

Wissenschaftlerinnen-Rundbrief

Freie Universität Berlin

Nr. 2/2003

Chancengleichheit braucht Genderkompetenz
Dorothea Lüdke S. 1

Jahrestagung der Hochschulrektorenkonferenz am 5./6. Mai 2003 in Dresden

Frauen in der Wissenschaft
Prof. Dr. Klaus Landfried S. 7

Chancengleichheit – Chance für die Wissenschaft
Prof. Dr. Doris Henne-Bruns S. 9

Rede anlässlich der Verleihung der Ehrenmedaille der Freien Universität
an Dr. Suzanne Mubarak im Februar 2003
Prof. Dr. Jutta Limbach S. 11

Girls' Day 2003 an der Freien Universität – ein Fazit
Nicole Bellin S. 13

Ahgata – Hilfe für die Zeugin
Nicole Bellin S. 13

Ausschreibung des Margherita-von-Brentano-Preises 2003 der Freien Universität
Valeska Falkenstein S. 14

Chirly dos Santos-Stubbe: Arbeit, Gesundheit und Lebenssituation
afrobrasilianischer Empregadas Domésticas (Hausarbeiterinnen)
Sonja Schneller S. 17

Der Dahlemer Frauensommer 2003: Mörderische Geschichten
Sonja Schneller S. 19

Auftakttagung zum Zusatzstudiengang „Gender-Kompetenz“ S. 4

Programm der Tagung zum Zusatzstudiengang „Gender-Kompetenz“ S. 5

Margherita-von-Brentano-Preises 2003 – Ausschreibung S. 15

Expertinnen-Datenbanken S. 16

Tagungsprogramm der LaKoF S. 18

Der Dahlemer Frauensommer 2003 – Programm S. 20

Herausgeberin: Zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber
Redaktion: Valeska Falkenstein
Layout: Christine Knoll

Freie Universität Berlin
Rudeloffweg 25/27
14195 Berlin
Tel.: 030/838-542 59
e-mail: frauenbeauftragte@fu-berlin.de

Mai 2003

Dorothea Lüdke

Referat für Weiterbildung

Chancengleichheit braucht Gender-Kompetenz

FU startet neuen Zusatzstudiengang

Seit einigen Jahren prägen neue Begriffe die institutionalisierte Frauenpolitik: Gender Mainstreaming und Managing Diversity – um nur zwei der prominentesten zu nennen. Gender Mainstreaming steht – seiner sprachlichen Sperrigkeit zum Trotz – oben auf der nationalen und internationalen politischen Agenda. Diese politische Strategie initiierte einen Wandel von Frauenpolitik hin zur Geschlechterpolitik und brachte neue Akteurinnen und Themen ins Spiel. Ist das Konzept des Gender Mainstreaming durchaus kontrovers zu diskutieren, eins hat es erreicht: Es hat die Fragen nach Konsequenzen von (gesellschafts-)politischen Entscheidungsprozessen für Frauen, Männer und für das Verhältnis der Geschlechter zur politischen Maxime gemacht: Gender macht Politik.

Die innovativen gleichstellungspolitischen Konzepte verändern die Berufswelt: Gender-Kompetenz gilt – ebenso wie Medien- und Internetkompetenz – als Schlüsselqualifikation. Schweden war eines der ersten Länder, in denen das Konzept des Gender Mainstreaming implementiert wurde. „Flying experts“ werden dort die Fachleute genannt, die über Gender-Kompetenz verfügen und den Wandel der Organisationskultur vorbereiten und umsetzen. In Deutschland beraten, begleiten und koordinieren vor allem Fachressorts für Geschlechterpolitik und Gender-Beauftragte die Implementierung.

Zunehmend werden Expertinnen und Experten gesucht, die aktiv die neuen gleichstellungspolitischen Konzepte implementieren können und zudem fähig sind, die neuen Medien unterstützend für die Politik der Chancengleichheit einzusetzen. Die Freie Universität Berlin (FU Berlin) bietet mit dem Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz die Möglichkeit, in 3 Semestern in einem kompakten, berufsqualifizierenden Studium diese Zusatzqualifikationen zu erwerben.

Der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz

Der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz startet im Wintersemester 2003 an der FU mit einer Pilotphase. Die Idee geht auf die Initiative der Vizepräsidentin der FU, Prof. Gisela Klann-Delius, der Zentralen Frauenbeauftragten,

Mechthild Koreuber, der Vorsitzenden des Frauenrates, Prof. Mechthild Leutner, und der Zentraleinrichtung Frauen- und Geschlechterforschung, Dr. Anita Runge, zurück. Angesiedelt ist der Studiengang am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften. Der interdisziplinären Ausrichtung entsprechend unterstützt den Fachbereich eine fächerübergreifende Kommission. Das Studienmanagement liegt in den Händen der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der FU.

Frauen- und Geschlechterforschung sowie E-Learning spielen im Rahmen innovativer Reformanstrengungen der Hochschulen eine wichtige Rolle. Relativ neu ist die Verknüpfung beider Stränge, auf der das Konzept des Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz beruht. Diesen Studiengang zeichnet ein experimenteller und reflektierender Umgang mit E-Learning im Bereich der Gender Studies und der Praxis der Chancengleichheit aus, der auf einer didaktischen Verknüpfung von Online- und Offlinephasen (Blended Learning) basiert. Konzeptuell baut der Zusatzstudiengang damit auf drei Säulen auf: Gender Studies, gleichstellungspolitischen Konzepten und E-Learning.

Welche Ziele verfolgt der Studiengang?

Ziel des Zusatzstudiengangs ist es, Gender-Kompetenz zu vermitteln. Die Studierenden sollen für Fragen und Konsequenzen des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses sensibilisiert werden. Unverändert sind die Chancen im Geschlechterverhältnis ungleich verteilt. Es macht einen Unterschied, ob jemand eine Frau oder ein Mann ist. Mit dem Geschlecht verbinden sich eine Reihe von Vorstellungen darüber, was eine Person kann, darf oder muss.

Die Frauen- und Geschlechterforschung lieferte mit dem Konzept der sozialen Konstruktion von Geschlecht die Erkenntnis, dass diese Geschlechtsrollen nicht biologisch vorbestimmt sind, sondern in interaktiven Prozessen (Doing Gender) sozial hergestellt werden und als solche gestaltbar sind. Gender-Kompetenz baut auf diesem Gender-Wissen auf, ist aber nicht darauf begrenzt. Es umfasst Handlungskompetenz als die Fähigkeit, auf dieser Basis die neuen gleichstellungspolitischen Konzepte definieren, aktiv gestalten und implementieren zu können. Letztlich geht es dabei darum, die Geschlechterverhältnisse so verändern zu helfen, dass sich neue Optionen der Chancengleichheit jenseits geschlechtlicher Zuschreibungen eröffnen.

In den Mittelpunkt des Lehrangebots rücken damit die Strategien zur Realisierung der Chancengleichheit der Geschlechter, insbesondere Gender Mainstreaming, Managing Diversity und Total E-Quality. Im Anschluss an diese Zusatzqualifikation sollen die Absolventinnen und Absolventen u. a. folgende Aufgaben übernehmen bzw. begleiten können: Entwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen, Integration von Frauenförderprogrammen, Bildungsarbeit, gender impact assessment, Maßnahmen-, Ressourcen-, Organisationsanalyse, Qualifizierung auf Führungsebene, Organisationsentwicklungsprozesse, Evaluation und Controlling unter Gleichstellungsaspekten, Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit.

Gender-Kompetenz via E-learning?

Mit dem Einsatz von E-Learning in der Hochschullehre verbinden sich Hoffnungen auf innovative Lehr- und Lernformen, eine gesteigerte Effektivität der Lehre und größere Zufriedenheit der Studierenden. Was aber macht E-Learning erfolgreich? Entscheidend sind Aspekte wie die kommunikativen Vor- und Nachteile der Informations- und Kommunikationsmedien, die Medienkompetenz und die Fähigkeit der Studierenden und Lehrenden, sich auf neue Lern- und Lehrsituationen einzulassen, die Lernziele und last but not least die Lerninhalte.

Für die Frage nach der Integration multimedialer Lehr- und Lernformen greift der Studiengang auf das Modell des Blended Learning zurück. Dabei geht es um die optimale didaktische Verknüpfung von Online- und Präsenz-Elementen bzw. -phasen. Solche hybriden Lösungen finden zunehmend im Rahmen von Aus- und Weiterbildung Anklang. Insbesondere nachdem deutlich wurde, dass viele E-Learning-Angebote ohne Face-to-Face-Komponenten eher von den Studierenden abgelehnt werden und weniger effizient sind. Damit verbunden ist ein Wechsel von den traditionellen Formen der Lehre hin zu einer eher konstruktivistischen Lernphilosophie, in der eine problemorientierte, aktive und explorative Lernkultur im Vordergrund steht. Selbstgesteuertes Lernen und Peer-to-Peer-Learning sind Stichworte, die diesen Wandel beschreiben. Damit scheinen sich solche hybriden Lösungen gut für die Vermittlung der Inhalte und Ziele der Gender Studies sowie der Gender-Kompetenz zu eignen.

Gerade auch die Zielsetzung des Studiengangs sowie die Ziele einzelner Studienangebote sprechen gegen ein rein virtuelles Studienmodell. So können virtuelle Lern- und Lehrformen z. B. nur bedingt für Fragen und Konsequenzen des ge-

sellschaftlichen Geschlechterverhältnisses sensibilisieren oder ein gut funktionierendes Netzwerk innerhalb des Studiengangs aufbauen. Gerade dafür sind Face-to-Face-Kontakte und persönliche Interaktionen innerhalb der Präsenzlehre unersetzbar.

Der Zusatzstudiengang wird ergänzend zur Präsenzlehre die Möglichkeiten einer Lernplattform nutzen. Dieser zusätzliche (virtuelle) Raum soll die Bildung von Lerngemeinschaften unterstützen. Hier sollen sich neue Optionen für ein erfahrungsbezogenes, kooperatives und wechselseitiges Lernen eröffnen. Es werden Informationen, Wissen und Erfahrungen ausgetauscht sowie Konzepte und Texte diskutiert, bearbeitet und verfasst. Damit soll die Lernplattform dem Austausch von aktuellen Informationen, strategischen Hinweisen zur Studiengestaltung, Bereitstellung von Dokumenten und Arbeitsaufgaben, Austausch von Lernerfahrungen etc. dienen.

In speziellen Lerneinheiten sollen darüber hinaus gesellschaftspolitische Aktionsfelder der Konstruktion von Geschlecht bzw. der Geschlechterverhältnisse mit ihren Rahmenbedingungen und konkrete Fallbeispiele aus der Praxis der Chancengleichheit virtuell aufbereitet werden. Diese Modelle können als eine Hilfskonstruktion für eine spezifische Erkenntnisgewinnung von Handlungsalternativen angesehen werden. Durch bewusstes Reduzieren einerseits und durch Akzentuieren wesentlicher Gesichtspunkte andererseits werden komplexe und schwer zugängliche Zusammenhänge und Kontexte der Geschlechterverhältnisse vereinfacht und damit transparent und verständlich gemacht. Die Handlungskompetenz der Studierenden kann entweder durch das Agieren in bestimmten Rollen oder durch die Beobachtung von Interaktionen spielerisch erweitert werden.

Was kann studiert werden?

Drei Veranstaltungen führen in die Fragestellungen und Methoden des Zusatzstudiengangs ein:

- 1) Eine Orientierungswoche,
- 2) Ein Sensibilisierungstraining als Bestandteil eines Gender-Workshops und
- 3) Ein Jump on Service: „E-Learning konkret“

Die Orientierungswoche dient dazu, die Studierenden mit den Ausbildungszielen, dem konkreten Studienverlauf und den organisatorischen Ablauf des Zusatzstudiengangs vertraut zu machen. Das Sensibilisierungstraining führt theoretisch und praktisch in die Ideen, Konzepte und Strategien der Geschlechterdemokratie ein und fördert zugleich die Bildung eines Netzwerks unter den Studierenden. Das Seminar „E-Learning konkret“ bietet den Teilnehmerinnen

und Teilnehmern die Möglichkeit, sich eine gemeinsame Basis der Medien- und Internetkompetenz zu erarbeiten.

Eingebunden ist der Zusatzstudiengang in ein Begleitseminar, das die theoretischen und praxisbezogenen Lehrangebote auf die Ausbildungsziele des Studiengangs fokussiert. Im Rahmen des Studiengangs ist ein 12-wöchiges Vollzeitpraktikum in einer öffentlichen oder privaten Einrichtung vorgesehen. Nach erfolgreichem Studium erhalten die Absolventinnen und Absolventen ein Zertifikat.

Das Studienangebot gliedert sich in 3 Studienbereiche, die parallel in den 3 Semestern studiert werden:

Studienbereich I:

Grundlagen der Frauen- und Geschlechterforschung

Im ersten Studienbereich geht es um das Verständnis von Geschlecht als sozialer, kultureller und historischer Kategorie und um die Relevanz der verschiedenen inhaltlichen Strömungen und Perspektiven der Geschlechterforschung für die Praxis der Politik der Chancengleichheit. In einzelnen Seminaren werden nach dem Prinzip der „Fächer-Berührung“ bisher dezentral an der FU angebotene Seminare zur Frauen- und Geschlechterforschung verknüpft.

Studienbereich II:

Praxisperspektiven und Berufsfeldorientierung

Verschiedene Veranstaltungstypen wie Praxisseminare, Ringvorlesungen oder best practice meetings bieten Einblicke in die Berufsfelder, in denen Gender-Kompetenz gefragt ist. Im Mittelpunkt steht die kritische Reflexion und Weiterentwicklung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Die Angebote, die überwiegend durch Expertinnen und Experten der Chancengleichheit bestritten werden, sowie ein Praktikum in dem anvisierten Berufsfeld behandeln Geschlechterfragen im nationalen und internationalen Kontext.

Studienbereich III:

Qualifizierung durch Training

In Gender-Workshops, studienbegleitenden Coaching-Angeboten und Trainingsseminaren üben die Studierenden den Umgang mit Geschlechterkulturen und Geschlechterverhältnissen insbesondere in Institutionen und Organisationen. Wissenschaftliche Erkenntnisse können so in Handlungskompetenz überführt werden. Spezielle Seminare und Projekte im E-Learning-Bereich erweitern die Medien- und Internetkompetenz der Studierenden.

Für wen ist der Zusatzstudiengang gedacht?

Der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz bietet neue Karrierechancen für Absolventinnen

und Absolventen von Fächern, in denen Gender-Studies bislang nur eine geringe Rolle spielen (z. B. Jura, Medizin oder Wirtschaftswissenschaften). Darüber hinaus richtet sich das Lehrangebot auch an Interessentinnen und Interessenten aus Studienfächern, in denen Frauen- und Geschlechterforschung seit langem integriert ist.

Welche Berufsfelder eröffnen sich?

Die in diesem Studienangebot erworbenen Zusatzqualifikationen werden in unterschiedlichen Praxisfeldern gesucht: z. B. in nationalen und internationalen Unternehmen, Organisationen, Verwaltungen, in Politik- und Unternehmensberatungen, im Gesundheitswesen. Als zukünftige Change Agents oder Akteurinnen und Akteure des Wandels sollen die Absolventinnen und Absolventen die Chancengleichheit im Berufsleben, in der Politik und im öffentlichen Leben verwirklichen.

Perspektiven:

Mit dem Prinzip der „Fächer-Berührungen“ zwischen entfernten Disziplinen und der Integration von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern aus verschiedenen Fachbereichen in den Zusatzstudiengang bietet sich die Chance, ein FU-spezifisches Modell der disziplinenübergreifenden Kooperation der Geschlechterstudien zu entwickeln. Durch die Integration von Elementen des elektronischen Lehrens und Lernens kann der Studiengang daran mitwirken, die technische Gestaltung von Lehreinheiten mit der Reflexion von Inhalten und angemessener Vermittlung im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung zu verknüpfen.

Die Frauen- und Geschlechterforschung an der FU Berlin begibt sich mit dem Studiengang Gender-Kompetenz in virtuelle Lern- und Lehrräume. Ziel ist dabei, diese aktiv zu gestalten und dabei die Potenziale und Grenzen der neuen Medien zu reflektieren. Die Kombination von Präsenz- und virtueller Lehre steht im Zusammenhang mit den Bemühungen der FU, innovative Formen der Nutzung von E-Learning zu entwickeln.

Weitere Informationen:

Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung
Dorothea Lüdke

Königin-Luise-Str. 34, D-14195 Berlin

Tel.: (030) 838 53044

E-Mail: luedke@zedat.fu-berlin.de

<http://www.fu-berlin.de/zefrauen/index.html>

**Auftakttagung zum Zusatzstudiengang
„Gender-Kompetenz“ an der Freien Universität Berlin**

**„Kompetenz und/oder Zuständigkeit.
Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis“
4. - 6. Juni 2003**

Die Ablösung traditioneller Frauenförderpolitik durch Gleichstellungskonzepte unter dem Stichwort „Gender“ hat – spätestens seit Inkrafttreten der EU-Richtlinie zum gender mainstreaming von 1998 – eine beispiellose Flut von Aktivitäten ausgelöst: Neben der inflationären Einsetzung von institutionellen und betrieblichen Fachgruppen bzw. Gender-Beauftragten boomt ein Aus- und Weiterbildungsmarkt, der mit dem Versprechen lockt, kurzfristig die Kenntnisse zu vermitteln, die zur Umsetzung des gender mainstreaming in allen Politik- und Handlungsfeldern notwendig sind.

Auf der Seite der Frauen- und Geschlechterforschung steht diesen Aktivitäten keine vergleichbare Integration in den wissenschaftlichen „Mainstream“ gegenüber. Paradoxerweise rückt theoretisch eher der angebliche Bedeutungsverlust der Kategorie „Geschlecht“ in den Mittelpunkt, und es wird diskutiert, ob Gleichstellungspolitiken wie gender mainstreaming, managing diversity und total equality neuere Theorieentwicklungen der Frauen- und Geschlechterforschung nicht nur ignorieren, sondern sogar konterkarieren (Angelika Wetterer).

In der alltäglichen Praxis mag manchem die Forderung nach „De-Gendering“ angesichts fortdauernder, wenn nicht sogar sich verschärfender Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen absurd erscheinen. Die Tagung bietet ein Forum, das Problem der theoretischen Fundierung von Geschlechterpolitik neu zu diskutieren. Es geht dabei nicht nur um einen durch den Gender-Boom im Bereich der Gleichstellungsaktivitäten „erzwungenen Dialog“ (Sigrid Metz-Göckel) zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Vielmehr soll die Notwendigkeit einer Vermittlung von Wissen und Handeln von einer anderen Blickrichtung aus betrachtet werden: ausgehend von der Frage, worin eigentlich Kompetenz und Zuständigkeit für diese Aktivitäten begründet sind bzw. begründet sein sollten.

Damit eröffnet die Tagung im Harnack-Haus den „Weiterbildenden postgradualen Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz“ an der Freien Universität Berlin, der die wissenschaftliche Qualifikation im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung mit Trainings- und Weiterbildungselementen verbindet und eine fundierte Ausbildung für die Vermittlung zwischen Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis bietet.

Programm der Tagung:

„Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis“

Mittwoch, 4. Juni 2003

Ort: Institut für Informatik, Takustraße 9, 14195 Berlin

- | | |
|-----------|--|
| 18.00 Uhr | Begrüßung durch das Präsidium der Freien Universität Berlin |
| 18.15 Uhr | Grußwort: Harald Wolf,
Senator für Wirtschaft, Arbeit und Frauen
des Landes Berlin |
| 18.30 Uhr | Utopie und/oder Illusion.
Eine Erinnerung an den Feminismus und andere 'dirty words'
Prof. Dr. Cornelia Klinger, Wien/Berlin |
| 20.00 Uhr | Empfang |

Donnerstag, 5. Juni 2003

Ort: Harnack-Haus, Ihnstraße 16-20, 14195 Berlin

- | | |
|-----------|---|
| 9.00 Uhr | Begrüßung: Prof. Dr. Eberhard König,
Dekan des FB Geschichts- und Kulturwissenschaften
der Freien Universität Berlin |
| 9.15 Uhr | Eröffnung der Tagung: Prof. Dr. Dr. h.c. Mechthild Leutner,
Vorsitzende der Kommission für den
Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz, Berlin |
| 9.30 Uhr | Blickwechsel der Geschlechterforschung
PD Dr. Barbara Drinck, Berlin |
| 10.30 Uhr | Kaffeepause |
| 11.00 Uhr | Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Geschlechterpolitik
Prof. Dr. Gisela Klann-Delius, Berlin |
| 12.00 Uhr | Durchblicken oder Durchsetzen:
Gender Studies und Gender Mainstreaming
Prof. Dr. Nina Degele, Freiburg |
| 13.00 Uhr | Mittagspause |
| 14.30 Uhr | Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik?
PD Dr. Michael Meuser, Siegen |
| 15.30 Uhr | Gleichstellungspolitik zwischen allen Stühlen.
Zur Kritik an neuen Konzepten
Prof. Dr. Gertraude Krell, Berlin |
| 16.30 Uhr | Kaffeepause |
| 17.00 Uhr | Podium: Berufspraxis und -perspektiven:

Dr. Nathalie Amstutz,
Projektleiterin des Nachdiplomstudium Gender Management,
FH Solothurn Nordwestschweiz, Olten/Schweiz |

Gabriele Bargehr,
Geschäftsführerin Im Kontext,
Institut für Organisationsberatung, Supervision und Coaching, Wien/Österreich

Carola Busch,
Vorsitzende von Beirat und Jury TOTAL E-QUALITY e. V. Deutschland,
Frankfurt/Main

Hans W. Jablonski, Ford – Diversity Manager Deutschland, und
Daniela Hoose, Ford – Frauen in technischen Berufen, Köln

Ute Wanzek,
Geschäftsführerin des gender-institut sachsen-anhalt (G/I/S/A), Magdeburg

Moderation: Prof. Dr. Gertraude Krell, Berlin

Freitag, 6. Juni 2003

Ort: Harnack-Haus, Ihnstraße 16-20, 14195 Berlin

- | | |
|-----------|--|
| 9.00 Uhr | Institutionalisierungskonzepte von Frauen- und Geschlechterstudien
in der Bundesrepublik
Dr. Ulla Bock, Berlin |
| 9.15 Uhr | Podium: Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz

Dorothea Lüdke/Dr. Anita Runge,
Studienmanagement, Berlin

Dr. Regina Frey,
Gendertrainerin und Dozentin, Berlin

Karin Brinkhoff,
EU-Projekt „From Competence to Qualification“ und Dozentin, Berlin |
| 10.30 Uhr | Kaffeepause |
| 11.00 Uhr | Reflections on the transformative potential of gender mainstreaming in Europe
Dr. Mieke Verloo, Nijmegen/Niederlande |
| 12.00 Uhr | Mittagspause |
| 13.30 Uhr | Chancen und Risiken von Gender-Mainstreaming – Einschätzung aus der Praxis
Dr. Barbara Stiegler, Bonn |
| 14.30 Uhr | Kompetenz statt Zuständigkeit
PD Dr. Hilge Landweer, Berlin |
| 15.30 Uhr | Ein erzwungener Dialog – Gender Mainstreaming und Geschlechterforschung
Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Dortmund |
| 16.30 Uhr | Kaffeepause |
| 17.00 Uhr | Resümee und Abschlussdiskussion
Moderation: Prof. Dr. Marianne Braig, Berlin |
| 18.15 Uhr | Tagungsende |

Die Tagung wird veranstaltet von der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin und unterstützt vom Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre.

Jahresversammlung der Hochschulrektorenkonferenz am 5./6. Mai 2003 in Dresden

„Frauen in der Wissenschaft“

Frauen sind in Entscheidungs- und Führungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland noch immer dramatisch unterrepräsentiert. Mit einem Professorinnenanteil von lediglich zehn Prozent bildet Deutschland das Schlusslicht in der Europäischen Union. Dies steht im krassen Widerspruch zu einem Absolventinnenanteil von 45 Prozent und einem Doktorandinnenanteil von 33 Prozent. Eine zukunftsorientierte Gesellschafts- und Hochschulpolitik muss die Voraussetzungen dafür schaffen, dass Frauen in der Wissenschaft und Forschung in allen Bereichen gleichberechtigt vertreten sind. Aus der Sicht der einzelnen Wissenschaftlerin geht es dabei um nicht weniger als die Verwirklichung eines Grundrechtes. Aus der Sicht von Wissenschaft und Forschung geht es aber auch darum, originäre Beiträge von Frauen in der Wissenschaft anzuerkennen und ihre Potenziale besser als bisher zu nutzen.

Die Jahresversammlung der Hochschulrektorenkonferenz sollte als Forum dienen, die Lage zu diagnostizieren, über Erreichtes und Mögliches zu diskutieren, den Vergleich mit Europa und darüber hinaus zu suchen und zukunftsorientierte Lösungsansätze aufzuzeigen. Aufbauend auf den Ergebnissen der Jahresversammlung wird die HRK das Thema in Zukunft weiter verfolgen, eine Arbeitsgruppe soll sich mit der Vorbereitung einer umfassenden neuen Empfehlung befassen. Nach Informationen der HRK ist eine Umfrage bei den Hochschulen, die einen Überblick über positive Beispiele von Frauenförderung ermöglicht, bereits abgeschlossen. Die Ergebnisse sollen allen Hochschulen als Anregung zur Verfügung gestellt werden.

Zwei der Beiträge der Jahresversammlung werden im Folgenden – zum Teil gekürzt – wiedergegeben.

Prof. Dr. Klaus Landfried

Präsident der Hochschulrektorenkonferenz

„Frauen in der Wissenschaft“

„Frauen in der Wissenschaft“ – ist dies heute noch ein wichtiges Thema oder hinkt die Hochschulrektorenkonferenz den Entwicklungen um Jahre hinterher? Gehören denn Professorinnen, Rektorinnen, Präsidentinnen von Hochschulen heute nicht zur Normalität? Sitzen Frauen nicht in allen gesellschaftlichen Bereichen in entscheidenden Positionen, sind sie nicht für Wissenschaft zuständige Bundes- und Landesministerinnen, prägen sie nicht das Bild in Medien und im Journalismus, gibt es nicht auch Nobelpreisträgerinnen in Deutschland? Ja, ein Stück weit können wir die Fragen mit ja beantworten. Und dennoch ist dieses Thema heute so aktuell und wichtig wie vor 10 oder 15 Jahren. (...)

„Ja. Das Studium der Weiber ist schwer!“, so lautete das Motto einer Ausstellung im Jahre 1995 an der Universität zu Köln über Studentinnen und Dozentinnen bis 1933. Anfang des letzten Jahrhunderts war das Studium von Frauen bekanntlich noch keine Selbstverständlichkeit. Die deutsche Universitätsgeschichte kennt viele herabsetzende Äußerungen wie die des Münch-

ner Professors für Anatomie, Theodor von Bischoff, über den „minderhohen Entwicklungsstand“ der Frauen, „deren Gehirn in allem den Kindern näher als dem Manne sei“, oder die Ablehnung des Habilitationsantrages von Emmy Noether, der Mutter der modernen Algebra, im Jahre 1915 durch die Mitglieder der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen mit der Begründung, dass die „fortschreitende Verweiblichung“ zweifelsohne dazu führen würde, dass „die wissenschaftliche Höhe der deutschen Universitäten sinken würde“. Denn darin waren sich diese Herren einig, „ein weiblicher Kopf“ werde „nur ganz ausnahmsweise schöpferische Leistungen hervorbringen“. Vergessen wir auch nicht die „ungeheure Heiterkeit“, die 1891 im Deutschen Reichstag bei der Forderung nach Zulassung von Frauen zum Universitätsstudium aufkam. Dass es seitdem große Fortschritte gab, ist nicht zu leugnen. Vom Himmel gefallen sind sie aber nicht.

Betrachtet man den Anteil von Frauen in Professuren an deutschen Hochschulen insgesamt und in den mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen im Besonderen, so könnte man zu der – natürlich irrgen – Feststellung gelangen, dass jene Einschätzung auch heute noch Nachwuchsförderung und Rekrutierung für Professuren beeinflusse. Zwar ist

der Anteil von Frauen insgesamt auf über 10 Prozent angestiegen – ein Fortschritt im Vergleich zur Situation vor 10 oder 15 Jahren – doch dies kann uns nicht beruhigen. Von der Vielzahl der Sonderprogramme zur Frauenförderung, von Anreizen zur Frauenförderung in den Hochschulen, vor allem auch von der Emeritierungswelle hatten wir uns eigentlich etwas mehr versprochen.

An den Schulen haben Mädchen und junge Frauen mit den männlichen Altersgenossen längst gleichgezogen, sie zum Teil überholt. Mehr junge Frauen als Männer erwerben die Hochschulzugangsberechtigung, mehr junge Frauen nehmen ein Studium auf. Doch dann beginnen sich die Gewichte bereits zu verschieben. Mehr Männer als Frauen beenden das Hochschulstudium erfolgreich, mehr Männer als Frauen promovieren, nur knapp 20 Prozent der Habilitierten sind Frauen.

Ausbildung, wissenschaftliche Qualifizierung, Beruf und Kindererziehung in der Familien zu vereinbaren, das ist für viele Frauen nach wie vor das große Problem. Fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, familienunfreundliche Arbeitszeiten, verständnislose Vorgesetzte oder Professoren, oft auch verständnislose Partner mit dominanten eigenen Ambitionen, führen allzu häufig dazu, dass das Studium oder die Qualifikation abgebrochen wird.

Die Folgen dieses Denkens und Handelns liegen auf der Hand: zu wenig Frauen in akademischen Führungspositionen, zu wenig qualifizierter weiblicher Nachwuchs in manchen Disziplinen, zu wenige weibliche Vorbilder für die nachkommende Generation. Doch auch das ist nur die eine Seite. Untersuchungen zeigen, dass die Frauen, die trotz aller Hindernisse Karriere an Hochschulen oder auch in anderen Bereichen machen wollen, mehr und mehr auf Kinder verzichten. Sie wetteifern mit den Männern um die längsten Verbleibzeiten am Arbeitsplatz, nehmen sich keine Zeit für Kinder mehr, weil sie das Karriere-Aus befürchten. 40 Prozent der Akademikerinnen sind heute kinderlos und die Zahl der Akademikerinnen steigt bekanntlich. Kinderlose Familien haben wir angesichts des Austerbepfads der Deutschen genügend – bei nur noch knapp 1,2 Kindern pro Elternpaar ist der Begriff berechtigt.

Doch es wäre zu kurz gesprungen, die unzureichende Beteiligung von Frauen in und an der Wissenschaft alleine den Anforderungen der Mutterrolle zuzuschreiben. Die Hindernisse, denen sich Wissenschaftlerinnen heute gegen-

über sehen, sind zwar nicht mehr mit denen zu vergleichen, die die Frauen an den Hochschulen zu Beginn dieses Jahrhunderts zu überwinden hatten. Doch trotz allen politischen Fördermaßnahmen bleibt für Frauen der Weg zu den oberen Regionen der Pyramide steinig. Die Abwehrmechanismen zeigen eine viel höhere Subtilität als ehemals, aber selbst simple Männer wie ich bemerken sie gelegentlich.

Im Mai 1997 machte eine in „Nature“ veröffentlichte Studie über Nepotismus und Sexismus bei der Begutachtung wissenschaftlicher Anträge von Post-Docs durch sogenannte Peers europaweit Furore. Sie zeigte nämlich, dass bei der Vergabe von Forschungsmitteln hinsichtlich der drei Parameter wissenschaftliche Kompetenz, Forschungsvorschlag und Methodologie Frauen niedriger eingeschätzt wurden als Männer, am schlechtesten in der wissenschaftlichen Kompetenz. Frauen mussten für die gleiche Einstufung 2,6 mal mehr Veröffentlichungen in renommierten Zeitschriften vorweisen als Männer. Es wurde ein Geschlechterbias auf drei Ebenen festgestellt: Frauen stellen weniger Anträge als Männer, sie kommen in der Bewertung schlechter weg und sie bekommen niedrigere Stipendien von kürzerer Dauer und schlechtere Stellen.

Nein, kein Kollege würde heute die bewussten Vorurteile von einst gegen eine weibliche Kandidatin ins Feld führen, doch gewisse Restvorbehalte scheinen zumindest in den Gefühlshäusern noch zu leben. Der eine oder andere grummelnde Kommentar im Kollegenkreis, wenn man sich unter sich glaubte, zum Thema dieser Jahresversammlung ist auch ein Beleg hierfür. Richtig ist, dass die HRK sich zum ersten Mal – und ich hoffe, nicht zum letzten Mal – auf einer großen öffentlichen Veranstaltung mit der Frage beschäftigt.

Gleichstellung von Frauen zu erreichen ist die eine Seite der Medaille, die mit den individuellen Rechten zu tun hat. Die andere betrifft eine Gesellschaft insgesamt, die auf jeden klugen Kopf angewiesen ist. Die Benachteiligung von Frauen, die in großer Zahl an die Hochschulen drängen und diese oft mit besseren Noten verlassen, stellt auch eine Vergeudung von Ressourcen und einen Verzicht auf wichtiges Humanpotenzial dar. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung muss deshalb ein Anliegen aller Hochschulen und Forschungseinrichtungen sein. Viele haben diese Entwicklung erkannt und bemühen sich um die Förderung von Frauen. Die Max-Planck-Gesellschaft war hier in den letzten Jahren erfolgreicher als viele Hochschulen. 20,4 Prozent

ihrer Forschungs- und Nachwuchsgruppenleiter sind Frauen. Im Jahre 2000 waren 24 Prozent der neuberufenen Frauen. Der Hamburger Schülerin Lia Henneberger verdanke ich die Ermunterung: „Macht doch mehr Werbung mit den Professorinnen. Vorbilder geben Orientierung!“

Natürlich steht das Kinderbetreuungsproblem beim wissenschaftlichen Nachwuchs oft im Vordergrund. Einige Universitäten, die ja vor allem mit der Qualifikation wissenschaftlichen Nachwuchses befasst sind, haben gute Ansätze entwickelt. Und die DFG hilft mittlerweile auch finanziell innerhalb größerer Projekte. Flexible Betreuungsangebote für sehr kleine Kinder, für die Abendstunden, Ferienfreizeiten mit pädagogischem Konzept, in denen Kindern zum Beispiel Technik und Naturwissenschaften an der Hochschule nahe gebracht werden, Eltern-Service-Büros, Beratungsstellen für Wissenschaftlerinnen und Tagesmuttervermittlungen werden praktiziert. Darüber hinaus werden Studien- und Prüfungsordnungen durchforstet, familienverträgliche Lösungen gesucht, Prüfungsordnungen geändert, damit z.B. die Erkrankung eines Kindes an einem Prüfungstag nicht zum Verlust eines ganzen Semesters führt.

Bei Wochen-, Monats- und Jahresarbeitszeiten werden verschiedene Flexibilisierungsmöglichkeiten erprobt. Meines Erachtens muss auch über die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit nachgedacht werden. Warum sollten nur ältere Arbeitnehmer das Privileg haben, über Arbeitszeitkonten früher in den Ruhestand zu gelangen, bezahlte Zeitkredite müssten auch für die Kindererziehungsphase möglich sein. Für Frauen und Männer muss aber auch Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes geschaffen werden. Die neuen Medien erlauben uns hier eine Vielzahl von neuen Modellen, die nur konsequent genutzt werden müssen. Was in Skandinavien und in den Niederlanden geht, sollte auch bei uns möglich sein. Wie überhaupt uns einige Länder voraus sind, übrigens auch die Türkei.

Wichtig ist aber auch ein veränderter Führungsstil. Vorgesetzte und Professoren sollten stärker sensibilisiert werden für Familienbelange der Studierenden, der Mitarbeiterinnen und Wissenschaftlerinnen, sollten Handlungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Studium und Familie kennen und in Kooperation mit den Beteiligten kreativer bei der Suche nach Lösungen helfen. Dazu wird manche Mitarbeiter- und Führungskräfte-schulung vonnöten sein.

Das Thema Frauenförderung und Familienorientierung muss in das Zielsystem und in das Selbstverständnis der Hochschulen integriert werden, damit sie Leitlinien für die Entscheidungen der Hochschule sein können.

Die Hochschulrektorenkonferenz hat schon mit ihren Empfehlungen zur Förderung von Frauen an den Hochschulen aus dem Jahre 1990 wichtige Forderungen aufgestellt, die in der Folgezeit von vielen anderen Institutionen aufgegriffen wurden und deren Umsetzung zum Teil durch die Hochschulsonderprogramme in die Wege geleitet wurde. Mit dem Erreichten können wir aber nicht zufrieden sein. Von dieser Veranstaltung, vom Dialog mit vielen schon erfolgreichen und noch nach Erfolg strebenden Wissenschaftlerinnen, die ihren Weg trotz aller Hindernisse gehen, erhoffe ich mir Initiativen und Ideen und Schubkraft für die nächsten Jahre an den Hochschulen.

Eine weitere Idee will ich selbst noch beisteuern: Sollte nicht eine Gruppe anerkannter Wissenschaftlerinnen, finanziell unterstützt von Bund und Ländern, als eine Art Ombudsrat die Berufungsverfahren an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beobachten? Transparenz schützt vor Versuchen...

Noch mehr als sonst schon gilt jedenfalls für unser Thema: in den Fußstapfen der Vorgänger kann niemand überholen.

Prof. Dr. Doris Henne-Bruns

Ärztliche Direktorin der Chirurgischen Universitätsklinik Ulm

„Chancengleichheit – Chance für die Wissenschaft“

Impulsreferat

„Die Ist-Situation in der Medizin ist gekennzeichnet dadurch, dass im Jahr 2001 die Anzahl der Studienanfängerinnen bereits mehr als 50 Prozent bzw. der Anteil der Ärztinnen bei den bestandenen ärztlichen Prüfungen im Jahr 2001 51 Prozent betrug (Statistisches Bundesamt, 2001). Mit zunehmender Qualifikation wird jedoch der prozentuale Anteil der berufstätigen Ärztinnen immer geringer. So beträgt der Anteil der berufstätigen Ärztinnen in leitenden Positionen an den Hochschulen weniger als 10 Prozent

und der Anteil der C4-Professorinnen in den klinischen Fächern in der Medizin nur 2,8 Prozent (Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, 1998).

Um die Ursachen für den geringen Frauenanteil in Führungspositionen zu analysieren, ist es sinnvoll, eine Phase der Qualifikation (Facharztanerkennung und wissenschaftliche Qualifikation) von einer zweiten Phase des Erreichens von Elitepositionen zu unterscheiden und die medizinspezifischen Charakteristika darzustellen.

Die Phase der Qualifikation ist durch folgende Charakteristika gekennzeichnet:

1. Die ärztliche Tätigkeit, d.h. Patientenversorgung, beansprucht in der Regel die gesamte Arbeitszeit.
2. Im Unterschied zu anderen Fachbereichen kommen in den klinischen Fächern Nachtbereitschaftsdienste hinzu. Diese bedingen zusammen mit der Arbeitszeit Tätigkeiten von bis zu 24 Stunden und mehr.
3. Die wissenschaftliche Tätigkeit als Voraussetzung für eine weitere Qualifikation, z.B. Erreichung der Habilitation, erfolgt in der Regel nebenamtlich, d.h. außerhalb der regulären Dienstzeit. Freistellungen von der Patientenversorgung sind in den meisten klinischen Fächern lediglich zeitlich begrenzt (z.B. sechs bis zwölf Monate) möglich. Sie erfolgen innerhalb der eigenen Institution meist erst nach umfangreichen Vorarbeiten in nebenamtlicher Tätigkeit.
4. In allen Fachgebieten hat sich in den letzten 20 bis 30 Jahren eine gesteigerte Leistungsanforderung entwickelt, die an der Anzahl der Impact-Punkte, bzw. der Anzahl der erworbenen Drittmittel etc. gemessen wird. Im medizinischen Bereich ist das Sammeln von Impact-Punkten nicht ausreichend durch klinische Erfahrungsberichte und Studien möglich, sondern erfordert eine Forschungstätigkeit im Bereich der Grundlagenforschung. Dies bedeutet z.B. bei Forschungstätigkeit im Bereich der Molekularbiologie, dass eine zusätzliche Qualifikation auf einem im Prinzip fachfremden Gebiet notwendig ist, welches wiederum einen erheblichen Zeitbedarf und Unterstützungsbedarf erfordert. All dieses ist nur möglich unter Verzicht auf persönliche freie Zeit.

Da die Reproduktionsphase bei Frauen in der Regel zeitgleich mit der Qualifizierungsphase verläuft, ist allein unter dem Aspekt des Zeitfaktors der aufgezeigte Weg unattraktiv für diejenigen, die Kinder wollen.

Im Unterschied zu den Männern, bei denen es traditionellerweise in der Qualifizierungs- und Reproduktionsphase ein Support-System, in der Regel durch die Partnerin, gibt, ist ein vergleichbares Support-System für Frauen nur selten vorhanden. Die Frage stellt sich, wie könnte ein Support-System für die Zeit der Qualifikation (Facharztreihe und Habilitation) aussehen, wenn man unterstellt, dass in einem partnerschaftlichen System für beide Partner eine berufliche Qualifikation gleichermaßen möglich sein sollte?

Zu fordern wäre, dass sich die Universitäten genauso wie moderne Unternehmen verhalten. Dies bedeutet in erster Linie, ausreichend Support für die ganztägige Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen, und zwar sowohl für Studenten als auch für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Ausbildungs- und Qualifikationsstufen.

Für die zweite Phase des Erreichens einer leitenden Position ergeben sich folgende Kennzeichen für die Ist-Situation:

1. In der Regel wird die Entscheidung über die Positionsvergabe im Wesentlichen von Männern getroffen, so dass männliche Entscheidungsstrukturen bzw. eine Dominanz des männlichen Wertesystems vorherrschen. Dies bezieht sich z.B. auf die Beurteilung von Führungsqualitäten, Belastbarkeit etc.
2. In der Bewerbungssituation um eine leitende Position besteht für Männer meistens ein Beziehungsnetz, während Frauen über kein vergleichbares Netzwerk als Supportsystem verfügen.

Betrachtet man einen beruflichen Weg ab dem Studium bis zum Erreichen einer qualifizierten Position noch einmal unter einer anderen Perspektive, so ist für Frauen die Phase der Ausbildung entweder durch eine besondere Förderung (Stolz des Lehrers auf seine Schülerin) gekennzeichnet oder durch das persönliche Empfinden zahlreicher Kolleginnen, sich zusätzlich zu den bestehenden Belastungen noch mehr beweisen zu müssen. Wie weit die eine oder die andere subjektiv mitgeteilte Erfahrung dominiert, lässt sich bisher nicht konkretisieren, da hierzu keine dezidierten Untersuchungen vorliegen.

Mit der zunehmenden Qualifikation steigt der Konkurrenzdruck, wobei die Förderung und Unterstützung deutlich geringer wird. Hierzu gibt es einen Bericht vom MIT in Boston. Bereits 1995 wurde ein erstes Komitee zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und zur Erfassung der Ist-Situation bezüglich Benachteiligung mit dem Dekan der Universität eingerich-

tet. Es wurden erhebliche Ungleichheiten z.B. bei Laborgröße, Gehältern, universitärer Unterstützung/Positionsvergabe zwischen hochrangigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der Universität festgestellt.

Aufgrund einer ersten beschreibenden Bestandsaufnahme wurde am MIT durch den Dekan eine ständige Kommission eingerichtet, die die Gleichbehandlung überwachte bzw. eine Vermehrung des Wissenschaftlerinnenanteils als Ziel hatte.

Aus der zitierten Untersuchung am MIT wird deutlich, dass eine Vielzahl von Faktoren der Benachteiligung von Frauen aufgedeckt werden konnte, welche sich sowohl durch bewusste wie unbewusste Diskriminierung entwickelt hatten. Eine Änderung der Situation ist aber nur zu erwarten, wenn

1. eine Motivation zur Analyse des Systems besteht,
2. eine sorgfältige Bestandsanalyse durchgeführt wird,
3. Transparenz bezüglich der Ergebnisse geschaffen wird und damit eine Veränderung des Bewusstseinsgrades erwirkt wird,
4. ein Interesse besteht, diese Veränderungen einzuleiten, um das wissenschaftliche Potenzial der Kolleginnen zu nutzen und
5. auf oberster Ebene ein Gremium eingesetzt wird, welches befugt ist, bestehende hierarchische Verhältnisse zu verändern.

Übertragen auf die bundesdeutschen Verhältnisse und die Frage, wie man konkret vorgehen könnte, ist meine Antwort der erste Punkt der Liste, nämlich die Analyse des Systems einzufordern. Eine derartige Analyse zur Veränderung bestehender (hierarchischer) Strukturen ist von dem System selbst nicht zu erwarten. Hier ist die Aufforderung an die politischen wie universitären Gremien enthalten, durch Initiierung entsprechender Projekte eine dezidierte Bestandsanalyse durchzuführen.

Um den in der Einladung benannten Stichpunkt „persönliche Erfahrung“ zu erfüllen, möchte ich Ihnen die künstlerische Gestaltung meiner chirurgisch-anästhesiologischen Amtskolleginnen zeigen, die sie anlässlich meines Amtsbegins und der Amtseinführung am 1. Oktober 2001 präsentierten, da es ihre Sichtweise meines Amtsantritts ausdrückt. Sie sehen, dass sich die Gruppe meiner chirurgisch-anästhesiologischen Amtskollegen, von Engeln umgeben, hinter der fast nackten (schutzlosen) Frau schützt, wobei eine leichte Unterstützung und ein lockerer Halt angedeutet ist. Den Gegenpart stellt der mit Machtinsignien ausgestattete Vorgänger dar. Während der Frau der Boden unter den Füßen entzogen ist, sitzt der Vorgänger stabil auf der Erde.

Ich habe Ihnen dieses Bild mitgebracht, um am Beispiel der Projektion auf meine Person aufzuzeigen, dass trotz aller Negierung unbewusste Geschlechterstereotypen selbst bei einer C4-Amtseinführung evident sind.“

Prof. Dr. Jutta Limbach

Präsidentin des Goethe Institut Inter Nationes

Rede anlässlich der Verleihung der Ehrenmedaille der Freien Universität an Dr. Suzanne Mubarak im Februar 2003

„We know of many statesmen, but of very few stateswomen who have been elected on their own merits and play an independent role in politics. However, we know of a substantial number of women who do have political influence, but owe this to the fact that they are married to a head of state. As First Ladies these

women are also stateswomen. And yet their commitment obeys rules which differ from those that determine the political activities of those men and women who exercise direct political power. It is true that today the First Lady can diverge from the traditional division of labour in a marriage and have a job of her own. However, there is one thing she must avoid at all cost – she must never give the impression that she shares her husband's office and tries to exert political influence – and all this outside of public scrutiny. Of course, their husbands are also aware that this could be a problem: Which head of state welcomes a debate about which partner really does wear the pants in political decision-making!

Because of her elevated position in public life, the First Lady actually does have an official function, because by and large she shares the constraints of life in the public eye. She has to cut a good figure – and this in more than one sense of course. It is a tricky question as to how independent the First Lady can be in regard to political issues without embarrassing her husband. In general, she is expected to exercise a degree of self-control – even in democratic societies. Nevertheless, a self-assured First Lady can break public taboos by her choice of issues, and she can direct public attention to neglected social problems. In this way, she initiates new trains of thought in male brains. Through the way she appears in the media, the First Lady offers women opportunities of identification. She often inspires social and not only charitable activities. She functions as a model for other women, especially younger women.

All this shows clearly that a First Lady exercises an influence on society through her activities in society. However, it is a most fortunate coincidence when the First Lady's activities in society are supported by her special competences and her manifold interests – as is the case with Her Excellency Mrs Suzanne Mubarak, the First Lady of the Arab Republic of Egypt. She is a woman who has established her place in public life through her intelligence, her self-assurance and her admirable energy. Because of her intellectual stature and her manifold social and cultural activities, Suzanne Mubarak represents our ideal of an exemplary First Lady. The particular areas of her activities demonstrate clearly that social justice and the protection of the weak continue to be the responsibilities of women. Suzanne Mubarak's special engagement is devoted to children, to their education and in particular to helping them discover literature. She knows as well as any that the future of society – of global society – not only depends on physical health but also on the upbringing and education of our children and young people.

Mrs Mubarak's points us to the international dimension of feminism. As a German, I can take pride in the fact that the equality and men and women before the law is far advanced thanks to the provisions of our constitution. At the same time, however, considerable discrepancies that

continue to exist between legal provision and reality cannot be ignored. Yet we cannot limit our view to the confines of Germany, and we have to observe a very fundamental principle – feminism begins from the real lives of women, and the lives of women are highly varied. We have to be aware of the very diverse gender-specific problems that may be faced by women in very different political and economic circumstances.

What do we know about women's hunger, about the denial of the right to work, about sex discrimination in religious courts of family law? From time to time our attention is suddenly directed to a threatening famine in Africa or to the plan to stone a supposed adulteress to death. But the attention thus granted to the plight of women and children in other continents generally does not last. The expression of our sympathy often does not go beyond charity at Christmas time.

Suzanne Mubarak's agenda, on the other hand, is directed towards an extraordinary variety of problems and tasks: For example, the fight against hunger and illiteracy, the fight for health care and intellectual property and the promotion of peace and women's participation in this in Egypt. Your visit to the Freie Universität Berlin and the honour that is being bestowed on you today remind us – and not only us women – of our international responsibility. It is not only gender equality in Germany alone that deserves our commitment, but gender equality worldwide, or, in an even more comprehensive sense, the inalienability of human dignity. The idea of human dignity rests on the conviction that every human being has the right to be treated with the same respect, and that it does not matter whether you are poor or rich, black or white, old or young, disabled or not, whether you are Christian or Muslim. This is based on the notion that human rights apply to all human beings, that they are universal. The guiding maxim of our political and social commitment can hence be enhanced: from Gender Parity through International Gender Parity to Parity International.

Thank you. “

Nicole Bellin

Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Girls' Day 2003 an der Freien Universität – ein Fazit

Der Girls' Day an der Freien Universität stieß auf großes Interesse: 130 Mädchen kamen nach Dahlem, um sich über naturwissenschaftliche und technische Studiengänge zu informieren. Ziel des Projekttagess ist es, Mädchen der 5. bis 10. Klasse früh Einblicke in diese Studien- und Arbeitsgebiete zu ermöglichen. Der Besuch von bisher männerdominierten Arbeitsfeldern soll einen Beitrag dazu leisten, die in Frage kommenden Berufsfelder zu erweitern und sich dann auch für ein Studium außerhalb der ‚typischen‘ Studienwahl zu entscheiden. Berührungspunkte der Schülerinnen sollen abgebaut werden, indem sie Wissenschaftlerinnen zu ihrer Arbeit befragen und auch selbst Experimente durchführen können.

Nach dem Campusrundgang gab es verschiedene Angebote. Die Fachbereiche hatten ein umfangreiches Programm ausgearbeitet. Die Informatik zeigte Filme und Sketche und bot dann Workshops an zu Themen wie Medialab, Programmiersprachen und Minirobotern. Aus dem Fachbereich Physik gab es Informationen zu Berufsbildern und Workshops in denen die Schülerinnen Experimente zur Funktion eines Laser und zu Fragen wie „Können wir Atome sehen?“ durchführen konnten. Weiterhin hielt Herr Professor Hamprecht einen Vortrag über Feuer, Wasser und Luft in den Launen des Wetters. In der Chemie ging es um das Thema Kohlenstoffdioxid. Die Biologie erklärte Schülerinnen, wie sich Zellen unterhalten, wie Bienen riechen und lernen und warum Menschen Farben sehen. Im Anschluss daran besuchten die Mädchen die verschiedenen Labore und durften Verhaltensversuche an Bienen durchführen. Eine gute Resonanz erhielt die Möglichkeit der aktiven Beteiligung und die enge Betreuung durch die Wissenschaftlerinnen. Die Mathematik ermöglichte es, in „echte“ Vorlesungen zu schnuppern und an mathematischen Übungen teilzunehmen. Im Fachbereich Geowissenschaft stellten sich nach verschiedenen Vorträgen die Wissenschaftlerinnen den Fragen der Mädchen. Das Kompetenzzentrum für mathematisch-naturwissenschaftlichen und informatischen Unterricht (MINT) informierte über die verschiedenen Möglichkeiten, naturwissenschaftliche Arbeitsgebiete kennen zu lernen.

Die Bewertung des Girls' Days durch die MitarbeiterInnen der Fachbereiche fiel insgesamt sehr positiv aus, sowohl was die Organisation als auch die Motivation der Mädchen betraf. Einige Schülerinnen wünschten sich mehr Zeit um mehrere Veranstaltungen besuchen zu können, waren mit dem Angebot aber zufrieden.

Für das nächste Jahr wäre ein stärkeres Engagement der Schulen wünschenswert. Ungefähr die Hälfte der Anmeldungen lief über die Schulen und Lehrerinnen, der Rest ging auf Einzelinitiativen der Mädchen selbst zurück. Weiterhin wäre es auch wichtig, verstärkt jüngere Mädchen für den Girls' Day zu gewinnen, da gerade in diesem Alter das Berufswahlspektrum noch nicht so stark eingeschränkt ist.

Nicole Bellin

Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Ahgata – Hilfe für die Zeugin

Frauen, die Opfer und/oder Zeuginnen von sexueller Gewalt geworden sind, fällt es schwer Strafanzeige gegen die Täter zu stellen, da ein gerichtliches Strafverfahren oft ein Spießrutenlauf ist. Das Gefühl der Verunsicherung und Ohnmacht, ähnlich dem in der Gewaltsituation selbst, belastet sie in dieser Situation. Die Diplom-Sozialpädagogin Brigitte Geier hat sich daher entschlossen eine Beratung anzubieten, die für Frauen und Mädchen eine wichtige Unterstützung sein kann – Ahgata, Büro für Prozessvorbereitung und Prozessbegleitung.

Das Büro existiert seit 1998 und Brigitte Geier informiert betroffene Frauen über Rechte und Pflichten als Zeugin, erklärt den Ablauf der Verhandlung und begleitet auf Wunsch auch zum Gerichtstermin. Verunsicherungen durch die ungewohnte Atmosphäre im Gerichtssaal, der Konfrontation mit dem/der Angeklagten oder durch die Angst sich an den Tathergang nicht mehr exakt erinnern zu können, werden durch diese Maßnahmen und in Beratungsgesprächen abgebaut.

Brigitte Geier hat langjährige Berufserfahrung im Bereich der Frauenhausarbeit und beteiligte sich am Aufbau des Projekts LARA Krisen- und

Beratungszentrum für vergewaltigte Frauen. In der Tätigkeit als Beraterin vor, während und nach dem Prozess ersetzt sie keine Rechtsanwältin, welche für die juristischen Fragen zuständig ist. Aber auch hier unterstützt die Sozialpädagogin die Frauen, indem sie Kontakte zu weiterhelfenden Einrichtungen oder Personen knüpft und auch auf finanzielle Hilfsmöglichkeiten hinweist.

Die Beratungsarbeit soll verhindern, dass Frauen vor Gericht zum zweiten Mal Opfer werden. Ihnen wird ermöglicht aktiv am Prozessgeschehen teilzunehmen und mit Selbstbewusstsein in den Zeugenstand treten zu können – gerade wenn sie den Tathergang oder Gewalterfahrungen vor den Anwesenden im Gerichtssaal so exakt wie möglich beschreiben müssen und sich einem Wirrwarr aus Rechtsvorschriften und Prozessstrukturen gegenübersehen.

Der Anspruch auf staatliche Unterstützung und einen respektvolleren Umgang mit Frauen und

Mädchen von Seiten der Polizei und dem Gericht bleibt weiter bestehen, auf dem Weg dahin bietet Ahgata Unterstützung.

Ahgata – Hilfe für die Zeugin

Büro für Prozessvorbereitung und –begleitung

Paul-Lincke-Ufer 7a

10999 Berlin

Tel.: 440 52 600

Termine nach telefonischer Vereinbarung

Die Bezahlung erfolgt gestaffelt nach Einkommensverhältnissen.

Bei Minderjährigen können die Kosten evtl. über das Jugendamt abgerechnet werden.

Valeska Falkenstein

Stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte

Ausschreibung des Margherita-von-Brentano-Preises 2003 der Freien Universität

Die Freie Universität leistet sich eine Auszeichnung, die Frauen- und Geschlechterstudien nicht nur würdigt, sondern auch nachhaltig unterstützt. Mit 11 000 Euro versehen ist der Margherita-von-Brentano-Preis die höchstdotierte Würdigung ihrer Art. Ausgezeichnet werden innovative Projekte und Initiativen im Bereich der Frauen- und Geschlechterstudien. Der Preis ist ein Ausdruck des Selbstverständnisses der Universität, er entspricht dem Bemühen um eine aktive Frauenförderung.

Der Präsident/die Präsidentin der Freien Universität verleiht auf Empfehlung des Frauenrats einmal im Jahr die Auszeichnung, die sich mindestens durch zwei Besonderheiten auszeichnet: Zum einen kann sich jede Frau, die an dieser Universität arbeitet, studiert oder forscht, um die Auszeichnung bewerben. Keine Statusgruppe

der Universität wird ausgeschlossen. So kann im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sowohl eine studentische als auch eine von Wissenschaftlerinnen getragene Initiative als preiswürdig angesehen werden. Auch sonstige Mitarbeiterinnen der Universität können ausgezeichnet werden, und wurden es auch. Der Margherita-von-Brentano-Preis ist keine wissenschaftliche Auszeichnung, kann aber eine sein. Die Vergabekriterien lassen es außerdem zu, dass sich sowohl Individuen als auch Projekt- oder Arbeitsgruppen um die Würdigung bemühen können.

Zum anderen wirkt der Preis als Motor für weitere Forschung und Arbeit innerhalb der Universität. Ein entscheidender Faktor bei der Preisvergabe ist die Motivation der Frauen, ihre Projekte mit Hilfe des Preisgeldes voranzutreiben und damit auch die Frauen- und Geschlechterforschung der Freien Universität nach vorne zu bewegen. Die beachtliche Höhe des Preisgeldes macht dabei wirkliches Vorankommen möglich und bedeutet konkrete Forschungs- und Arbeitserleichterung.

Die letzten Jahre der Preisvergabe zeigten deutlich die Vielfalt der Forschungsansätze und Ar-

beitsinteressen der Frauen an der Freien Universität. Keines der gewürdigten hervorragenden Projekte glich einem anderen, Frauen aus allen Statusgruppen konnten mit Hilfe der Auszeichnung ihre Interessen weiter verfolgen. Der Akt der Preisvergabe schuf innerhalb aber auch außerhalb der Freien Universität einen Moment von Öffentlichkeit, der die Lebendigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung an dieser Universität deutlich macht. Die Preisträgerin des vergangenen Jahres war Prof. Dr. Renate Rott.

Detaillierte Informationen über den Margherita-von-Brentano-Preis und seine Trägerinnen vermittelt die Broschüre „Ausgezeichnet. Der Margherita-von-Brentano-Preis der Freien Universität Berlin“, die kostenlos im Büro der zentralen Frauenbeauftragten, Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin, zu beziehen ist.

Margherita-von-Brentano-Preis

Ausschreibung 2003

Der Preis wird für besonders hervorragende Projekte und Maßnahmen zur Frauenförderung oder Frauenforschung an der Freien Universität Berlin vergeben. Frauen aller Statusgruppen können vorgeschlagen werden oder sich selbst bewerben.

Der mit 11.000 € dotierte Preis kann auch geteilt werden.

Bewerbungen und Vorschläge müssen bis

Dienstag, den 30.09.2002, 18.00 Uhr

bei der zentralen Frauenbeauftragten der FU Berlin,

Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin, Raum 120

vorliegen.

Die Preisvergabe erfolgt durch das Präsidium auf Vorschlag des Zentralen Frauenrates. Nähere Informationen erhalten Sie bei der Frauenbeauftragten Ihres Bereiches oder der zentralen Frauenbeauftragten (030/838-54259, www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte).

Expertinnen-Datenbanken

Ein kontinuierlicher Service des Wissenschaftlerinnen-Rundbriefs ist die Vorstellung einiger Expertinnen-Datenbanken. Sie erleichtern zum einen die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen als Kandidatinnen für Stellenausschreibungen oder Referentinnen und bieten zum anderen die Chance für Fachfrauen, sich registrieren zu lassen und somit „sichtbar“ zu werden. Die Auflistung erhebt nicht den Anspruch erschöpfend zu sein. Ergänzungen oder Anmerkungen nimmt das Büro der Zentralen Frauenbeauftragten entgegen.

Datenbank	Kontakt
Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZE) der Freien Universität sammelt Daten über Frauen, die seit 1970 die Lehrbefugnis an deutschen Hochschulen erhalten haben.	www.fu-berlin.de/zefrauen/datenbanken/habil/habilda.html
Die Datenbank FemConsult des Kompetenzzentrums „Frauen in Wissenschaft und Forschung/Center of Excellence Women and Science“ (CEWS) an der Universität Bonn enthält Datensätze promovierter bzw. habilitierter Wissenschaftlerinnen. Zur Zeit enthält FemConsult etwa 7.000 Einträge.	www.femconsult.de/
Die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin hat in Zusammenarbeit mit „Frauenpunkt Courage e.V.“ eine Datenbank für Akademikerinnen und potenzielle FH-Professorinnen eingerichtet.	http://www.f4.fhtw-berlin.de/people/u-2000/frauen/ Die Frauenbeauftragte der FHTW, Dr. Helga Engel, Tel.: 030/5019-2687, oder Frau Cujass von „Frauenpunkt Courage e.V.“, Tel.: 030/97 89 69 35.
Die Datenbank mit Informationen aller in Österreich habilitierter Frauen befindet sich noch im Aufbau und beruht u.a. auf Listen habilitierter Frauen des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur und Angaben der Universitäten.	Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Karl-Franzens-Universität Graz, Ulrike Schustaczek, Tel.: 0043 (0)316/380 1027, E-Mail: akgl@uni-graz.at .
Die Datei Expertinnen im Hochschulbereich soll vornehmlich dazu dienen, Wissenschaftlerinnen für eine Mitgliedschaft in Berufungskommissionen an Universitäten oder Hochschulen zu finden.	www1.mk.sachsen-anhalt.de/min/verwaltung/hgb_bfp/expertinnen.htm
Etwa 60 Einträge verzeichnet zur Zeit die Datenbank Professorinnen in der Physik .	www.physik.org/profin.html
Kontaktaufnahme zu Expertinnen ermöglicht die Liste Frauenforschungsprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW.	www.netzwerk-frauenforschung.de
Die Politologinnen-Datenbank des femina politica e.V. sammelt Daten sachverständiger Frauen und Expertinnen aus den Bereichen der politischen Wissenschaft, der politischen Praxis und angrenzender Fach- und Arbeitsgebiete.	www.politologin.de
Die gesamtschweizerische Datenbank enthält Wissenschaftlerinnen und Expertinnen verschiedenster Fachgebiete aus Wissenschaft, Praxis, Privatwirtschaft und anderen Bereichen. Die Expertinnen können nach Fach, Spezialgebiet, Ausbildung, Erfahrung, Sprache oder vielen anderen Kategorien ausgewählt werden.	www.femdat.ch

Sonja Schneller

Stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte

**Chirly dos Santos-Stubbe:
Arbeit, Gesundheit und Lebenssituation
afrobrasilianischer Empregadas Domésticas
(Hausarbeiterinnen)**

Eine Rezension

Chirly dos Santos-Stubbe ist mit dieser sozialpsychologische Studie über die Empregadas Domésticas (*empregadas*) in Brasilien, der ersten wissenschaftlichen Untersuchung zu diesem Thema, ein längst überfälliges Werk gelungen. Empregada Doméstica, dieses in Deutschland unbekanntes Tätigkeitsfeld, ist in etwa übersetzbar mit Hausarbeiterin: Frauen, meist afrobrasilianischer Herkunft, die entweder tagsüber (*externas*) oder in derselben Wohnung lebend (*internas*), den Haushalt einer Familie regeln. Vergütet wird diese Tätigkeit mit dem Mindestlohn, *salário mínimo*, von ca. 51 € monatlich. Zu ihren Tätigkeitsfeldern gehören unter anderem Putzen, Kochen, Einkaufen, Kinderbetreuung und Wäschewaschen. Fast 70% der *empregadas* sind ledig, d.h. ohne eigenes familiäres Netzwerk.

Dos Santos-Stubbe verschafft dem Leser/der Leserin zunächst einen geschichtlichen Überblick der Entstehungsgeschichte dieses Berufsfeldes, von den Ursprüngen der Sklaverei – noch heute weist die Arbeit Parallelen dazu auf – bis zur Gewerkschaft der Empregadas Domésticas in Rio de Janeiro (Teil I). Darauf folgt ihre Erläuterung zur Datenerhebung und Entstehung des Fragebogens (Teil II), anhand dessen in Teil III die empirischen Ergebnisse und theoretischen Erklärungsmodelle beschrieben sind. Dieser, als Hauptteil zu bezeichnende, Abschnitt beschreibt die Herkunft der *empregadas*, ihre Bildung, ihre Wohnsituation, ihre Arbeitsstruktur, ihre Schwierigkeiten, Selbsteinschätzungen, Ängste, Unzufriedenheiten und emotionalen Bindungen an die Familie, ihre kulturelle Herkunft, religiöse Zuordnung und gesundheitliche Versorgung. Sehr detailliert wertet die Autorin die Fragebögen aus, der Leser/die Leserin bekommt ein genaues Bild über die Tätigkeiten, alltäglichen Probleme der *empregadas* sowie über die psychischen Auswirkungen ihrer gesellschaftlichen Nichtakzeptanz.

Die divergente Bindung der *empregada* zu der arbeitgebenden Familie, geprägt von ständiger Ausbeutung auf der einen Seite und der psychologischen Komponente des Familienersatzes auf der anderen,

ist eines der interessantesten Kapitel. Laut Fragebogen sind die *empregadas* mit den *pataos* (Hausherrn) in der Regel zufriedener als mit den *patroas* (Hausherrinnen). Dos Santos-Stubbe erklärt dies mit der Abwesenheit des *pataos*, der standesgemäß selten mit der *empregada* spricht und ihr keine haushaltstechnischen Anweisungen gibt. Gleichzeitig geben 37% der *empregadas* an, von dem *patrao* oder anderen männlichen Familienmitgliedern vergewaltigt worden zu sein. Ob der mangelnden Glaubwürdigkeit, die in Brasilien einer *empregada* zugesprochen wird, sie ist „arm und schwarz“, kommt es in der Regel aber nicht zu einer Anzeige – auch aus Angst, den Job zu verlieren, sprechen die *empregadas* nicht über das Geschehene. Da ihnen ein soziales Netzwerk fehlt oder auch Personen, denen sie sich anvertrauen könnten, nehmen sie Mißhandlungen und Vergewaltigungen hin.

Durch fehlende Schulbildung oder Stigmatisierung und Diskriminierung ihrer Berufsgruppe haben die *empregadas* wenig Selbstbewusstsein. Sie beschreiben sich als extrem einsam und ohne Lebensfreude und wünschen übereinstimmend, keine *empregada* mehr sein zu müssen, einen anderen Beruf erlernen und ein eigenes Heim zu besitzen.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass dieses Buch, gerade durch die im Hauptteil ausgewerteten Fragebögen und Zusammenfassungen der Antworten, sehr lebendig und eindrücklich ist. Dos Santos-Stubbe untermauert ihre Feldstudie wissenschaftlich und erklärt die Verhaltensmuster der *empregadas* (die bei *externas* und *internas* auffallend ähnlich sind) aus sozialpsychologischer Sicht und stellt sie in einen gesamtgesellschaftlichen, psychologischen und sozialen Kontext. Einen positiven Ausblick oder gar das Angebot einer Lösungsstrategie um aus diesem wenig angesehenen und dennoch weit verbreiteten Berufsfeld eine zumindest gesellschaftlich akzeptierte Tätigkeit zu entwickeln, kann die Autorin nicht anbieten. Die Situation der Empregadas Domésticas ist stark mit den strukturellen gesellschaftlichen Problemen Brasiliens verflochten. Eine Veränderung oder Verbesserung der Lage der Empregadas Domésticas ist deshalb ohne eine grundlegende Veränderung der Gesellschaft (bessere Sozialabsicherung, bessere Bildung, weniger ethnische Diskriminierung) nicht möglich.

Chirly dos Santos-Stubbe: Arbeit, Gesundheit und Lebenssituation afrobrasilianischer Empregadas Domésticas (Hausarbeiterinnen): eine empirische sozialpsychologische Untersuchung. Frankfurt am Main, 1995, Verlag Peter Lang,

ISBN 3-631-48606-5



Landeskonferenz der Frauenbeauftragten
an Berliner Hochschulen

Berlin

Professorinnen an die Hochschulen!

Hochschulentwicklung durch Berufungspolitik

Freitag, 20. Juni 2003, 9.30 Uhr bis 14.00 Uhr

Rotes Rathaus Berlin (Louise-Schroeder-Saal)

Tagungsprogramm

Eröffnung

9.30 Uhr

Heidmarie Wüst Frauenbeauftragte der Technischen Fachhochschule,
Sprecherin der LaKoF Berlin

Grußworte

- Staatssekretärin *Susanne Ahlers* Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen
- Prof. Dr. *Kurt Kutzler* Präsident der Technischen Universität,
Vorsitzender der Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen

Berlin will die Besten!

10.00 Uhr

Zur Berufungspolitik der Berliner Hochschulen

Staatssekretär *Dr. Peer Pasternack*

Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur

Gesucht wird die herausragende wissenschaftliche Persönlichkeit!

10.30 Uhr

PD *Dr. Steffanie Engler* Universität Gießen, Universität Münster

im Dialog mit *Dr. Sigrid Haase* Frauenbeauftragte der Universität der Künste

Berufungspolitik ist Personalentwicklungspolitik

11.15 Uhr

Pause

11.45 Uhr

Zur Gestaltung von Berufungsverfahren

Podium:

- Prof. Dr. *Peter Gaehtgens*
Freie Universität, designierter Präsident der Hochschulrektorenkonferenz
- Prof. *Katrin Hinz* Vizepräsidentin der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft
- *Adrienne Goehler* Senatorin für Wissenschaft, Forschung und Kultur a. D.
- *Viola Philipp* Frauenbeauftragte der Fachhochschule für Wirtschaft
- Prof. Dr. *Karin Donhauser* Humboldt-Universität,
stellv. Vorsitzende der wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrats

Moderation:

Mechthild Koreuber Frauenbeauftragte der Freien Universität

Exzellenz durch die Berufung von Frauen

13.30 Uhr

Heidmarie Wüst

Kontakt und Anmeldung

Heidmarie Wüst Frauenbeauftragte der Technischen Fachhochschule

Tel.: 030 4504 2993, wuest@tfh-berlin.de

Der Dahlemer Frauensommer 2003: Mörderische Geschichten

Der Philosophieprofessor Rudolf Schreiner liegt in 54 Stücke zerlegt, in den Postfächern seiner Kollegen. Die Polizei verdächtigt Rebecca Lux, die Direktorin des Instituts. Als diese wenig später erstochen aufgefunden wird, beschließt Anja Abakowitz, ehemalige Studentin und Freundin, die Morde aufzuklären.

(Thea Dorn: Berliner Aufklärung, 1994. Ausgezeichnet mit dem Raymond-Chandler-Preis 1995, ein Dahlemer Campus-Krimi)

Jana Rudolph, Hundeführerin der Berliner Diensthundestaffel, geht auf Streife rund um den Ostbahnhof und scheint sich selbst nicht ganz im Griff zu haben. Es muss wohl damit zu tun haben, dass sie einst als Lockvogel in den Hinterhalt eines brutalen Vergewaltigers geriet. Warum ihre ehemalige Kollegin, Kriminalkommissarin a. D. Freya Beckstein, allerdings so schlimm saufen muss, bleibt ihr Geheimnis. Sie hat doch einen properen Sohn und ihre Pension!

(Cornelia Arnholt: Pitbull-Ballade, 1999)

Ein Koffer voll Sprengstoff jagt einen leitenden Beamten [...] in die Luft. Karin Lietze wird mit den Ermittlungen beauftragt – in einer Stadt, die geprägt ist von Hysterie, Wahlkampfkampagnen und groteskem Bau-Boom. Alle Spuren führen immer wieder zum Flughafen Tempelhof und seinem geheimnisvollen unterirdischen Tunnelsystem...

(Pieke Biermann: Herzrasen, 1993. Ausgezeichnet mit dem Deutschen Krimipreis)

Eine willkommene Abwechslung zum Unialltag bietet der „Dahlemer Frauensommer“ am 10. Juli 2003 mit Kunstausstellung, Krimisalon und Party in einem.

Mit der Eröffnung einer Ausstellung ihrer Tuschezeichnungen wird Gunda Jacoby den Nachmittag beginnen.

Das Motto des Abends:

„Tatort Berlin“ – Berliner Schriftstellerinnen präsentieren ihre Mordgeschichten.

Thea Dorn („Berliner Aufklärung“, „Die Hirnkönigin“ u.a.), **Cornelia Arnholt** („Pitbull Ballade“, „Rififi“ u.a.) und **Pieke Biermann** („Herzrasen“, „Potsdamer Ableben“ u.a.) werden anschließend mit **Elke Plathe** (Kriminaloberrätin, „BIG“) und **Brigitte Geier** (Detektivin, „Ahgata“) unter der Moderation von **Lisa Kuppler** (Herausgeberin der Krimireihe „Reihe M“ im Europa-Verlag) diskutieren.

Im Anschluss daran wird die Berliner Frauenband „**Florentine goes fishing**“ mit Samba-Rhythmen beschwingt durch den Abend führen. Bei Büffet und Gegrilltem kann ein schönes Fest in lauer Sommerluft bis in die späten Abendstunden andauern.

Sonja Schneller
Stellvertretende Frauenbeauftragte

Dahlemer Frauensommer
am 10.07.2003

„Mörderische Geschichten“

- ab 16.00 Uhr Ausstellungseröffnung Gunda Jacoby
 Beginn des Gartenfestes – Büffet und kühle Getränke
- 17.00-19.00 Uhr Berliner Krimisalon mit den Krimiautorinnen Thea
 Dorn, Pieke Biermann, Cornelia Arnhold, der Krimi-
 naloberrätin Elke Pathe und der Detektivin und Berate-
 rin von „Ahgata“ Brigitte Geier
 Moderation: Lisa Kuppler
- 19.30 Uhr Florentine goes Fishing
- ab 20.30 Uhr postkriminologische Plaudereien bei Musik in lauer
 Sommernacht

Der Frauensommer findet vor und im Margherita-von-Brentano-Haus, der „mo-
dernen Villa“ des Referats für Weiterbildung in der Otto-von-Simson-Straße 13,
14 195 Berlin, statt.