint: die Geführten mit Visionen zu inspirieren und zu motivieren. Leadership soll Kreativität, Innovation, Sinnerfüllung und Wandel schaffen. Management dagegen soll verwaltend die Abläufe perfekt organisieren, planen und kontrollieren. Dazu gehört auch Personalführung.

In der Wissenschaft wird unter Leadership allerdings beides verstanden: Sowohl Leadership im Sinne von langfristiger Vision und gleichzeitig Management: Führung im engeren Sinne und Personalführung. Als Professorin\*, Dekanin oder Leiterin eines Sonderforschungsbereichs etc. sind immer beide Kompetenzen gefordert.

### Transaktionsanalyse als wirksames Instrument

Neue Strategien und Bilder von Führung, die zur individuellen Person und zur Identität als Frau passen, werden gebraucht. Dazu eignen sich Modelle wie die der Transaktionsanalyse mit den Implikationen „Führen ohne zu herrschen“, „Kommunikation auf Augenhöhe“ und „vertragsbasierte Zusammenarbeit“. Mit ihnen können Denk- und Handlungsmuster entwickelt werden, die helfen, Situationen individuell einzuschätzen und flexibel zu reagieren. Dabei werden auch die eigenen „blinden Flecken“ im Kommunikationsverhalten aufgespürt und bearbeitet. Dadurch ergeben sich Optionen, ein Gespräch bewusst zu steuern oder aus unproduktiven Situationen auszusteigen und dabei authentisch zu bleiben. Authentizität ist eines der wichtigsten Merkmale von Führung. Authentisch ist, wer mit ganzer Energie, sein Verhalten und Denken vertritt.

### Mehrwert für Professorinnen

Das Leadership-Programm verbindet mehrere Ziele, indem es auf der Ebene der individuellen Führungspersönlichkeitsentwicklung und gleichzeitig auf der Ebene der Systemstruktur ansetzt. Ein Vorteil, diese Reflexionen über das eigene Kommunikationsverhalten in reinen Frauengruppen zu machen, ist, dass Frauen oft ähnliche Erfahrungen machen und häufig ein anderes Kommunikationsverhalten als Männer haben. Außerdem werden so Frauennetzwerke etabliert: In sicheren Räumen kann (häufig) hierarchiefrei diskutiert, sich ausgetauscht, empfohlen und unterstützend gehandelt werden. Für die beteiligten Frauen ist es so einfacher dem Normierungsdruck zu widerstehen, es so zu machen, wie die anderen (Männer) vorher, sondern das zu tun, was zur eigenen Persönlichkeit passt.

# Ein neues Image für die Naturwissenschaften

## Mit Neugierde und festem Willen in die Chemie

*Janina Kneipp, Professorin am Institut für Chemie und Sprecherin der Graduiertenschule SALSA, über das Begreifenwollen, Rollenbilder und Vielfalt in den Wissenschaften.*

*Sie arbeiten als Chemie-Professorin in einer Männerdomäne – zumindest auf professoraler Ebene. Wie geht es Ihnen damit?*

Auch wenn ich in vielen Diskussionsrunden die einzige Frau bin, arbeite ich natürlich sehr gern in meinem Fach! Zum einen spielt das Inhaltliche in diesen Runden die Hauptrolle, zum anderen arbeite ich auf anderen Ebenen sehr viel mit Frauen zusammen: die meisten meiner Studierenden und Mitarbeiter\_innen, auch mehrere wichtige Kooperationspartner\_innen außerhalb der HU sind weiblich.

*Junge Frauen stellen mindestens die Hälfte aller Studierenden. Was muss getan werden, damit dies zukünftig auch für die Naturwissenschaften gilt?*

Auch wenn das Problem für mein Fach, die Chemie, weit weniger gilt als für Fächer wie Informatik oder Physik, so denke ich, dass grundsätzlich das Image der Naturwissenschaften in unserer Gesellschaft verändert werden muss, damit hier ein Wandel eintritt. Das könnte durch ‚outreach activities‘ erfolgen, in deren Rahmen deutlich gemacht wird, dass das Forschen großen Spaß macht. Grundlage sind ‚allein‘ die Neugierde und das Begreifen wollen, wie Natur und allgegenwärtige Technik funktionieren. Parallel muss sich das Rollenbild von Frauen und Mädchen wandeln. Die Medien und auch mehr Mütter, Tanten, große Schwestern, die Physikerinnen oder Informatikerinnen sind, können junge Frauen (und Männer!) von diesen Berufen überzeugen.

*Sie arbeiten in einem sogenannten Laborfach, mit viel Anwesenheitszeit. Die Verbindung eines solchen Faches mit einer Familie ist möglich – wie nicht zuletzt Sie und Ihre Familie belegen. Welcher Voraussetzungen bedarf es dafür?*

Ich halte die Vereinbarkeit des Berufs Wissenschaftlerin mit den Anforderungen einer Familie grundsätzlich für sehr gut, denn Gedanken sind frei. Tatsächlich kann Schwangerschaft in einem Laborfach sogar bedeuten, dass Experimente vorübergehend (!) nicht möglich sind.

Mit ausreichend Motivation, Willen, Spaß ist es dennoch zu schaffen. Darüber hinaus bedarf es vieler Organisation, wie z.B. einer effizienten Planung der experimentellen Arbeiten. Ebenso wichtig sind unterstützende Strukturen, angefangen bei der Familie über Kolleg\_innen bis hin zu einer familienfördernden Infrastruktur am Wohn- und am Arbeitsort.

*Sie haben längere Zeit im Ausland gearbeitet. Würden Sie sagen, dass es außerhalb Deutschlands mehr Frauen in den Naturwissenschaften gibt?*

Ja. In den Ländern, in denen Universitäten als Arbeitsort und Wissenschaft als Beruf über ein geringeres Ansehen verfügen als in Deutschland, ist der Frauenanteil m.W. höher. In den Niederlanden und in den USA hingegen, wo ich gearbeitet habe, ist die Situation der in Deutschland sehr ähnlich.

*Was sollte die Humboldt-Universität tun, um den Anteil von Frauen auf Führungspositionen in den Naturwissenschaften zu erhöhen?*

Die Gleichstellungsarbeit sollte insbesondere auf dezentraler Ebene und speziell in den Berufungskommissionen nicht nur auf den Schultern einer offiziellen Stelle, nämlich der der Frauenbeauftragten ruhen. Vielmehr sollten sich neben den Dekan\_innen und Institutsdirektor\_innen alle Angehörigen der Fakultäten und Institute verantwortlich fühlen. Das muss deutlich kommuniziert, vor allem aber festgeschrieben und kontrolliert werden – Stichwort Berufungsleitfaden. Dasselbe gilt mit Blick auf den Frauenanteil in Gremien. Das Bewusstsein, alles formal richtig gemacht zu haben, reicht hier wie dort nicht. Eine proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen für eine Professur sollte z.B. selbstverständlich Sache aller Kommissionsmitglieder sein. Zudem wäre es m.E. wichtig, dass an der HU Vielfalt stärker wertgeschätzt wird als es bisher der Fall ist: Diversität bedeutet für die Wissenschaft stets einen großen Gewinn!

*Das Interview führte die zentrale Frauenbeauftragte der HU, Dr. Ursula Fuhrich-Grubert.*



Foto: privat

**Janina Kneipp**

**Prof. Dr. rer. nat.**

ist Professorin für Physikalische Chemie am Institut für Chemie in Adlershof und Sprecherin der Graduiertenschule School of Analytical Sciences Adlershof (SALSA).

janina.kneipp@chemie.hu-berlin.de  
www.kneiplab.de  
www.salsa.hu-berlin.de

# Auf sich selbst hören

## Mit Sehbehinderung ins Ausland

Das Forum Femina Anima, Netzwerk für behinderte und beeinträchtigte Student\_innen lud im Sommersemester 2013 zu einem Erfahrungsaustausch ein. Johanna Becker, sehbehinderte Masterstudentin der Sozialwissenschaften, stellte ihr dreimonatiges Projektpraktikum in Rio de Janeiro vor, das sie von August bis November 2012 absolviert hatte.

### Auf sich selbst hören

Auslandsaufenthalte während des Studiums sind eine Selbstverständlichkeit geworden, doch behinderte Studierende sind davon ausgeschlossen. In der Abteilung Internationales reagierte man mit Überraschung: sie sei die erste behinderte Studentin, die ins Ausland reisen wolle. Den Gedanken an einen Auslandsaufenthalt hatte Johanna Becker seit mehr als zwei Jahren, denn sie reist gern, wollte ihre Selbstständigkeit erweitern und dadurch mehr Selbstvertrauen gewinnen. 2012 erfuhr die Masterstudentin von der Organisation ASA (Arbeits- und Studienaufenthalte) und einem Projekt von und mit sehbehinderten Menschen in Rio de Janeiro. Johanna bewarb sich erfolgreich auf die Ausschreibung und es galt, innerhalb von vier Monaten Portugiesisch zu lernen. Ein HU-Modulkurs vermittelte nur Europäisches Portugiesisch und war auch aufgrund einer Teilnehmer\_innenzahl von 50 Studierenden eher ungeeignet. Johanna nahm selbstfinanziert einen Privatlehrer und profitierte von Skype-Unterricht mit einer blinden Deutschlehrerin aus Portugal.

### Barrierefreiheit testen

Die Arbeit während des Aufenthaltes bestand darin, den Nahverkehr, Geschäfte und Sehenswürdigkeiten Rios auf Barrierefreiheit zu testen. Mit ihrem Projektpartner erstellte Johanna einen Mängelbericht, in dem vor allem Busse und ältere Museumsgebäude für ihre stark eingeschränkte Zugänglichkeit auffallen. Die Treppen sind hoch, nur manchmal sind die Busse mit Hebebühnen oder Rampen ausgestattet, und es gibt weder visuelle Anzeigen noch akustische Ansagen. In den Museen sind Audioguides nicht selbstverständlich und mit zusätzlichen Kosten verbunden. Auch das Ampelsystem der brasilianischen Stadt ist nicht barrierefrei. Die einzige akustische Signalampel der Stadt befindet sich vor der Blindenschule, dem Instituto Benjamin Constant. Von Vorteil für sehbehinderte Menschen ist aber, dass in der Südzone der Stadt die Gehwege begradigt sind und oft Leitlinien haben, ferner

dass es in den Banken Leitstreifen zu Geldautomaten und Schaltern gibt.

### Sehenswürdigkeiten ertasten

Neben dem Mängelbericht verfassten Johanna und ihr Projektpartner detaillierte Wegbeschreibungen zu verschiedenen Sehenswürdigkeiten, wie zum Beispiel dem Paço de Açúcar (Zuckerhut) oder der Christus-Statue auf dem Corcovado-Berg. Die in englischer Sprache verfassten Wegbeschreibungen nehmen ihren Ausgangspunkt, wenn möglich, von der U-Bahn, die barrierefreier ist als in Deutschland: überall gibt es taktile Orientierungspläne, Sitze für behinderte Menschen sind farbkennzeichnet und ein spezieller Wagon für Frauen ist auch für Menschen mit Behinderungen offen. Der „Carro exclusivo para mulheres“ wurde wegen Übergriffen und Überfüllung in den anderen Wagen eingerichtet. Aus den gleichen Gründen gibt es ein separates Drehkreuz, durch das Frauen, alte und behinderte Menschen den Bahnsteig erreichen. Zusätzlich entwickelte Johanna verschiedene Strategien, um in der Stadt zurechtzukommen. Sie nahm immer die gleichen Busstrecken, beobachtete, bevor sie eine Ampel überquerte und lief mit der Menge mit, kaufte eine ausländische Sim-Karte, um im Notfall Hilfe herbeizutelefonieren. Die Menschen seien ihr hilfsbereit und freundlich begegnet, wenn sie mit Stock und dem internationalen Blindenabzeichen unterwegs war. Dennoch betont Johanna, sei die sehr gute Vorbereitung des Brasilien-Aufenthaltes unabdingbar gewesen. Trotz aller Aufregung will sie wieder nach Brasilien reisen. Johanna hat das nötige Zutrauen und Mut für weite Reisen durch diese erste Erfahrung gewonnen.



Foto: Anna Korzensky

**Anna-Lin Karl** promoviert am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG). Neben Wissenschaftsforschung spezialisiert sie sich in der Kritischen Behindertenforschung.



Das Forum Femina Anima macht die Belange eingeschränkter Menschen an der Humboldt Universität sichtbar.

Kontakt:  
forumfeminaanima@web.de

# Was macht Frankreich?

## Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulwesen

*In Frankreich ist Julie-Victoire Daubié gänzlich unbekannt. Dennoch ist sie die erste Frau, die im Alter von 37 Jahren das Abitur (baccalauréat) abgelegt hat, das in Frankreich als erster akademischer Grad gilt. Das war 1861, sechzig Jahre nach Einführung der Abitur-Prüfung. Nicole Belloubet, Professorin für Öffentliches Recht und seit März 2013 Mitglied im Französischen Verfassungsrat, beschreibt den Status Quo von Frauen in der Wissenschaft. Aus dem Französischen von Assia Soltani-Nkwo.*

Heute absolvieren in Frankreich mit 76,6% mehr Mädchen das Abitur als Jungen (66,8%). Sie verlassen mit besseren Ergebnissen als Jungen das schulische Bildungssystem und sind meistens besser ausgebildet. Im Bereich des Hochschulwesens wendet sich das Blatt: Der sogenannte „Trichtereffekt“ tritt ein: der Anteil von Frauen in den Bachelor- (56,5%) und Masterstudiengängen (59,6%) überwiegt, ab der Promotionsphase beginnt er zu sinken (48%).

Parallel existiert eine erhebliche Fächer-segregation: So schreiben sich z.B. 83% der Mädchen in Fächern des Gesundheits- und Sozialbereichs, 74,1% in Sprachen, aber nur 28,2% in naturwissenschaftlich-technischen Fächern ein. Lediglich 27% der Studentinnen werden Ingenieurin. In den naturwissenschaftlichen Vorbereitungsklassen, die auf die Universität vorbereiten und direkt an das Abitur angeschlossen sind, sind Mädchen ebenso wenig vertreten (29,7%) wie Jungen in den literarischen (26,4%).

Diese Tendenz setzt sich in Forschungseinrichtungen und universitären Strukturen weiter fort. Je höher die Hierarchieebene desto geringer der Frauenanteil: 41,9% der Frauen sind Dozentinnen oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, 31,7% besetzen Leitungsposten in der Forschung, aber nur 23,9% haben den Rang einer Universitätsprofessorin oder Forschungsdirektorin. Mit 12,8% bekleidet eine verschwindend kleine Minderheit von Frauen das Amt einer Universitätspräsidentin bzw. einer Direktorin eines Forschungsinstituts.

Trotz vieler Fortschritte in den letzten 20 Jahren durchzieht die Ungleichheit der Geschlechter das Hochschulbildungswesen, die Forschung und den Rest der französischen Gesellschaft. Männer stellen mit 64,1% immer noch die Mehrheit unter den Forscher\_innen an Universitäten und in den wissenschaftlichen Vorbereitungsklassen. In symbolträchtigen und besonders renommierten Institutionen wie in den staatlichen Akademien des

„Institut de France“ sind dann nur noch nur 8,1% der Mitglieder Frauen.

Die Gründe für den zunehmend geringer werdenden Anteil von Frauen an den Hochschulen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Der Wunsch nach Unabhängigkeit und damit ein früher Auszug aus dem Elternhaus, verstärkte ökonomische Zwänge und dadurch keine Aufnahme eines Studiums oder ein zu geringes Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Es gibt weitere Ursachen für die geringe Präsenz von Frauen im Hochschulwesen. Es besteht ein starkes Misstrauen gegenüber Frauen in einer noch immer von Männern dominierten Hochschulwelt. Es gab einige brillante Ausnahmefrauen wie Marie Curie, aber die Überlegenheit der Frauen, wenn sie ihnen denn zugestanden wird, soll – so das Rollenbild – in anderen Bereichen als in der Wissenschaft zur Geltung kommen, etwa in Kunst oder Gesellschaft.

Die amtierende Regierung hat kürzlich eine Kampagne in Form eines Gesetzesentwurfs gestartet, um die Ungleichheit von Frauen und Männern zu verringern. Dieser wird zurzeit im Parlament diskutiert. Der Gesetzesentwurf definiert genaue Ziele, deren Umsetzung direkt von allen Ministerien überwacht werden sollen. So unterzeichnete das Ministerium für Hochschulwesen in diesem Kontext 2013 eine „Charta der Gleichstellung“. Ein globaler Aktionsplan mit drei Schwerpunkten wurde ins Leben gerufen: Förderung der Gleichstellung in allen vertraglichen Vereinbarungen (dialogue contractuel) zwischen den Institutionen und dem Ministerium, Gewährleistung der Geschlechterparität auf allen universitären Ebenen und Unterstützung der Genderforschung. Der Plan umfasst ca. 40 Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung und geschlechtersensiblen Ausbildungsförderung, Instrumente gegen sexistische und sexualisierte Gewalt sowie zur Entwicklung der Genderforschung. Darüber hinaus sollen Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt und geschlechtsspezifische



Foto: Conseil constitutionnel

### Nicole Belloubet

ist Doktorin der Rechtswissenschaften (1990), Universitätsprofessorin (1992), und sie war Forschungsdirektorin am Internationalen Institut für Öffentliche Verwaltung (1994-1997), Rektorin der Akademien Limoges (1997-2000) und Toulouse (2000-2005), stellvertretende Bürgermeisterin von Toulouse (2008-2010), Als erste Vizepräsidentin der Region Midi-Pyrénées ist sie zuständig für Bildung, Hochschulwesen und Forschung (2010-2013), und Mitglied im Verfassungsrat (seit 2013).

Fortsetzung auf Seite 26

Fortsetzung von Seite 25

Statistiken erstellt werden. Ziel ist u.a. eine Geschlechterdurchmischung in einzelnen Fachrichtungen und die Förderung der Chancengleichheit im Beruf.

Diese Maßnahmen sind für den Fortschritt unverzichtbar und sollen die wissenschaftlichen Leistungen in Frankreich verbessern. Dazu äußerte sich die amtierende Ministerin des Hochschulwesens, Geneviève Fioraso, wie folgt: „Das Ungleichgewicht der Geschlechter bremst wie alle Ungleichgewichte den Aufschwung unseres Landes. Wir wissen, dass homogene Gruppen weniger erfolgreich und weniger kreativ sind als diejenigen, in denen Vielfalt gelebt wird. Ein Eintreten für Gleichstellung ist also ein Eintreten für Innovation!“ (Zahlenangaben beziehen sich auf das Jahr 2011)

Der Verfassungsrat in Frankreich, der conseil constitutionnel (cc), ist das Verfassungsgericht, das aus neun Richter\_innen besteht, den sogenannten „neun Weisen“ (les neuf sages). Der cc entscheidet über die Verfassungsmäßigkeit von Gesetzen, die Präsidentschafts- und Parlamentswahlen sowie über Referenden.

## Veranstaltet

### Podiumsdiskussion: „Sexualisierte Diskriminierung...“

Die beiden stellvertretenden zentralen Frauenbeauftragten Amrei Sander und Franziska Zahn (bis Juli 2013) konzipierten im SoSe 2013 eine neue Veranstaltungsreihe zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“, die mit einem Empowerment-Workshop für Frauen und Trans\* begann und aufgrund seines Erfolges institutionalisiert werden wird. Fortgesetzt wurde die Veranstaltungsreihe mit einer Podiumsdiskussion.

Am 19. Juni 2013 fand im Auditorium des Grimmzentrums die zweite Veranstaltung der Reihe statt. Nach der Eröffnung durch den Präsidenten der Humboldt-Universität und die zentrale Frauenbeauftragte führte Katrin List, Politologin, Genderforscherin und Koordinatorin des EU-Forschungsprojekts „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“, mit einem Fachvortrag in das Thema ein. Sie wies u.a. auf eine auffällig hohe Quote von Studentinnen an deutschen Hochschulen hin, die von sexualisierter Belästigung betroffen sind: 54,7% waren belästigt worden. Bei 37,6% dieser Fälle stammten die meist männlichen Täter aus dem Umfeld der Hochschule. 22,8% der Studentinnen hatten Stalkingserfahrungen und 3,3% sexuelle Gewalt- und Nötigungserfahrungen

im strafrechtlichen Sinne gemacht.

An der anschließenden Podiumsdiskussion nahmen neben Katrin List die Juristin und Antidiskriminierungstrainerin Doris Liebscher, der Leiter des Gesamtpersonalrates der HU David Bowskill, die stellvertretende Frauenbeauftragte der TU Susanne Plaumann, Sonja Weeber als Referentin des Refrats für queer\_Feminismus an der HU und Dr.in Sandra Westberg, die Leiterin des HU-Präsidiabereichs, teil. Über derzeitige und zukünftige Maßnahmen der HU gegen Diskriminierungen wurde angeregt und konstruktiv diskutiert. Aufgegriffen wurden die Aspekte der Mehrfachdiskriminierung, z.B. die besonders hohe Zahl der sexualisierten Übergriffe auf behinderte Personen. Zudem wurde deutlich, dass Betroffene, unabhängig vom Geschlecht, oft mit der Angst kämpfen, nicht ernst genommen zu werden. Neben der Einrichtung einer Antirassismusstelle mit externer Beratung wurde eine Kultur der Inakzeptanz für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gefordert und in diesem Zusammenhang auch auf die Notwendigkeit einer Dienstvereinbarung gegen alle Diskriminierungsformen an der HU hingewiesen.

Allgemeines

Gleichbehandlungsgesetz:  
[www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

Beratung:

Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Tel.: 030 2093-2840

Fax: 030 2093-2860

[frauenbeauftragte@hu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@hu-berlin.de)

# Caroline von Humboldt-Preis 2013

## Forschungspreis geht an die Meeresbiologin Noa Shenkar



Foto: Barbara Herrenkind

Am 26. November 2013 wurde zum vierten Mal der Caroline von Humboldt-Preis verliehen. Noa Shenkar PhD., Meeresbiologin an der Tel Aviv University/Israel ist die diesjährige Preisträgerin. Sie forscht zu Seescheiden und Wirbellosen, die als Bioindikatoren fungieren können. Während der feierlichen Zeremonie überreichten Prof. Dr. Peter Frensch (Vizepräsident für Forschung der HU) und Prof. Dr. Ana Pombo (Max-Delbrück-Centrum) den Preis für ihre Forschung zum Thema „Ascidians (Chordata, Ascidiacea) as bio-indicators of the marine environment“. Als Gastredner\_innen waren Anja Schillhaneck (Vizepräsidentin des Abgeordnetenhauses) und Prof. Dr. Michael Lindscheid (HU) geladen.

Der Caroline von Humboldt-Preis wird von der Humboldt-Universität zu Berlin, ausschließlich an Frauen verliehen. Mit 15.000 Euro dotiert, zielt er auf eine nachhaltige Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Erhöhung der Sichtbarkeit hervorragender Leistungen von Frauen in der Wissenschaft. Seit 2010 wird der Preis im jährlichen Wechsel jeweils an eine Naturwissenschaftlerin oder an eine Geistes- bzw. Sozialwissenschaftlerin verliehen.

Die Auswahlkommission für den Caroline von

Humboldt-Preis hat sich in diesem Jahr nicht nur deshalb für Noa Shenkar entschieden, da sie eine ausgezeichnete Wissenschaftlerin ist. Vielmehr wollte die Kommission damit auch die Bedeutung, die das Thema „Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie“ besitzt, unterstreichen und mit Noa Shenkar zugleich die Sichtbarkeit von berufstätigen Müttern in der Wissenschaft stärken. Gewürdigt wurde darüber hinaus die hohe Mobilität der Preisträgerin, die derzeit mit ihrer Familie in Tel Aviv lebt.



Personen von links nach rechts:  
Prof. Dr. Peter Frensch,  
Dr. Noa Shenkar,  
Anja Schillhaneck,  
Prof.in Dr. Ana Pombo,  
Prof. Dr. Michael Lindscheid

Ansprechpartnerin:  
Humboldt-Universität zu Berlin  
Zentrale Frauenbeauftragte  
Unter den Linden 6  
10099 Berlin  
Telefon: +49 (0) 30 2093-2840  
Fax: +49 (0) 30 2093-2860  
E-Mail: [cvh-prize@uv.hu-berlin.de](mailto:cvh-prize@uv.hu-berlin.de)  
Website: [frauenbeauftragte.hu-berlin.de](http://frauenbeauftragte.hu-berlin.de)

### Literatur:

Hahn, Barbara: In wessen Namen? Zur Verleihung eines „Caroline von Humboldt Preises“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen. In: Fuhrich-Grubert, Ursula (Hrsg.): Caroline von Humboldt Preis 2010. Die Festreden, Berlin, S. 9. (Erhältlich im Büro der zentralen Frauenbeauftragten)

## Vorgestellt

### Neue Referentin für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung



Foto: faceland

#### Karoline Seifert, M.A.

Neuere dt. Literatur/ Gender Studies und Verlagskauffrau ist Referentin für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit im Bereich wiss. Nachwuchs

*Karoline Seifert ist seit September 2013 als Referentin mit Sitz am der Humboldt Graduate School zuständig für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit. Sie hat an der HU studiert und sich auf Gender und Diversity in den Sozialwissenschaften spezialisiert. Ehrenamtlich engagiert sie sich im Business and Professional Women Club Berlin (BPW) und lebt mit Mann und Kind in Wilmersdorf.*

Es ist wunderbar wieder an der Humboldt-Uni zu sein. Vor zehn Jahren kam ich als Magisterstudentin an die HU und vertiefte mich zunächst in die Neuere deutsche Literatur. Dem Fach Gender Studies begegnete ich anfangs mit den typischen Vorurteilen. Jedoch schnell weckten die Seminare und Vorlesungen meine wissenschaftliche Neugier. Dazu beigetragen haben nicht zuletzt die spannenden und inspirierenden Vorträge der Dozent\_innen wie Kerstin Palm, Susanne Baer oder Hildegard Nickel, sondern auch das Selbstverständnis des Fachs: Dort (unbequeme) Fragen zu stellen, wo Dinge als Selbstverständlichkeit unveränderbar erscheinen. Und das Geschlechterverhältnis

ist nach wie vor so eine „Selbstverständlichkeit“, nämlich in der Arbeitsteilung bei Paaren, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, beim Zugang zu Spitzenpositionen, in unseren Denkmustern etc. An dieser Stelle sitzt meine Motivatorin für meine Arbeit: mit kreativen Ideen und überzeugenden Maßnahmen Geschlechtergerechtigkeit voranzutreiben.

Der interdisziplinäre Studiengang der Gender Studies an der HU hat dafür den Grundstein gelegt. Mein Expert\_innenwissen zu Genderthemen habe ich in Theorie und Praxis gewonnen. Zusätzlich konnte ich als Familien-Co-Managerin die sogenannten Soft Skills erwerben, neben beruflichen Tätigkeiten im Rahmen der ESF-Initiative „Gleichstellen von Frauen in der Wirtschaft“. Jetzt wieder an der HU erarbeite ich ein Konzept, das 2014 umgesetzt wird.

**Kontakt** Karoline Seifert  
Humboldt Graduate School  
Luisenstr. 56, 10117 Berlin, R. 326, Tel. 2093-5351  
karoline.seifert@staff.hu-berlin.de

### Dezentrale Frauenbeauftragte stellt sich vor



Foto: Laura Viefhues

#### Anne Löchte, Dr.

ist bei der Humboldt Graduate School (HGS) zuständig für alle Frauen betreffenden strukturellen Angelegenheiten und Beratung, insbesondere für die Doktorandinnen der HGS.

*Anne Löchte ist promovierte Germanistin. Sie war Koordinatorin des Doktorandenprogramms der Berlin School of Mind and Brain, einer Graduiertenschule der Exzellenzinitiative, und hat dort den Bereich Gleichstellung und Familienfreundlichkeit aufgebaut. Seit 2013 ist sie für die Karriereberatung von Promovierenden zuständig und als dezentrale Frauenbeauftragte aktiv. Sie hat vier Kinder.*

Hätte man mir vor 20 Jahren gesagt, dass ich mal dezentrale Frauenbeauftragte werden würde, hätte ich gelacht. Wozu sollte das gut sein? Ich bin 1974 geboren und gehöre einer Generation von Frauen an, die mit der Überzeugung groß geworden ist, dass Gleichberechtigung eine Selbstverständlichkeit ist. Mit dem Eintritt ins Berufsleben dämmerte mir allerdings, dass es mit der theoretischen Gleichberechtigung praktisch nicht weit her ist. Schon in meinem Hauptstudienfach der Germanistik, war mir die Diskrepanz nicht verborgen geblieben – die Vorlesungssäle waren von Studentinnen bevölkert, während die Professorenschaft überwiegend männlich war. Spätestens nach

der Geburt meiner ersten Tochter wurde mir klar, dass die gesellschaftliche Realität weit von meinen jugendlichen Idealen entfernt ist. Während ich dazu beglückwünscht wurde, dass ich trotz meines Kindes meine Promotion zügig beendete, wurde meinem Mann gratuliert, wie er sich trotz seines Berufes um unsere Tochter kümmerte. Frau = Kind, Mann = Beruf. Und so verabschieden sich überwiegend die Frauen nach der Promotion von einer Wissenschaftskarriere, weil sie die fehlende Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie fürchten. Als dezentrale Frauenbeauftragte setze ich mich dafür ein, dass die Bedingungen für Doktorandinnen strukturell verbessert werden und biete Beratung an. Übrigens: Bei unserer Graduiertenschule waren bei der Gründung nur 8% der Faculty Mitglieder Frauen – inzwischen sind wir bei 20%. Wie wir das geschafft haben? Über eine Quote.

**Kontakt** Dr. Anne Löchte  
Dezentrale Frauenbeauftragte der HGS  
Luisenstr. 56, Raum 331  
hgs-frauenbeauftragte@hu-berlin.de

# LaNA

## Frauen-Networking in Adlershof

*Es bedarf eines guten Netzwerks, um im Beruf erfolgreich zu sein und voran zu kommen. Die Adlershofer Netzwerkpotenziale vermehrt für Frauen zu erschließen, ist Ziel des Ladies Network Adlershof (LaNA).*

Der Wissenschafts- und Technologiepark Adlershof hat über Berlin hinaus einen guten Ruf für gelungenes Netzwerken. Wissenschaftler\_innen und Organisator\_innen aus Hochschule, Wirtschaft und außeruniversitärer Forschung arbeiten hier beispielhaft eng zusammen.

Welchen Anteil haben Frauen daran? Können Frauen in ihren Karrierewegen von den Adlershofer Netzwerken profitieren? Das fragten sich im Sommer 2009 die sechs Initiatorinnen des Ladies Network Adlershof (LaNA), von denen je zwei aus den Bereichen Universität, außeruniversitäre Forschung und Unternehmen stammen. Bei rund 24.000 Beschäftigten hat der Technologiepark Adlershof einen Frauenanteil von über 30%. In der außeruniversitären Forschung liegt dieser unter den Wissenschaftler\_innen bei 20%. Zahlen zu Frauen in Führungspositionen sind insbesondere im Unternehmensbereich kaum zu erhalten, Schätzungen gehen von ca. 15% aus.

Da Netzwerken als ein Erfolgs- und Karrierefaktor erkannt ist, haben sich die LaNA-Initiatorinnen zum Ziel gesetzt, die in Adlershof vorhandenen Netzwerkpotenziale für Frauen vermehrt nutzbar zu machen. LaNA richtet sich dabei an Frauen aus der Wissenschaft und aus Unternehmen in Adlershof, die aktiv im Beruf sind und die Gesellschaft dadurch mitgestalten.

Organisatorisch wird LaNA von der IGafa (Initiativgemeinschaft Außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in Adlershof e.V.) betreut. Das 1992 gegründete wissenschaftliche Netzwerk der außeruniversitären Forschungsinstitute in Adlershof ist die wichtigste Serviceeinrichtung für Wissenschaftler\_innen vor Ort. Aufgaben der IGafa sind die Förderung interdisziplinärer Zusammenarbeit, Veranstaltungsorganisation, die Betreuung internationaler Gäste sowie die Literaturversorgung der Institute. Seit 2011 wird LaNA durch die Senatsverwaltung für Frauen finanziell unterstützt.

Ein Kernstück von LaNA ist der Ladies Lunch, eine mit maximal 20 Gästen bewusst „klein gehaltene“ Veranstaltung, bei der sich alle aktiv an der Diskussion mit der Tischrednerin beteiligen können. Gastrednerinnen der bisherigen Veranstaltungen waren z. B. Dr. Kleine-Tebbe,

Chefärztin des Brustzentrums, Richterin Nöhre, Präsidentin des Kammergerichts Berlin, Dr. Nikutta, Vorstandsvorsitzende der BVG, und die Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, Dilek Kolat. Alle Rednerinnen gaben sehr offen Auskunft über die Bedingungen ihrer Karrieren in den verschiedenen Berufssparten. Häufig kristallisierten sich in der Diskussion neben Unterschieden auch Ähnlichkeiten zur beruflichen Situation der Teilnehmerinnen aus Adlershof heraus.

Vielfach bedauert wurde das Fehlen einer Veranstaltung zum Frauentag am 8. März. Deshalb organisiert LaNA nun jährlich den „Frauentag in Adlershof“. Hier werden verschiedene Aspekte der Förderung von Frauen in Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung diskutiert. So beschäftigte sich der Adlershofer Frauentag 2012 mit den unterschiedlichen Frauenförderansätzen der Wissenschaftsorganisationen, 2013 hatte die bisher eher niedrige Durchschlagskraft von Frauennetzwerken zum Thema.

Regelmäßige Treffen der Adlershofer Gleichstellungsbeauftragten aus Universität, Forschung und Wirtschaft ergänzen die Aktivitäten des Netzwerks. Sie stärken den Informationsaustausch über Möglichkeiten und Instrumente der Frauenförderung und schaffen Synergien durch die Vernetzung von Angeboten auf dem Campus Adlershof. Ein wichtiges Thema des letzten Jahres war etwa die Vernetzung der vorhandenen Mentoringprogramme. Die Einrichtung einer Ferienbetreuung für Grundschulkindern wurde als Bedarf zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie identifiziert und konnte in Kooperation mit dem Helmholtz-Zentrum Berlin verwirklicht werden.



Foto: Horst Werner

Nora Schweiger



Foto: IGafa e.V.

Ursula Westphal, Dr.

Wenn Sie Kontakt zu **LaNA** aufnehmen möchten oder Interesse an dem 2013 gestarteten elektronischen Netzwerk LaNA-Community haben, wenden Sie sich bitte an die Organisatorin Nora Schweiger:  
 Telefon: +49 (0) 30 6392-3669,  
 Mail: [schweiger@igafa.de](mailto:schweiger@igafa.de)  
 LaNA-Community: [lana.igafacom.de](http://lana.igafacom.de)

## fokus.frau

### firstgen: Mentoring für Studentinnen der ersten Generation



Foto: privat

**Jelena Kovacevic (M.A.)** studiert im Master Erziehungswissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung/ Lebensbegleitendes Lernen/ Berufliche Bildung. Sie war Mentorin bei firstgen. Zum gleichen Thema erscheint Anfang 2014 in englischer Sprache ein Beitrag in dem Buch "Student engagement in Europe: society, higher education and student governance" des Europarats. [jelena.kovacevic@cms.hu-berlin.de](mailto:jelena.kovacevic@cms.hu-berlin.de)

In diesem Wintersemester findet die dritte Runde von **firstgen** statt. Eine Teilnehmerin aus der zweiten Runde berichtet.

An deutschen Universitäten bestimmt noch immer ein traditioneller Typus die Studierendenschaft: Studierende, deren Eltern nicht studiert haben, gehören nicht dazu. Die Universitäten tragen nach wie vor mehr zur Statusvererbung als zur sozialen Mobilität durch Bildung bei (Wolter, 2011). Vor diesem Hintergrund ist die Idee für **firstgen** im Büro der Zentralen Frauenbeauftragten der HU entstanden.

#### Mentoring als Empowerment und Betreuung

Bei **firstgen** begleitet eine Master- oder Promotionsstudentin eine Studienanfängerin – beide Studierende erster Generation – über das erste Semester hinweg. Die Mentees werden ermutigt, Defizite nicht bei sich zu sehen, sondern Selbstvertrauen bei der Behauptung ihrer Bedürfnisse zu entwickeln. Empowerment hilft dabei. Die Mentorinnen helfen ihren Mentees nicht allein bei studienorganisatorischen Fragen, indem sie beispielsweise gemeinsam die Prüfungsordnung studieren oder die Bibliotheksnutzung probieren; sie leisten auch emotionalen Beistand, wenn es im Studentinnenleben stressig wird. Bei der Definition konkreter Ziele stimmen sich Mentee und Mentorin entsprechend dem aus der Erwachsenenpädagogik stammenden Prinzip der Teilnehmendenorientierung miteinander ab.

#### Mentoring als Netzwerk

Aus der Forschung gibt es die Erkenntnis, dass Frauen gerade im beruflichen Feld Netzwerke fehlen und diese zugleich auf dem Arbeitsmarkt höchst wertvoll und bedeutsam sind (Franzke, 2003). **firstgen** schafft ein solches Netzwerk, indem sich Mentorinnen und Mentees mit ähnlichem Erfahrungshintergrund vernetzen können.

**firstgen** zielt also auf die Veränderung der universitären Strukturen und ist damit ein wichtiger Schritt in Richtung sozialer Mobilität, nach der gesellschaftspolitisch allseits gerufen wird.

#### Literatur:

Franzke, A. (2003). Mentoring für Frauen an Hochschulen-Potentiale für strukturelle Veränderungen?, die hochschule, journal für wissenschaft und bildung (2), 93-108.

Wolter, A. (2011): Hochschulzugang und soziale Ungleichheit in Deutschland. In: Heinrich-Böll-Stiftung: Öffnung der Hochschule. Chancengerechtigkeit, Diversität, Integration (S. 9-16)



## Du bist die Erste

in Deiner Familie, die studiert?

Dann bist Du bei uns richtig!

**firstgen** ist ein kostenloses Angebot für junge Frauen, die in ihren Familien die Ersten sind, die studieren und hat das Empowerment von Studentinnen der ersten Generation zum Ziel.

Neugierig?

Mehr unter: [www.firstgen.hu-berlin.de](http://www.firstgen.hu-berlin.de)

# Gelesen und empfohlen

## Buchtipps



### „Nicht von schlechten Eltern“ von Undine Zimmer

„Ich wollte wissen, was mich als »Hartz-IV-Kind« von anderen unterscheidet“, schreibt Undine Zimmer in ihrem Bericht über eine Kindheit und das Erwachsenwerden in einer Familie, die von staatlichen Transferleistungen, umgangssprachlich auch einfach nur Hartz-IV genannt, lebt. Die Autorin, Absol-

ventin der HU, beschreibt die Atmosphäre zu Hause, die sich im Wesentlichen von einem Mangel an allem kennzeichnete, insbesondere einem Mangel an Leichtigkeit als positives Lebensgefühl. Es ist ein Leben mit vielen Ohnmachtsgefühlen, wenig Selbstbewusstsein und vielen Vermeidungsstrategien, um nicht aufzufallen. Die Autorin beschreibt mit klaren Worten, was es bedeutet, mit Sozialhilfe aufzuwachsen.

Fazit: Es bleibt ein Fragezeichen, was genau der Kern des Buches ist. Das kann aber auch eine Botschaft sein: Das Problem am Rande der Gesellschaft zu leben, ist vielschichtig, nicht wirklich greifbar und erst recht nicht einfach lösbar. Deshalb ist dieser authentische Erfahrungsbericht lesenswert, um der Bedeutung von Teilhabe bzw. dem ständigen Gefühl, nicht dazuzugehören, näher zu kommen.

### „LEAN IN“ von Sheryl Sandberg

Das Buch *LEAN IN* mit dem deutschen Untertitel „Frauen und der Wille zum Erfolg“ ist eine Mischung aus Nachschlagewerk, (k)einem feministischen Manifest, humorvollen Anekdoten und Orientierungsleitfaden für Frauen, die sich erfolgreich in ihrem Bereich weiterentwickeln wollen, ihr individuelles Ziel erreichen oder auch an die Spitze wollen. Die Autorin Sheryl Sandberg, COO bei Facebook, ruft Frauen dazu auf, sich reinzuhängen, mit Ehrgeiz auf dem Weg zu sein, denn sie ist der Überzeugung, dass Gleichberechtigung als Revolution neben allen strukturellen Maßnahmen im Kopf jeder und jedes Einzelnen stattfinden muss. Sie richtet ihr Buch auch an alle Männer, die mehr darüber erfahren wollen, womit ihre Kolleginnen,

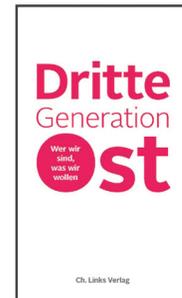
Töchter, Ehefrauen und Partnerinnen konfrontiert sind. Das gliedert Sandberg thematisch sinnvoll in einzelne Kapitel: Angefangen bei den unterschiedlichen Führungsambitionen der Geschlechter, über den typisch „weiblichen“ Wunsch von allen gemocht zu werden bis zu konkreten Anregungen wie z.B. „Suchen Sie Ihre Wahrheit und sprechen Sie sie aus“. Die Autorin endet mit dem Appell, dass die Gleichberechtigung nur gemeinsam zu schaffen ist – Frauen und Männer zusammen. Und vor allem: Auch Frauen müssen Frauen aktiv unterstützen und aufhören sich gegenseitig auszubremsen.

Fazit: *LEAN IN* erlaubt viele Lesarten: Ob mit kritischem, fragenden oder zustimmenden Blick – eine Bereicherung ist das Buch allemal.

### „Dritte Generation Ost“ von Hacker/ Maiwald/Staemmler u.a. (Hg.)

Das Buch *Dritte Generation Ost: Wer wir sind, was wir wollen* bündelt die Stimmen von 33 Autor\_innen, die zwischen 1975 und 1985 in der DDR geboren und zu „Wendezzeiten“ aufgewachsen sind. Es ist Teil des im Jahr 2011 gegründeten Projekts „3te Generation Ostdeutschland“ und spiegelt in anschaulicher Weise wider, wie eine gesamte Generation auf der Suche nach einer deutsch-deutschen Identität ist. Dies zeigt sich vor allem in den vielfältigen Erfahrungsberichten und kurzen Essays, in den Gesprächen und Interviews, die den Hauptteil des Buches bilden. In ihnen werden die Einschnitte und Veränderungen in der Identitätsbildung der sog. „Wendekinder“ beschrieben: „Zwar sind wir nicht, wie Migranten, in ein anderes Land gekommen, aber ein neues Land ist zu uns gekommen. In beiden, der DDR und der BRD, haben wir unsere Wurzeln. Uns verbindet am meisten, dass wir keine Ahnung haben, was die eine Hälfte unserer Herkunft, nämlich die der DDR, mit uns zu tun hat.“ (S. 213)

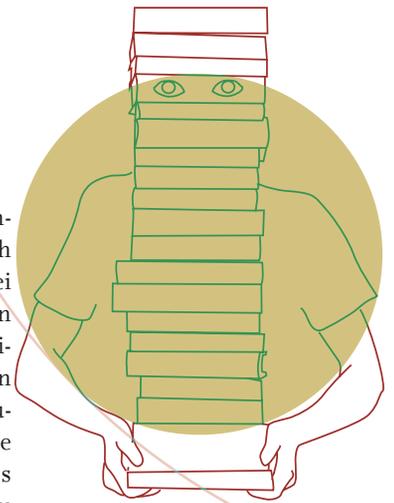
Fazit: Mit *Dritte Generation Ost* ist ein programmatischer Auftakt gelungen, der deutsch-deutsche Vergangenheit und Zukunft in sich vereint und die „Wendezeit“ in ihrer Stimmenvielfalt neu beleuchtet. Weitere Informationen: [www.dritte-generation-ost.de](http://www.dritte-generation-ost.de)



Undine Zimmer (2013)  
Nicht von schlechten Eltern.  
Meine Hartz-IV-Familie  
Verlag: S. Fischer  
ISBN: 978-3100925923

Sheryl Sandberg (2013)  
Lean In. Frauen und der Wille  
zum Erfolg  
Verlag: Econ  
ISBN: 978-3430201511

Michael Hacker, Stephanie  
Maiwald, Johannes Staemmler,  
Judith Enders, Adriana Lettrari,  
Hagen Pietzcker, Henrik Schob-  
ber, Mandy Schulze (Hg.) (2012)  
Dritte Generation Ost: Wer wir  
sind, was wir wollen.  
Verlag: Chr. Links Verlag  
ISBN: 978-3861537304



## Familienfreundliche Hochschule: Das Familienbüro berichtet

### Großeltern-Service der HU doppelt ausgezeichnet



Foto: Patrick Meinhold

Mit dem Projekt Großeltern-Service verfolgt das Familienbüro die Idee eines sozialen Miteinanders, das Angehörige der Humboldt-Universität verschiedener Generationen und Statusgruppen zusammenbringt (s. *humboldt chancengleich* Ausgabe Juli 2013). Das Projekt wurde jetzt gleich zwei Mal ausgezeichnet

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft hat den Großeltern-Service mit der Hochschulperle des Monats August 2013 ausgezeichnet. Die Jury urteilte: „Der Großeltern-Service der Humboldt-Universität (HU) ist ein einzigartiges Betreuungsangebot, das zugleich mehrere Generationen an einer Universität anspricht und zu einer höheren und länger anhaltenden Identifikation mit der Hochschule beiträgt“. Hochschulperlen sind Auszeichnungen für innovative, beispielhafte Projekte, die an Hochschulen realisiert werden.

Durch die Auszeichnung wurde der Sender Deutschlandradio Wissen (DRadio Wissen) auf den Großeltern-Service aufmerksam und traf ein Wunschgroßelternpaar der ersten Stunde. „Wir haben sechs Enkel, aber sie wohnen alle in anderen Bundesgebieten“, berichtet Gabriele Frau Lucas, Wunschoma aus Leidenschaft, im Radiobeitrag. „Ein Enkel ist schon 16 Jahre alt. Mit Großeltern haben sie ja nicht mehr viel im Sinn, die Jugendlichen. Unsere anderen Enkel sehen wir eigentlich sehr selten.“ Frau und Herr Gabriele und Rainer Lucas, der der HU durch langjährige Mitarbeit verbunden ist, kommen seit einigen Monaten regelmäßig mit einer Familie mit zwei kleinen Kindern zusammen. Herr Lucas: „Wir treffen uns, wir fahren in den Zoo, irgendwann demnächst wollen wir nach Germendorf in den Tierpark... Man fühlt sich in die Zeit zurückversetzt, wo die eigenen Kinder klein waren und wo man die eigenen Enkel in diesem Alter erleben und mit ihnen spielen konnte.“

startsocial  
hilfe für helfer

ausgewählt durch  
Stifterverband  
für die Deutsche Wissenschaft

## „Studieren mit Kind(ern)“ – Wie geht das? Informationen helfen bei der Vereinbarkeit

Autorin:  
**Dr. Birgit Rößler**  
Leiterin des Familienbüros

<http://gremien.hu-berlin.de/familienbuero>  
[familienbuero@uv.hu-berlin.de](mailto:familienbuero@uv.hu-berlin.de)

Am 20. und 21. November 2013 hat das Familienbüro der Humboldt-Universität wieder zur Infoveranstaltung „Studieren mit Kind(ern)“ eingeladen. Es gab viele Informationen, die bei der Vereinbarung – einerseits Studentin bzw. Student und andererseits auch Mutter oder Vater – von Nutzen sein können. Wie im Vorjahr fanden zwei Veranstaltungen statt, eine am Standort Adlershof und eine in Mitte.

Mit ihren Angeboten zur Beratung und Unterstützung von Studierenden mit familiären Aufgaben präsentierten sich das Familienbüro, die Allgemeine Studienberatung und –information, die Kommission Familiengerechte Hochschule des Akademischen Senats, das Referat Studieren mit Kind des ReferentInnenRats und Vertreterinnen der Sozialberatung und Psychologischen Beratung des Studentenwerks Berlin.

Im Mittelpunkt der Vorträge standen Schwerpunktthemen wie finanzielle Hilfen während und nach der Schwangerschaft, Finanzierung

des Studiums mit Kind, Möglichkeiten der Beurlaubung und Planung der Studienorganisation unter Einbeziehung der Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs für Studierende mit Kind(ern). Des Weiteren wurde über Angebote bei persönlichen Problemen, bei Leistungs- und Lernproblemen sowie bei Schwierigkeiten in der Partnerschaft informiert.

Eine allgemeine Fragerunde bildete jeweils den Abschluss der Veranstaltungen. Dabei wurden insbesondere Fragen rund um die Kinderbetreuung gestellt: Wie und wo kann ich eigentlich einen Kita-Gutschein beantragen? Welche Voraussetzungen sind dafür notwendig? Gibt es weitere Kinderbetreuungsmöglichkeiten? Wie gehe ich damit um, wenn ich keinen Kitaplatz bekomme, aber einen gesetzlichen Anspruch habe? Expertinnen und Experten standen im Anschluss an die Fragerunden auch für Vier-Augen-Gespräche zur Erörterung individueller Probleme bereit.

## Dezentrales Arbeiten: Alternierende Telearbeit bald möglich?

*In der Zielvereinbarung 2012 zum Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ hat sich die Universität dazu verpflichtet, die Möglichkeiten des dezentralen Arbeitens in der Verwaltung und in den Zentraleinrichtungen weiter zu entwickeln und zu regeln. Ziel ist eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit.*

### Bestehende Möglichkeiten

An der HU steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften mit dem §10 Sonderregelungen der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit bereits ein Instrument zur Verfügung, auf dessen Grundlage Vorgesetzte mit Beschäftigten aus familienbedingten Umständen gesonderte und individuelle Arbeitszeitregelungen treffen können: Um Arbeit und Familie besser vereinbaren zu können, ist eine Arbeitszeitverlagerung möglich.

Eine Arbeitszeitverlagerung kann aber manchmal nicht ausreichend sein. In bestimmten familiären Situationen ist die Anwesenheit zu Hause sehr hilfreich und notwendig. Dafür können individuelle Vereinbarungen das zeitweise Arbeiten von zu Hause regeln. Empfehlenswert ist es, in diesen Vereinbarungen festzulegen:

- Zu welchen Zeiten erfolgt das Arbeiten von zu Hause?
- Wie ist die Erreichbarkeit während dieser Zeit gewährleistet?
- Welche Aufgaben werden zu Hause erledigt?
- Wie werden diese abgerechnet?

Eine solche Vereinbarung gibt den Beschäftigten und den Führungskräften gleichermaßen Sicherheit über die getroffenen Absprachen und gewährleistet die notwendige Transparenz. Für den Abschluss einer solchen Vereinbarung und bei auftretenden Schwierigkeiten steht das Familienbüro gern beratend und unterstützend zur Verfügung.

### Zukünftig Telearbeit möglich?

Um die Ansprüche von Beschäftigten und die Reaktionsmöglichkeiten von Vorgesetzten auf diese Ansprüche generell zu regeln, ist die HU in der Zielvereinbarung zum „audit familiengerechte hochschule“ die Verpflichtung eingegangen, eine Dienstvereinbarung abzuschließen, in der die Möglichkeiten der alternierenden Telearbeit für Beschäftigte in der Verwaltung und in den Zentraleinrichtungen auch aus familiären Gründen geregelt wird.

Die Vorteile einer Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit sind: Reduzierung von Ausfallzeiten, erhöhte Wahrnehmung der HU als familienbewusste Arbeitgeberin und damit Imagepflege. Für die Regelung mobilen Arbeitens und der flexibleren, orts- und zeitunabhängigeren Aufgabenerledigung haben Einrichtungen des öffentlichen Dienstes einen großen Spielraum. Diesen gilt es zu nutzen, um sich weiterhin als eine interessante Arbeitgeberin für Nachwuchskräfte positionieren zu können.

## Ein Wissenschaftsspielplatz für die Humboldt-Universität zu Berlin

*Die Errichtung eines Wissenschaftsspielplatzes auf dem Campus Nord als ein neues Projekt der HU zum weiteren Ausbau der familiengerechten Infrastruktur ist als eine Aufgabe in die Zielvereinbarung „audit familiengerechte hochschule“ integriert.*

Der Campus Nord, ein parkähnliches Areal zwischen Luisenstraße, Hessischer Straße und Reinhardtstraße, hat sich in den letzten Jahren zu einem Ort der Spitzenforschung in

der Biologie, der Medizin und den Neurowissenschaften entwickelt. Mit der Ansiedlung des Integrativen Forschungsinstituts für Lebenswissenschaften öffnet sich ein noch kreativeres Umfeld für Forschung, Studium und Nachwuchsförderung. Ebenfalls zum Campus Nord, der auch als versteckte grüne Oase bezeichnet wird, gehören die Humboldt Graduate School, das Tieranatomische Theater und das Bernstein-Zentrum.

Für weiterführende  
Informationen wenden  
Sie sich bitte an:  
Familienbüro  
10099 Berlin  
Unter den Linden 6  
Tel: 030 2093-2191  
familienservice@uv.hu-be

Fortsetzung auf Seite 34

Fortsetzung von Seite 33

Auf dem Campus Nord soll nun das Thema Familienfreundlichkeit praktisch umgesetzt werden: So plant die HU einen Wissenschaftsspielplatz, der Spiel, Kreativität und Wissenschaft verbinden wird. Auch der „zukünftige Nachwuchs“ kann hier experimentieren, spielerisch Erfahrungen mit wissenschaftlichen Phänomenen machen und sich ausprobieren. Damit stellt der Wissenschaftsspielplatz eine ideale Ergänzung für den Campus Nord dar, zumal sich in unmittelbarer Nachbarschaft zwei Grundschulen und mehrere Kindertagesstätten befinden.

Weitere Spenden sind willkommen!  
Humboldt-Universität zu Berlin  
Bank: Berliner Bank - Niederlassung der  
Deutsche Bank PGK  
IBAN: DE95 1007 0848 05126206 01  
BIC/SWIFT: DEUTDEB110  
Verwendungszweck: 01069901  
(Spende Wissenschaftsspielplatz)

Gemeinsam bereiteten Fachdidaktiker\_innen der Universität, das Familienbüro

und die Technische Abteilung ein Konzept vor. Diskutiert wurden die Zielgruppen für den Wissenschaftsspielplatz, seine genaue Lokalisierung im Areal und Ideen für mögliche wissenschaftliche Spielgeräte.

Eine Fertigstellung des Wissenschaftsspielplatzes ist für 2015 geplant. Die zur Umsetzung des Konzepts notwendigen Mittel sollen mit Unterstützung des Bereichs Fundraising der Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit eingeworben werden. Als Ausdruck der Wertschätzung für das Projekt hat der Präsident der Humboldt-Universität, Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz, sein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro, das mit der Ehrung zum "Rektor/Präsident des Jahres" verbunden war, für die Realisierung des Wissenschaftsspielplatzes gespendet.

## Rückblick

### Wettbewerb familienfreundliches Projekt 2013

Autorin:  
Katrin Meinke

Zum zweiten Mal fand im Jahr 2013 der vom Familienbüro der Humboldt-Universität zu Berlin initiierte Wettbewerb „Familienfreundliches Projekt“ statt. Erneut hatte die Jury die schwierige Aufgabe, unter einer Vielzahl von hochkarätigen Einsendungen zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule zwei Gewinnerprojekte auszuwählen.

Mit 250 Euro ausgezeichnet wurden die interdisziplinäre Kinder-Sommeruniversität des Exzellenzclusters BildWissenGestaltung sowie das Forschungskolleg „Arbeit & Lebenslauf in globalgeschichtlicher Perspektive“. Beide Projekte überzeugten durch ihren Ideenreichtum und die Aktualität ihres Ansatzes.

Das 2009 gegründete Forschungskolleg zeichnet sich durch die aktive Unterstützung der Familienmitnahme von Gastwissenschaftler\_innen des Kollegs aus. So bietet es Hilfestellung bei der Visumsbeantragung, bei der Wohnungssuche und bei der Suche nach passenden Kindergärten und Schulen. In den eigenen Räumlichkeiten veranstaltet es kostenlose Deutsch- und Englischkurse auch für Fa-

milienangehörige und hält einen Arbeitsplatz mit angrenzender Kinderecke bereit.

Die interdisziplinäre Kinder-Sommeruniversität des Exzellenzclusters bot an vier Tagen in den Sommerferien Kindern von Mitarbeiter\_innen im Alter von 10 bis 15 Jahren Workshops, Exkursionen sowie einen Einblick in die verschiedenen Forschungsbereiche des Clusters an. So waren die Kinder nicht nur „Spieleentwickler\_innen für einen Tag“, sondern auch Psycholog\_innen, Soundexpert\_innen oder Modellbauer\_innen. Das Konzept der Sommeruniversität, die 2014 wiederholt werden soll, ist als offenes Format gedacht: Am Angebot können sich viele weitere Einrichtungen der HU beteiligen.

Die feierliche Preisverleihung für die familienfreundlichsten Projekte der Humboldt-Universität 2013 fand am 24. Mai im Rahmen des Kinderfestes statt. Auch im kommenden Jahr wird der Wettbewerb wieder ausgeschrieben. Beteiligen können sich alle, die unsere Hochschule noch familienfreundlicher machen wollen.

Wettbewerb:  
Familienfreundliches Projekt

Der Jury gehören der Vizepräsident für Studium und Internationales, Prof. Michael Kämper-van den Boogaart, die Kommission Familienfreundliche Hochschule, die Zentrale Frauenbeauftragte, Dr. Ursula Fuhrich-Grubert, das Familienbüro und der RefRat Studieren mit Kind an.

## Als Gastwissenschaftlerin mit Kind an die Humboldt-Universität zu Berlin

*Einen Aufenthalt als Gastwissenschaftlerin mit Kind(ern) in Berlin zu organisieren, ist eine echte Herausforderung: Es gilt nicht nur, eine Wohnung sowie einen Kita- oder Schulplatz zu suchen, auch das Berliner Kindertagesbetreuungssystem will erst einmal durchschaut werden. Dass die bürokratischen Hürden aber auch unproblematisch bewältigt werden können, lebt Ana Donevska-Todorova vor.*

Ana Donevska-Todorova, geboren in Skopje, Republik Mazedonien, absolvierte am Institut für Mathematik der Ss. Cyril and Methodius Universität in Skopje ihre Bachelor- und Masterstudien. Es folgten mehrere Jahre Lehrtätigkeit an einem mathematisch-naturwissenschaftlich profilierten Gymnasium sowie an der MIT Universität in Skopje. Seit Januar 2013 lebt Ana Donevska-Todorova mit ihrem Mann und ihrer sechsjährigen Tochter in Berlin. Sie promoviert und ist assoziierte Mitarbeiterin am Institut für Mathematik der Humboldt-Universität.

*Was hat Sie als Wissenschaftlerin mit Familie zu einem Gastaufenthalt in Berlin bewogen?*

Als ich zum ersten Mal nach Deutschland kam, überraschte und erfreute es mich zu sehen, wie sich viele Menschen im Hochschulwesen Gedanken machen über familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler\_innen. Das ermutigte mich, ein Jahr später gemeinsam mit meinem Mann und unserer vierjährigen Tochter nach Berlin zu ziehen.

*Hatten Sie Unterstützung in der Planung Ihres Umzugs?*

Die bürokratischen Hürden und Anforderungen in einem fremden Land sind aus der Perspektive einer Wissenschaftlerin nur schwer zu durchschauen und auch zeitraubend. Um unseren Aufenthaltsstatus zu klären oder auch um eine Wohnung zu finden, die unseren Anforderungen entsprach, waren wir stark auf Informationen angewiesen, die wir dankenswerterweise von den verantwortlichen Personen am Institut für Mathematik der Humboldt-Universität erhalten haben.

*Sie brauchten einen Kitaplatz für Ihre Tochter?*

Von Land zu Land funktioniert die Kindertagesbetreuung anders. Während in meiner Heimat, Mazedonien alle Einschreibeformalitäten im Kindergarten selbst stattfinden, sollte man

in Berlin einen Kitaplatz nicht nur am besten ein Jahr im Voraus reservieren, sondern man braucht auch noch einen sogenannten „Kitagutschein“, der vom zuständigen Jugendamt ausgestellt wird. An dieser Stelle möchte ich mich bei Frau Marion Thomma bedanken, Sekretärin am Institut für Mathematik am Campus Adlershof. Sie hat mir über das Familienbüro der HU den Belegplatz in der Fröbel-Kita in Adlershof vermittelt, der von der Humboldt-Universität für Gastwissenschaftler\_innen reserviert ist.

*Wie sieht Ihr Alltag in Berlin aus?*

Ein normaler Arbeitstag beginnt bei uns um sechs Uhr morgens. Nachdem unsere Tochter sechs Monate die Fröbel-Kita besucht hat, ist sie kürzlich eingeschult worden und besucht jetzt die erste Klasse – das ist wirklich aufregend für uns. Ich verbringe den Großteil meines Tages in meinem Büro in der BMS (Berlin Mathematical School)-Lounge im Johann von Neumann-Haus. Dort herrscht eine angenehm internationale Arbeitsatmosphäre. Besonders schätze ich, dass ich mir meine Forschungstätigkeit frei einteilen kann. Ich kann selbst entscheiden, wann ich mit den Studierenden Experimente in den Schulen mache, und wann ich in die Bibliothek gehe. Sollte ich in Schreiblaune sein, kann ich auch länger im Büro bleiben, ohne jemanden zu stören. Zum Glück habe ich unter meinen Kolleg\_innen und insbesondere in meinem Supervisor Prof. Dr. Andreas Filler immer jemanden, mit dem ich sprechen oder Ideen austauschen kann. Am späten Nachmittag kommt meine Familie beim Abendessen zusammen, wo wir uns über unseren Tag austauschen.

*Wie ist Ihrer Tochter die Anpassung an die neue Umgebung gelungen?*

Ich bin mir sicher, dass meine Tochter niemals ihre erste Begegnung mit den Kindern im neuen Kindergarten in Berlin vergessen wird. Obgleich sie ihre alten Freunde aus Skopje

Fortsetzung von Seite 35

sehr vermisst hat, hat sie sich schnell in Berlin eingelebt. Kinder verstehen sich anders als Erwachsene. Es ist unsere Aufgabe als Erwachsene, mehr über einander zu lernen und sich frei von Vorurteilen zu machen. Ich denke, Kindern gelingt es viel spielerischer, sich in den anderen oder die andere hineinzusetzen. Sprache und Kultur sollten keine Barrieren sein, sondern das Fundament, auf dem wir unser Wissen über universelle Werte und gegenseitigem Respekt bauen.

*Was gefällt Ihnen an Berlin?*

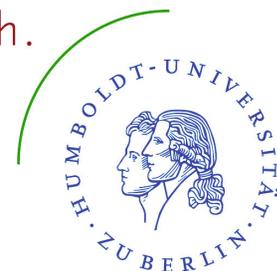
Eine Menge! Veranstaltungen für Wissenschaftler\_innen, Familien und Kinder; die Wissenschafts-Community; die Natur, Wälder und Seen; die Vielfalt und Internationalität, Spielräume... Und natürlich vieles, vieles mehr.

Die Humboldt-Universität stellt über das Familienbüro Gastwissenschaftler\_innen und ausländischen Stipendiat\_innen für eine kurzzeitige Kinderbetreuung (3-6 Monate) einen Belegplatz in der Fröbel-Kita am Campus Adlershof zur Verfügung. Um diesen in Anspruch zu nehmen, bedarf es eines Antrags durch die Leiterin oder den Leiter der gastgebenden Einrichtung sowie eine Erklärung der Kostenübernahme der Reservierungskosten für die Zeit der Belegung. Sollte ein fester Wohnsitz noch nicht feststehen, kann beim Jugendamt in Treptow-Köpenick ein Kitagutschein auch mit der Adresse der einladenden Institution beantragt werden. Das Familienbüro steht bei Bedarf beratend zur Seite.

**Weiterführende Informationen:**

Familienbüro  
 Katrin Meinke  
 10099 Berlin  
 Unter den Linden 6  
 Tel: 030 2093-2191  
[familienservice@uv.hu-berlin.de](mailto:familienservice@uv.hu-berlin.de)

humboldt chancengleich.  
 fokus familie.





## Nachruf

Mitte Oktober 2013 verstarb vollkommen überraschend

## Veit Stürmer

Er befand sich auf dem Heimweg von einer Grabungsreise, die ihn nach Kreta geführt hatte. Die minoische Archäologie war dem langjährigen Mitarbeiter der Humboldt-Universität Zeit seines Arbeitslebens ein besonderes Anliegen.

Seit 1990 wirkte Veit Stürmer als ein von vielen Studierenden geschätzter akademischer Lehrer, als ein gleichermaßen gefragter Wissenschaftler sowie als Kurator der

archäologischen Sammlung des Lehrbereichs Klassische Archäologie an der HU. Um den Erhalt und den Ausbau dieser Sammlung hat er sich ständig und erfolgreich bemüht.

Schließlich wurde Veit Stürmer aber auch als unermüdlicher Gremienvertreter von allen Seiten geachtet: Im Akademischen Senat, in der Standort-Entwicklungskommission, in der Entwicklungsplanungskommission – dort zuletzt als stellvertretender Vorsitzender – und schließlich in der Kommission Familiengerechte Hochschule. Auch hier wirkte er seit Anfang 2013 als stellvertretender Vorsitzender, nachdem er zuvor – fünf Jahre lang – dieser Kommission als Vorsitzender zur Verfügung gestanden hatte. Sein spezielles Engagement in der Familienpolitik zeigte sich aber auch in einer ganzen Reihe seiner weiteren Aktivitäten an der HU. So begleitete er zwei Mal den erfolgreichen Prozess der Auditierung der Universität als familiengerechte Organisation, unterstützte die Etablierung des Familienbüros und stand von Beginn an als Diskussionspartner in der jährlichen Veranstaltung „Studieren mit Kind“ zur Verfügung. Auch für die Einrichtung einer Kindertagesstätte an der HU setzte er sich kontinuierlich ein. Dieses familienpolitische Engagement verknüpfte er in kinderfreundlicher und praktischer Manier auch mit seiner Wissenschaft, der Archäologie: So war der von ihm ersonnene „Ausgrabungsort“ eine der gefragtesten Attraktionen im Rahmen der Kinderfeste der HU.

Die Humboldt-Universität vermisst Veit Stürmer schmerzlich.

Alle diejenigen, die sich um die Familienfreundlichkeit unserer Universität bemühen, tun dies in ganz besonderem Maße. Aufgrund seines vielfältigen Engagements werden wir ihn aber nicht vergessen!

## Zu guter Letzt Tipps und Termine

### Caroline von Humboldt- Professur: Feierliche Ehrung am 18. Dezember 2013

Zum zweiten Mal verleiht die Humboldt-Universität im Rahmen der Exzellenzinitiative die CvH-Professur. Ausgezeichnet wird Prof.in Claudia Draxl, Lehrstuhlinhaberin im Institut für Physik im Bereich Theoretische Festkörperphysik. Claudia Draxl ist eine international anerkannte Spitzenforscherin in ihrem Fachgebiet, die sich ebenfalls durch ausgezeichnete Lehre und als Führungspersönlichkeit auszeichnet. Die Universität Uppsala/Schweden hat ihr bereits die Ehrendoktorwürde verliehen. Darüber hinaus ist sie Fellow der American Physical Society und seit 2011 mit einer Einstein-Professur an der HU beschäftigt. Am 18. Dezember 2013 feiert die HU die Ehrung mit einer festlichen Veranstaltung. Als Festrednerin begrüßt wird die schwedische Ministerin für Gleichstellung und stellvertretende Bildungsministerin Maria Arnholm sowie als Laudator Prof. Börje Johansson, Professor am Department of Materials, Science and Engeneering, Royal Institute of Technology, Sweden und Mitglied des Nobelkomitees 2010. Mit der Caroline von Humboldt-Professur fördert die HU exzellente Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Gleichstellungskonzepts der Universität.

1: **Büro der zentralen Frauenbeauftragten**  
Modellentwurf  
für das Lise-Meitner-Denkmal von  
Anna Franziska Schwarzbach  
Foto: Schwarzbach

### Internationaler Frauentag: 8. März 2014

Anlässlich des Internationalen Frauentags findet jedes Jahr die Frauenvollversammlung der Humboldt-Universität zu Berlin statt. Frauen aller Statusgruppen der Universität sind herzlich eingeladen den Frauentag im März gemeinsam mit dem Fraunebüro zu feiern.

**Mehr Informationen demnächst unter:**  
[www.hu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.hu-berlin.de/frauenbeauftragte)



### Lise-Meitner- Denkmal im Mai 2014

Die HU freut sich auf ihr neues Denkmal zu Ehren der

Physikerin Lise Meitner (1878-1968), die als erste Frau 1926 zur außerordentlichen Professorin an der Berliner Universität berufen wurde. Das Denkmal wird von der namhaften Berliner Bildhauerin Anna Franziska Schwarzbach realisiert und soll im Mai im Ehrenhof der Universität, vor dem Hauptgebäude Unter den Linden 6, aufgestellt werden. Der Löwenanteil an Spenden für die Finanzierung des Denkmals ist bereits zusammen gekommen. Weitere Spenden sind aber willkommen.

*Spendenkonto siehe links.*

### Tagung im Februar 2014: Feministische Kritik und Menschenrechte

Der Arbeitskreis „Politik und Geschlecht“ in der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft tagt vom 14. bis 15. Februar 2014 in Erlangen an der Friedrich-Alexander Universität. Im Mittelpunkt der interdisziplinären Jahrestagung stehen die feministischen Ansätze zu Menschenrechten, um aktuelle Konfliktfelder aufzuzeigen und Potenziale für Theorie und Praxis zu diskutieren. Von der HU wird Daniela Hrzán einen Beitrag zum Thema „Afrika im Menschenrechtsdiskurs“ leisten.

**Weitere Informationen:**  
[www.politik-und-geschlecht.de](http://www.politik-und-geschlecht.de)

### Kinderfest 2014

Am 20. Juni 2014 wird die Humboldt-Universität zu Berlin zum vierten Mal ihre Türen, Tore und Gartenzäune für Kinder öffnen. Der genaue Termin wird noch bekannt gegeben.

Aber jetzt steht bereits fest: Wieder wollen sich zahlreiche Institute und Einrichtungen der Universität beteiligen und dazu beitragen ein buntes Sommerfest für die Kinder aller Mitarbeiterinn\_en, für die Kinder der Studierenden und für alle interessierten Berliner\_innen zu gestalten.

**Familienbüro**  
**Unter den Linden 6,**  
**Raum 2109a**  
**Tel: (030) 2093-2191**  
**Fax: (030) 2093-2132**  
**familienervice@uv.hu-berlin.de**

**KINDERFEST**  
DER HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Spendenkonto für das  
Lise-Meitner-Denkmal

Zahlungsempfängerin:  
Humboldt-Universität zu Berlin  
Berliner Bank  
IBAN: DE95 1007 0848  
0512620601  
BIC/SWIFT: DEUTDEB110  
Verwendungszweck:  
Projekt-Nr. 01059903,  
Kennwort: Lise Meitner-Denkmal

**Equal Pay Day  
am 21. März 2014**

Unter dem Motto „... und raus bist Du? Minijobs und Teilzeit nach Erwerbspausen“ steht der Equal Pay Day (EPD), der Tag der Entgeltgleichheit, am 21. März 2014. Mit einem durchschnittlichen Lohnunterschiede von insgesamt 22 Prozent zwischen Männern und Frauen bildet Deutschland seit Jahren eins der Schlusslichter in der Europäischen Union, in der Frauen weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Das Datum des Aktionstags markiert den Zeitraum, den Frauen über das Jahresende

hinaus arbeiten müssen, um auf das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu kommen.

Seit 2008 gibt es den Equal Pay Day auch in Deutschland auf Initiative der Business and Professional Women (BPW) Germany. Entstanden ist der „Tag für gleiche Bezahlung“ in den USA. Symbol des internationalen Aktionstags ist die rote Tasche, die für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen steht. Gefördert wird EPD vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

**equal  
pay**  
**day ,-**

[www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de)

[www.bpw-germany.de](http://www.bpw-germany.de)

[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

## Das Allerletzte



humboldt  
**chancengleich**

Die nächste  
Ausgabe  
erscheint im  
Juni 2014.

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

[frauenbeauftragte.hu-berlin.de](http://frauenbeauftragte.hu-berlin.de)

