



humboldt chancengleich.
fokus frau.

humboldt chancengleich

4. Jahrgang | Juni 2012

Schwerpunkt

Frauen für Gerechtigkeit
Gerechtigkeit für Frauen
Was ist Gerechtigkeit?
Geschlechtergerechtigkeit in
Deutschland
Menschenrechtsverletzungen
Krieg und Krisen
Resolution 1325

chancengleich exzellent

Interview mit VPH Frost
Gleichstellungsconsulting
Das ZIBI

chancengleich praktisch

Veranstaltet
Initiiert
International
Vorgestellt

chancengleich familiär

Neuigkeiten
Familienernährerinnen



Impressum

Herausgeberin und Redaktion

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



Gestaltung

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

Fotos

Nachweise sind den jeweiligen Abbildungen beigelegt.
Titelbild: [iStockphoto.com/Lise Gagne](http://iStockphoto.com/LiseGagne)

Druck

DZA Druckerei zu Altenburg GmbH
Auflage: 1.000 Exemplare, Juni 2012

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,

was ist heute gerecht, was ist ungerecht? Diese Fragen zu beantworten, fällt bereits für die nationale Ebene schwer, noch viel schwerer aber im globalen Kontext: Es geht um die gerechte Verteilung von Ressourcen und Rechten in einer Gesellschaft, auch zwischen den Generationen. Und es geht um die gesellschaftliche Gleichheit der Geschlechter. Damit verbunden ist eine Politik der sozialen Gerechtigkeit, die eng verknüpft mit der Frage nach Chancengleichheit, nach sozialer und politischer Teilhabe sowie nach Freiheitsrechten für alle Menschen ist.

Wenn es aber um die Frage der Geschlechtergerechtigkeit geht, dann ist aufgrund der weltweit oft schwierigen Situation von Frauen in erster Linie Gerechtigkeit für Frauen gemeint. Insbesondere gibt es eine Wechselwirkung zwischen Globalisierung und Geschlecht: Der Prozess der Globalisierung wirkt sich sehr ungleich auf die konkreten Lebens- und Arbeitsverhältnisse von Frauen aus. Oft verändert dieser Prozess bestehende Geschlechterverhältnisse, sei es durch Arbeitsmigration, durch Menschenhandel oder durch Zwangsprostitution. Selbstverständlich birgt der Prozess der Globalisierung aber auch Chancen für Frauen und die Möglichkeiten der Teilhabe an Bildung oder ökonomischen Ressourcen.

Chancengleichheit beinhaltet für alle Menschen erstens das Recht auf Bildung, Gesundheit und Ernährung, zweitens den Zugang zu allen Ressourcen und drittens die uneingeschränkte Möglichkeit der politischen Partizipation. Das wiederum setzt die Gleichheit von Frauen und Männern sowohl im privaten wie im öffentlichen Bereich voraus und damit auch an Institutionen wie Universitäten. Politisches Denken und Handeln bedeuten auch, nicht nur in seinem eigenen Umfeld zu bleiben, sondern die „großen Zusammenhänge“ in den Blick zu nehmen. Deshalb stand die Frauenvollversammlung im Jahr 2012 unter dem Motto *Frauen für Gerechtigkeit für Frauen* und deshalb ist der Schwerpunkt der vorliegenden

Ausgabe von *humboldt chancengleich* dem Thema Gerechtigkeit, insbesondere Geschlechtergerechtigkeit gewidmet.

Von einer philosophischen Betrachtung des Themas über seine Bedeutung im Kontext von Krieg und Frieden – Frauen sind bekanntlich auf andere Weise von Kriegen und Konflikten betroffen als Männer, d. h. eine globale Geschlechtergerechtigkeit setzt Frieden voraus – und der zugehörigen Frage nach Menschenrechtsverletzungen im internationalen Kontext, aber auch in Deutschland bis hin zur Frage nach Bildungs- und Karrieregerechtigkeit wird der Bogen im Schwerpunkt dieses Heftes gespannt. Ich würde mich freuen, wenn Sie das Schwerpunktthema genauso wichtig und interessant finden wie ich – auch oder vielleicht gerade, weil es auf den ersten Blick weit vom Alltag unserer Universität entfernt scheint.

Aber es gibt natürlich nicht nur dieses Schwerpunktthema in diesem Heft. Sie finden in bewährter Form auch Informationen über die Aktivitäten und Projekte des Frauenbüros wie des Familienbüros. Insbesondere jedoch setzen wir die Reihe von Portraits bedeutender Frauen an der Humboldt-Universität mit einem Interview mit Dr. Marina Frost, Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik, fort: Sie ist nicht nur die erste Frau in dieser Position an unserer Universität, sondern war die erste Kanzlerin an einer deutschen Hochschule überhaupt.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und interessante Lektüre!

Ihre



Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
Zentrale Frauenbeauftragte



Foto: privat

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

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

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Impressum | 2 |
| Editorial | 3 |
| In aller Kürze | 5 |
| Schwerpunkt | 6 |
| Was ist Gerechtigkeit? | 6 |
| Eine philosophische und geschlechtergerechte Betrachtung | |
| Menschenrechtsverletzungen an Frauen in Deutschland | 9 |
| Schattenberichte als Beschwerdemöglichkeit | |
| Peacequeens statt Warlords | 12 |
| Bilder einer Ausstellung | |
| Hilfe zur Selbsthilfe | 14 |
| Der Verein <i>medica mondiale</i> engagiert sich weltweit | |
| Geschlecht, bewaffnete Konflikte und Frieden | 16 |
| Anmerkungen zur Resolution 1325 des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen | |
| Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland – eine Utopie? | 17 |
| Die gleichberechtigte Teilhabe an Ressourcen | |
| Sind Frauen die Gewinnerinnen der Bildungsexpansion? | 20 |
| Auf dem Weg zu Geschlechtergerechtigkeit | |
| chancengleich exzellent | 22 |
| Interview mit der Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik | 22 |
| Graduiertenausbildung am ZIBI | 23 |
| Gleichstellungsconsulting an der Humboldt-Universität | 25 |
| chancengleich praktisch | 26 |
| International | 26 |
| Initiiert | 28 |
| Equal Pay Day 2012 | 29 |
| Veranstaltet | 30 |
| Vorgestellt | 31 |

| | |
|---|-----------|
| chancengleich familiär..... | 34 |
| Aktuelle Nachrichten aus dem Familienbüro | 34 |
| Frauen zwischen Haupt- und Zuverdienst für die Familie..... | 36 |
| Flexible Kinderbetreuung mit <i>KidsMobil</i> | 38 |
| Zu guter Letzt..... | 39 |

In aller Kürze

Berliner Integrationspreis für Naika Foroutan

Für ihre herausragenden Beiträge zur aktuellen Debatte um Einwanderung und Integration und ihr Engagement für ein demokratisches Miteinander erhielt die Sozialwissenschaftlerin Dr. Naika Foroutan im Dezember 2011 den Integrationspreis des Landes Berlin. Die Wissenschaftlerin der Humboldt-Universität zu Berlin teilt sich den Preis mit der Journalistin Hatice Akyün.

Die Integrations- und Migrationsforscherin hatte mit ihrem Dossier *Sarrazins Thesen auf dem Prüfstand* in die bundesweite Debatte des vergangenen Jahres eingegriffen. Darin trat sie für eine gleichberechtigte Teilhabe und gegen die Abwertung von Minderheiten ein.

Am Institut für Sozialwissenschaften leitet Dr. Naika Foroutan das Volkswagen-Forschungsprojekt *HEYMAT - Hybride europäisch-muslimische Identitätsmodelle: Identitäts- und Abgrenzungsrituale von Menschen mit muslimischem Migrationshintergrund im deutsch-europäischen Innen- und Außenverhältnis*.

Dr. Naika Foroutan
heyamat.sowi@hu-berlin.de

Charlotte Kurbjuhn erhält Scherer-Nachwuchspreis für GermanistInnen

Die Literaturhistorikerin Dr. Charlotte Kurbjuhn von der Humboldt-Universität zu Berlin erhielt im Mai 2012 für ihre Dissertation den Scherer-Preis 2012. Ausgezeichnet wird sie für ihre Arbeit zum Thema *Eine Spur auf dem Grunde der Einbildungskraft – Zur Geschichte der ästhetischen Denkfigur „Kontur“*. Der Scherer-Preis wird alle zwei Jahre von der Bankhaus Wölbern Stiftung in Kooperation mit der Humboldt-Universität und der Freien Universität für Dissertationen oder Habilitationen auf dem Gebiet der älteren und neueren deutschen Literatur vergeben. Dr. Charlotte Kurbjuhn ist die erste Frau, die diesen Preis erhält.

Schülerinnen für Naturwissenschaft und Technik gewinnen

Das Mentoringprogramm *JUMP in MINT* begeistert Schülerinnen der 8. bis 10. Klassen in Berlin für naturwissenschaftliche und technische Berufe. Ein Schuljahr lang probieren die Schülerinnen verschiedene MINT-Berufe aus und arbeiten in gemeinsamen Seminaren sowie mit ihrer

Mentorin an persönlichen Zielen. MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.



Sind Sie MINT-Fachfrau oder -Studentin? Möchten Sie Ihre Begeisterung und Erfahrung gerne weitergeben? Dann werden Sie Mentorin bei *JUMP in MINT*. Begleiten Sie eine Schülerin bei Ihrer persönlichen Reise in die Welt der MINT-Berufe, geben Sie ihr Rat, ermutigen Sie sie, hören Sie ihr zu und bewegen Sie gemeinsam etwas. Das nächste Mentoringjahr geht im September los.

Annette Hoxtell
Tel.: (030) 89 62 78 04
info@jumpinmint.org
www.jumpinmint.org

In der Mitte angekommen: Das ZtG

Das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) ist Ende 2011 auch räumlich in der Mitte der Universität angekommen – in der Georgenstraße 47. Der Weg dahin war lang: vom Hauptgebäu-

de, über die Mittelstraße (jetzt Kulturkaufhaus Dussmann), die Sophienstraße und die Ziegelstraße, den Hausvogteiplatz und die Axel-Springer-Straße. An einem gemeinsamen Ort und in unmittelbarer Nähe zum Hauptgebäude und zu den Quartieren vieler Institute, mit denen wir eng zusammenarbeiten, werden sich die Koordinationsaufgaben des ZtG zukünftig noch effektiver angehen lassen.



Besonders für die Gender Studierenden erfüllt sich ein lang gehegter Wunsch: Die Studienberatung, das Prüfungsamt, die Fachschaft, die Genderbibliothek und der PC-Pool befinden sich jetzt unter einem Dach und ermöglichen jenseits der Seminare vielfältige Begegnungen.

Dr. Gabriele Jähnert
zentrum@gender.hu-berlin.de
Tel.: (030) 2093 - 46200 (Sekretariat)
www.gender.hu-berlin.de

Was ist Gerechtigkeit?

Eine philosophische und geschlechtergerechte Betrachtung



Foto: Silvia Rehr

Prof. Elisabeth Holzleithner

Die Autorin ist außerordentliche Professorin am Institut für Rechtsphilosophie, Religions- und Kulturrecht an der Universität Wien.

Ihr wissenschaftlicher Fokus liegt auf dem Bereich der Legal Gender & Queer Studies sowie auf politischer Philosophie mit Schwerpunkt auf Theorien der Gerechtigkeit. Außerdem war sie von 1994 bis 2001 Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität Wien.

elisabeth.holzleithner@univie.ac.at

Gerechtigkeit ist ein ebenso häufig beschworenes wie notorisch umstrittenes Ideal. Nur zu oft ist eine Einigung darüber, was gerecht ist, nicht möglich. Allerdings kann festgehalten werden, worum es bei der Gerechtigkeit geht: Sie ist primär für Beziehungen unter Menschen relevant und steckt den Rahmen dessen ab, was wir einander wechselseitig schulden: an Verhalten, an Gütern und Lasten, an Rechten und Pflichten. In durch Interessengegensätze bedingten Konfliktsituationen strebt Gerechtigkeit nach einem annehmbaren Ausgleich, bei dem niemand übervorteilt werden soll.

Gerechtigkeit als Tugend

Gerechtigkeit wird in zwei Grundbedeutungen verwendet: Sie zählt zunächst – neben Mut, Besonnenheit und Weisheit – zu den vier Kardinaltugenden. Ganz grundsätzlich haben Tugenden korrektive Funktion. Das bedeutet, sie kommen dort zum Tragen, wo Versuchungen lauern und wo Motivationsmängel davon abhalten könnten, das Richtige zu tun. Nun gibt es für die Gerechtigkeit keine spezifische Leidenschaft, die von dieser Tugend in korrespondierender Weise gemäßigt werden müsste. Alle möglichen Emotionen können dazu verleiten, die Interessen anderer zu missachten. Und gar nicht selten scheint es zu unserem Vorteil – und in diesem instrumentellen Sinn rational –, Forderungen der Gerechtigkeit nicht zu entsprechen. In solchen Fällen richtet sich die Intention meist auch gar nicht primär darauf, ungerecht zu handeln, sondern die Ungerechtigkeit wird gleichsam als Nebenwirkung des Bestrebens, die eigenen Interessen möglichst effizient zu verfolgen, in Kauf genommen. John Rawls unterscheidet daher das Rationale vom Vernünftigen und stellt das Vernünftige in den Dienst der Gerechtigkeit: Wer vernünftig handelt, bezieht das, was anderen gerechterweise zusteht, immer schon in die eigene Interessensgestaltung ein.

Die Gerechtigkeitsforderung richtet sich aber auch an Institutionen, nicht nur an einzelne Personen. Denn das menschliche Zusammenleben ist mit vielfältigen Herausforderungen verbunden, die mit den Anwendungsbedingungen der Gerechtigkeit zu tun haben. Dazu gehört erstens die mäßige Knappheit von notwendigen und begehrenswerten Gütern. Die Knappheit kann sich daraus ergeben, dass

diese Güter tatsächlich rar sind. Es kann aber auch sein, dass sie in ausreichendem Ausmaß vorhanden wären, dass sie aber nicht allen, die sie brauchen und wünschen, zugänglich sind. Im Schlaraffenland gibt es kein Knappheitsproblem, und damit stellt sich die Frage der Gerechtigkeit bei der Güterverteilung nicht. Demgegenüber sinken die Chancen für Gerechtigkeit, je desaströser die Knappheit ist, unter der eine Gesellschaft leidet. Wenn durch den gerechten Anteil das Überleben nicht gesichert werden kann, dann mag man sich genötigt sehen, sich um des eigenen Weiterlebens willen mehr zu verschaffen als einem gerechterweise zusteht.

„Bürden des Urteilens“

Die zweite Anwendungsbedingung der Gerechtigkeit ist subjektiver Art. Die Vorstellungen davon, was man braucht, um das eigene Wohl zu befördern, sind höchst unterschiedlich – und mit ihnen jene Mittel, die Menschen einsetzen, um ihre Interessen zu realisieren. Dabei kommt es durch konkurrierende Ansprüche auf die verfügbaren Ressourcen zu Konflikten; Ansprüche, von denen die einzelnen Personen meinen, dass sie berechtigt sind. Das ist allerdings nicht immer der Fall. Dass die Betroffenen das nicht einsehen, muss nicht unbedingt an Rücksichtslosigkeit und Ignoranz liegen, sondern ist häufig einfach Ergebnis dessen, was Rawls die „Bürden des Urteilens“ nennt: Die menschliche Fähigkeit zu denken und zu urteilen ist begrenzt und perspektivisch; auch und gerade daraus ergeben sich Konflikte und das Bedürfnis nach gerechten Lösungen.

Politische Gerechtigkeit

Beide Anwendungsbedingungen lassen es angezeigt erscheinen, den Umgang mit Gerechtigkeitsproblemen auf institutionalisierte Beine zu stellen, um Lösungen zu finden, die für alle Betroffenen akzeptabel sind. Aphoristisch könnte formuliert werden: Gerechtigkeit bedarf der Kooperation und Koordination ebenso wie Kooperation und Koordination der Gerechtigkeit bedürfen. Das Bestreben, in größerem Stil Gerechtigkeit zu verbürgen, oder zumindest Ungerechtigkeit abzumildern, ist eine hochkomplexe Aufgabe: Sie erfordert die Koordination gemeinsamer Bemühungen, u. a. durch Umverteilung von Ressourcen. Soziale

Institutionen sollen als solche gerecht aufgebaut und (daher) in der Lage sein, gerechte Verhältnisse herzustellen – das zentrale Thema der politischen Gerechtigkeit. In Theorien der Gerechtigkeit wird diese Aufgabe typischerweise dem Staat übertragen. Der Staat soll die gemeinschaftliche Behebung von Übeln (Ungechtigkeit) koordinieren und so dafür sorgen, dass Missstände wirksam beseitigt werden. In seiner modernen Ausprägung scheint der Staat dafür insofern als prädestiniert, weil sein Agieren demokratisch legitimiert, nach bestimmten rechtlich generierten Regeln ablaufen und von der Intention getragen sein soll, die Rechte all jener zu schützen, die sich in seinem Herrschaftsbereich befinden. Neben der durch den Staat zu verbürgenden „Binnengerechtigkeit“ können noch die lokale und die globale Gerechtigkeit unterschieden werden.

Was steht wem gerechterweise zu?

Wenn wir uns nun mehr im Detail Abwägungen im Zeichen der Gerechtigkeit zuwenden: In welcher Weise soll mit Konflikten darüber, was wem gerechterweise zusteht, umgegangen werden? Welche Maßstäbe gibt es, um solche Fragen beurteilen zu können? Hier kann zunächst auf Gerechtigkeitsformeln verwiesen werden, die seit der Antike bekannt sind. So findet sich bei Platon eine berühmte Formulierung, wonach Gerechtigkeit verfüge, „jedem das Seine“ zukommen zu lassen. Demgegenüber betont Aristoteles den Stellenwert der Gleichheit als Kern der Gerechtigkeit. Deren grundlegendes Gebot besteht darin, Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln. In beiden Fällen wird freilich die Problematik nur verschoben, denn sofort stellen sich weitere Fragen: Wie lässt sich bestimmen, was einer Person als „das Ihre“ zusteht? Und nach welchen Kriterien ist etwas ein „Gleiches“ und daher auch gleich zu behandeln? „Gleich“ bedeutet eben nicht „identisch“, sondern „gleich in relevanten Hinsichten“. Die Qualifikation von etwas als gleich ergibt sich nicht von selbst oder von Natur aus, sondern ist immer das Ergebnis von menschlichen Beurteilungen und Bewertungen.

Die Geschlechterfrage ist ein gutes Beispiel dafür. Auf die Aristotelische Formel stützte man traditionell die Ansicht, dass Frauen, weil sie eben anders seien als Männer, auch anders

behandelt werden sollen. Lange Zeit herrschten konventionelle Vorstellungen vom „Wesen der Frau“ vor, in deren Zentrum ein scheinbar unvermeidliches Schicksal für Frauen stand: nämlich das Gebären von Kindern und die Sorge für den Nachwuchs wie für den Ehemann, die Eltern und die Schwiegereltern. Derartige Vorstellungen dürfen heute als überholt angesehen werden; feministische Interventionen haben sich jedenfalls mit jener einen Einsicht durchgesetzt, dass es zwar auf körperlicher Ebene gewisse Unterschiede zwischen den Geschlechtern geben mag (biologisches Geschlecht), dass sich aber daraus mit Blick auf die soziale Gestaltung der Geschlechterrollen keine notwendigen Konsequenzen ergeben: „Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es“ (Simone de Beauvoir).

Umsetzung des Antidiskriminierungsverbots

Nach heutigem Verständnis hat jeder Mensch das Recht auf gleiche Achtung und Berücksichtigung; Gerechtigkeit verbietet eine benachteiligende Ungleichbehandlung aus Gründen, die für die moralische Bewertung einer Person irrelevant sind: darunter neben dem Geschlecht die ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, aber auch das Alter, die sexuelle Orientierung, eine Behinderung oder die soziale Position. Freilich führt die formale Gleichheit, die durch das Antidiskriminierungsverbot verbürgt werden soll, vielfach nicht zum gewünschten Ergebnis, nämlich einer Gleichstellung in allen Bereichen des öffentlichen Lebens und eine gerechte Verteilung der Aufgaben im privaten Leben.

Neben der Antidiskriminierung bedarf es daher anderer, weiterführender Maßnahmen. Sie sollen jene Hürden aus dem Weg räumen, die eine von diskriminierenden Strukturen durchzogene Gesellschaft aufstellt, deren Mechanismen im Einzelnen schwer fassbar sind. Es gibt verschiedene Mittel, dagegen vorzugehen: von Mentoring-Programmen über spezielle Trainingsprogramme für Frauen oder/und als Angehörige von anderen benachteiligten Gruppen. Häufig wird auch eine ausreichende Zahl von Kindergartenplätzen als Maßnahme der Frauenförderung definiert. Darüber hinaus gibt es Quotenregelungen, nach denen Angehörige unterrepräsentierter Gruppen vorrangig berücksichtigt werden dürfen. Sie

Antidiskriminierungsstelle Deutschland

Alle Menschen genießen in Deutschland Schutz vor Diskriminierung, ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexuellen Identität, ihres Geschlechts, ihres Alters oder einer Behinderung. Grundlage dafür ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), mit dem 2006 ein wichtiges Signal für eine gerechtere Gesellschaft gesetzt wurde. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ist eine unabhängige Anlaufstelle für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Sie wurde eingerichtet, nachdem das AGG in Kraft getreten ist. Die ADS und ihre Aufgaben sind in diesem „Antidiskriminierungsgesetz“ festgeschrieben und entsprechen den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien.

www.antidiskriminierungsstelle.de

Fortsetzung auf Seite 8

Fortsetzung von Seite 7

sollen eine ausgewogenere Verteilung gesellschaftlich hoch bewerteter Ämter und Positionen, aber auch anderer Ressourcen erreichen. Ebenso bekannt wie – wegen „umgekehrter Diskriminierung“ umstritten sind Regeln, wonach Frauen in der Konkurrenz um Arbeitsstellen oder Ausbildungsplätze bei gleicher oder hinreichender Qualifikation der Vorrang eingeräumt werden soll. Verbreitet sind Quoten zudem im Rahmen demokratischer Repräsentation.

Auch mit Blick auf andere Charakteristika wie kulturelle Unterschiede oder Behinderungen wird über die Anerkennung von Besonderheiten als Voraussetzung für Gleichheit diskutiert. Formelle Gleichheit wird hier als Vorgabe kritisiert, welche diejenigen privilegiert, die sich aufgrund ihrer Machtposition selbst als Maßstab setzen können – und dies oft gar nicht bemerken. Eine angemessene Anwendung des Gleichheitsprinzips wird daher die Forderung integrieren, dass jede Person in ihrer spezifischen Berücksichtigungswürdigkeit in den Blick kommen soll. Was das genau bedeutet, wird freilich ebenso umstritten bleiben wie die Frage, was nun in welcher Hinsicht gleich oder ungleich ist. Es ist Aufgabe demokratischer Diskurse, bei der Beratung derartiger Fragen möglichst allen Betroffenen eine Stimme zu geben.

Damit ist gleichzeitig die Frage aufgeworfen, auf welche Weise man zu gerechten Ergebnissen kommen kann. Bei Gerechtigkeitsproblemen ergibt sich das Resultat ja nicht von selbst. Vielmehr bedarf es Verfahren, in deren Rahmen gerechte Ergebnisse zumindest angestrebt werden können. Je nach Problematik müssen sie unterschiedlich ausgestaltet sein. Die Aufgabe besteht jeweils darin, dass selbst jene, die mit ihren Vorstellungen und Forderungen nicht durchdringen, dennoch das Ergebnis als akzeptabel annehmen können. Zu den wesentlichen Voraussetzungen für die Legitimität von Verfahren gehört daher z. B. die Möglichkeit aller von einer Problematik betroffenen Personen, an jenen Vorgängen teilzunehmen, in denen über ihre Angelegenheiten entschieden wird (Partizipation). Dieses Prinzip gilt für die Ausgestaltung der Verfahren politischer Mitbestimmung ebenso wie von Straf- und Zivilprozessen. Dabei spielt

das Prinzip der Unparteilichkeit als zentrale Anforderung an die richterliche Tätigkeit eine ganz bedeutende Rolle.

Charakteristisch für in der Öffentlichkeit geführte Gerechtigkeitsdebatten sind bisweilen große Frustrationen in Teilen der Bevölkerung. Vielfach ist der Eindruck entstanden und wird auch lautstark artikuliert, dass Recht und Politik mit Gerechtigkeit nichts (mehr) zu tun haben. Viele politische Forderungen nehmen für sich in Anspruch, für mehr Gerechtigkeit zu sorgen – doch die Menschen verlieren den Glauben daran, dass solche Versprechen auch eingehalten werden. Gerechtigkeit scheint zur Leerformel geworden zu sein, der man sich bedient, um Menschen in die Gefilde einzelner politischer Parteien zu locken. Das schwindende Vertrauen ist ein Problem, sind es doch genau Recht und Politik, welche den Löwenanteil der Last der Realisierung gerechter Verhältnisse tragen sollen: Wer sonst, außer demokratisch legitimierte Institutionen, soll denn im großen Maßstab für gerechte Verhältnisse sorgen?

Die Institutionalisierung gerechter Verhältnisse bedarf jedenfalls gemeinsamer Anstrengungen von allen Seiten: Von jenen, die innerhalb von Institutionen Regelungen schaffen und anwenden, ebenso wie von jenen, die diese Institutionen in Anspruch nehmen, um ihre Interessen zu verfolgen. Der Hinweis auf die Gemeinsamkeit der Anstrengungen verweist auch darauf, dass Gerechtigkeit sich nicht einfach so einstellt: Wenn sich alle darauf verlassen, dass die jeweils anderen gerecht handeln, dann kann es weder gerechte Verfahren noch gerechte Ergebnisse geben. Als Beispiel dafür mag die bekannte Erzählung über die Einwohner des Dorfs Schilda dienen, die ein Fass Wein abliefern sollen. Als die Empfänger den Wein kosten wollen, stellt sich heraus, dass das ganze Fass voller Wasser ist: Jeder einzelne Bürger hatte eine Flasche Wasser in das Fass geleert – im Vertrauen darauf, dass die anderen schon Wein beitragen würden. Trittbrettfahren zerstört in letzter Konsequenz seine eigenen Voraussetzungen – es ist, mit einem Wort: ungerecht.



Elisabeth Holzleithner (2009)
Gerechtigkeit
Stuttgart: UTB

Menschenrechtsverletzungen an Frauen in Deutschland

Schattenberichte als Beschwerdemöglichkeit

Die Vereinten Nationen (UN) bieten ein Menschenrechtsschutzsystem, das im Vergleich zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte niedrigschwellig ist. Zum einen, weil es über viele verschiedene Möglichkeiten von Beschwerden verfügt und zum anderen, weil es zumindest theoretisch ohne Jurist_innen zugänglich und gleichzeitig kostenfrei ist. Die Annahme, dass das UN-Menschenrechtsschutzsystem für alle leicht zugänglich sein sollte, ist ein hehres Ziel – aber zumindest für manche Beschwerdemöglichkeiten ist sie nicht utopisch. Im Wesentlichen sieht das UN-Menschenrechtsschutzsystem vier Möglichkeiten der Beschwerdeeinreichung vor: Schattenberichtsverfahren, Individualbeschwerdeverfahren, Untersuchungsverfahren und die Anrufung von Sonderberichterstatter_innen. Im Rahmen dieses Artikels wird das Schattenberichtsverfahren als eine – niedrigschwellige – Beschwerdemöglichkeit kurz erläutert und die Resultate eines solchen Einbringens für von Gewalt betroffene Frauen in Deutschland dargestellt.

Schattenberichtsverfahren

Jeder Staat, der eine UN-Konvention ratifiziert hat, verpflichtet sich auch zu regelmäßigen Berichten über die Umsetzung der Konvention an den entsprechenden Ausschuss. Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) und andere Vertreter_innen der Zivilgesellschaft¹ haben die Möglichkeit, diesen Staatenbericht zu kommentieren. Der Bericht der NGOs nennt sich Schattenbericht – manchmal auch NGO-, Parallel- oder Alternativbericht genannt – und ist eine kritische Auseinandersetzung mit dem offiziellen Bericht des Staates. So beteiligt sich *Ban Ying* (vgl. S. 10) seit Jahren an diversen Schattenberichten, um die Themenbereiche

Gewalt gegen Migrantinnen und Frauenhandel in diesem Rahmen zu thematisieren. Die Schattenberichte ermöglichen es dem Ausschuss, sich ein differenziertes Bild der Menschenrechtslage in einem Land zu machen und kritische Aspekte anzumerken bzw. entsprechende Fragen an Regierungen zu stellen.

Abschließende Bemerkungen von Ausschüssen

Nach dem Dialog mit der Regierung werden *Abschließende Bemerkungen* zum Umsetzungsstand im jeweiligen Vertragsstaat verfasst. Diese beinhalten Defizite, Lob und Empfehlungen, aber vor allen Dingen den Handlungsbedarf aus der Sicht des Ausschusses. Der Handlungsbedarf wird in Form von *Issues of Concern*, also besorgniserregenden Aspekten und *Issues of Grave Concern*, also Aspekten, die gravierend besorgniserregend sind, formuliert. Den *Abschließenden Bemerkungen* kommt eine große Bedeutung zu, denn sie geben auch Auskunft über die Rechtsauffassung der Ausschussmitglieder.

Der Themenkomplex „Menschenrechtsverletzungen an Frauen“ fällt in den Anwendungsbereich verschiedener UN-Konventionen und so findet er sich auch in den *Abschließenden Bemerkungen* verschiedener UN-Ausschüsse wieder. Im Folgenden finden sich daher Auszüge aus *Abschließenden Bemerkungen* folgender UN-Ausschüsse an Deutschland:

- Frauenrechtsausschuss (2009)
- Menschenrechtsausschuss (2004)
- Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (WSK-Rechte) (2011)
- Antifolterausschuss (2011)

Die analysierten Berichte

- Alternativbericht der Allianz von Frauenorganisationen Deutschlands zum 6. Bericht der Bundesregierung Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau, Berlin, Nov. 2008.
- Antifolterausschuss 2011: *Abschließende Bemerkungen zu Deutschland*, Nov. 2011 (nicht redigierte Vorabfassung).
- Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte 2011: *Abschließende Bemerkungen zu Deutschland* 20.5.2011, E/C.12/DEU/CO/5, (nicht redigierte Vorabfassung).
- Frauenrechtsausschuss 2009: *Abschließende Bemerkungen zu Deutschland* 10.2.2009, CEDAW/C/DEU/CO/6.
- Menschenrechtsausschuss 2004: *Abschließende Bemerkungen zu Deutschland*, 4.5.2004, CCPR/CO/80/DEU (nicht amtliche Übersetzung).



Foto: Stephan Roehl

Dr. Nivedita Prasad

Die Autorin ist Projektkoordinatorin und wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Ban Ying. Die Sozialpädagogin promovierte über Gewalt gegen Migrantinnen. Neben ihrer Öffentlichkeits-, Menschenrechts- und Lobbyarbeit bei Ban Ying ist sie seit 1994 Dozentin an verschiedenen Universitäten, wo sie Seminare zu menschenrechtsrelevanten Themen wie Rassismus, Marginalisierung und Diskriminierung abhält. Außeruniversitär bietet sie Diversity Trainings und Polizeifortbildungen an. Seit 2010 leitet sie zudem den Masterstudiengang „Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“ in Berlin. Dr. Nivedita Prasad erhielt im März 2012 den ersten Anne-Klein-Frauenpreis der Heinrich-Böll-Stiftung für ihr kontinuierliches Engagement für Menschen- und Frauenrechte.

prasad@ban-ying.de

Der Beitrag ist die gekürzte Fassung eines Vortrags, der am Internationalen Frauentag 2012 im Rahmen der Frauenvollversammlung der Humboldt-Universität gehalten wurde.

¹ Zur Auflistung all derjenigen, die zur zivilen Gesellschaft gehören, siehe United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights (2008): Working with the United Nations Human Rights Programme. A Handbook for Civil Society, New York & Geneva, S. vii.

Fortsetzung von Seite 9

Häusliche Gewalt

Die verschiedenen Facetten von Gewalt gegen Frauen wurden in allen Ausschüssen thematisiert, wobei der Frauenrechtsausschuss selbstverständlich am deutlichsten hierzu Stellung bezieht. Besonders erfreulich hierbei ist es, dass sich alle vom Ausschuss genannten Punkte (zum Teil wortgetreu) auch im Alternativbericht der Allianz von Frauenorganisationen (2008) finden, d. h. der Ausschuss ist erst durch den Schattenbericht auf diese Probleme in Deutschland aufmerksam gemacht worden.

Offenbar von dem Schattenbericht inspiriert, macht der Frauenrechtsausschuss deutlich, dass er in Sorge ist über die unzureichenden Auswirkungen des Gewaltschutzgesetzes auf extrem gewalttätige Täter und Wiederholungstäter und den Schutz von Migrant_innen, die

unabhängigen Zugang zu Frauenhäusern für alle Frauen und Kinder in allen Bundesländern mangelt.

Der Ausschuss für WSK-Rechte thematisiert zusätzlich das Fehlen eines spezifischen Straftatbestands zum Thema Gewalt in der Familie.

Frauenhandel

Neben den Stellungnahmen zum Thema häusliche Gewalt in Deutschland sind die Ausschüsse sehr über das Vorkommen von Frauenhandel in Deutschland und über den Umgang mit den Betroffenen besorgt. Der Menschenrechtsausschuss rät dem deutschen Staat, seine Maßnahmen zur Verhinderung und Beseitigung dieser Praxis sowie zum Schutz von Opfern und Zeugen zu verstärken.

Der Antifolterausschuss hat sich erstmals sehr ausführlich zum Thema Menschenhandel geäußert. Die Tatsache, dass sich der Antifolterausschuss auf diese Weise positioniert, macht deutlich, dass der Ausschuss Menschenhandel als eine Form von Folter oder menschenunwürdiger Behandlung wertet. Der Ausschuss äußert ernste Bedenken im Hinblick auf die Dunkelziffer unerkannter Fälle von Menschenhandel und legt dem Vertragsstaat nahe, Menschenhandel vorzubeugen bzw. unverzüglich, gründlich und unparteiisch zu untersuchen, strafrechtlich zu verfolgen und zu bestrafen. Darüber hinaus sollte der Staat die Opfer unterstützen, Fälle von Menschenhandel der Polizei zu melden, und sie rechtlich, medizinisch und psychologisch unterstützen. Außerdem empfiehlt der Ausschuss Polizist_innen und Jurist_innen im Rahmen von Trainings für die Lebensrealität von Betroffenen des Menschenhandels zu sensibilisieren.

Neben diesen Formen von Gewalt gegen Frauen, die Frauenberatungsstellen zur Kenntnis der diversen UN-Ausschüsse gebracht haben, haben es Interessenvertretungen von Intersexuellen Menschen und xy-Frauen geschafft, ihre Anliegen so dezidiert darzustellen, dass sie sich in den *Abschließenden Bemerkungen* aller genannten Ausschüsse wiederfinden. Besonders die Empfehlungen des Antifolterausschusses sind hier sehr ausführlich. Dies ist besonders bemerkenswert, da der deutsche

Ban Ying

Ban Ying ist eine Koordinations- und Beratungsstelle für Betroffene des Menschenhandels oder andere Formen von Gewalt im Migrationsprozess, denen z.B. Heiratsmigrantinnen oder Hausangestellte von Diplomat_innen begegnen. Bei *Ban Ying* wurden in den letzten 20 Jahren Frauen aus über 60 Ländern in ihrer Muttersprache beraten. Neben der psychosozialen Beratung von (potentiell) betroffenen Frauen macht *Ban Ying* Öffentlichkeits-, Lobby- und Menschenrechtsarbeit; hierzu gehört die Beteiligung an der Erstellung von Schattenberichten.



www.ban-ying.de

noch keinen Anspruch auf eine eigene Aufenthaltserlaubnis haben. Ferner fordert der Ausschuss – ebenfalls einem Hinweis des Schattenberichts folgend – die Bundesregierung auf, tödlich endende häusliche Gewalt adäquat zu untersuchen, zu analysieren und statistisch zu erfassen. Darüber hinaus wird der Vertragsstaat zur Implementierung von Gesetzen aufgefordert, die eine Berücksichtigung von Verurteilungen wegen häuslicher Gewalt bei gerichtlichen Entscheidungen zum Sorge- und Besuchsrecht von Kindern verlangen.

Ebenfalls – den Schattenbericht zur Kenntnis nehmend – ist der Frauenrechtsausschuss besorgt darüber, dass eine nachhaltige Finanzierung von Frauenhäusern sowie von Beratungszentren für Migrantinnen fehlt, aber auch darüber, dass es an einem freien, einkommens-

Staat die Situation von intersexuellen Menschen in keinem seiner Berichte als menschenrechtsrelevant erwähnt hat.

Diskriminierungen und Stereotypen

Der Frauenrechtsausschuss stellt fest, dass sich hartnäckige Rollenstereotypen in der benachteiligten Stellung von Frauen in vielen Bereichen widerspiegeln. Er ist besorgt darüber, dass stereotype Einstellungen besonders in den Medien auffällig sind, wo Frauen und Männer sowie Migrant_innen häufig den Rollenstereotypen entsprechend dargestellt werden. Außerdem sorgt sich der Ausschuss über die anhaltend sexistische Werbung in Deutschland und über die Unzulänglichkeit des Deutschen Werberats. Dass ein internationaler Ausschuss explizit den Werberat kritisiert, muss ebenfalls auf den Schattenbericht zurückzuführen sein.

Lohnunterschiede und wirtschaftliche Folgen von Scheidungen

Sowohl der Menschenrechtsausschuss wie auch der Ausschuss für WSK-Rechte und der Frauenrechtsausschuss äußern sich kritisch über das große Lohngefälle zwischen Männern und Frauen im privatwirtschaftlichen Sektor sowie die geringe Präsenz von Frauen in Führungspositionen in Deutschland. Der WSK-Ausschuss und der Frauenrechtsausschuss empfehlen die Einführung von Quoten, um diesen Zustand zu verbessern.

Der Frauenrechtsausschuss ist schließlich auch besorgt über die Gesetzeslage in Deutschland, die dazu führt, dass die Vermögensaufteilung nach einer Scheidung und das Unterhaltsrecht geschlechtsspezifische wirtschaftliche Unterschiede zwischen den Ehegatten nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt. In diesem Kontext moniert der Ausschuss auch, dass der sorgeberechtigte Elternteil seinen Unterhaltsanspruch verliert, wenn das Kind drei Jahre alt wird.

Ausblick

Das Ergebnis der Durchsicht der *Abschließenden Bemerkungen* verschiedener Ausschüsse der UN zum Themenkomplex Menschenrechtsverletzungen an Frauen in Deutschland ist insofern zufriedenstellend, als dass sich zeigte, dass es die NGOs geschafft haben, ihre Anliegen von der UNO als relevante Probleme

in Deutschland quasi attestiert zu bekommen. Sich damit zufrieden zu geben, greift jedoch zu kurz. Die eigentliche Stärke der *Abschließenden Bemerkungen* würde sich erst im sogenannten Follow-Up-Prozess entfalten – also in der Zeit zwischen der Publikation der *Abschließenden Bemerkungen* und dem Erstellen des nächsten Berichts der Bundesrepublik Deutschland für die UNO. In dieser Zeit sollten die Bemerkungen innerstaatlich argumentativ, als Druckmittel oder aber als Grundlage für Lobbyarbeit genutzt werden. Dies geschieht bislang kaum. Wir sind zurzeit in der Phase des Follow-Up-Verfahrens vieler Konventionen. Wir haben sehr aussagekräftige *Abschließende Bemerkungen*, es ist jetzt an uns Vertreter_innen der Zivilgesellschaft, diese für strukturelle Lösungen in Deutschland zu nutzen, damit Menschenrechtsverletzungen an Frauen in Deutschland nicht nur von der UN attestiert werden, sondern mit Hilfe von UN-Ausschüssen langfristig verhindert werden können.

Zum Weiterlesen über Individualbeschwerdeverfahren

Ausführliche Darstellungen des Individualbeschwerdeverfahrens finden sich bei Schäfer (2004), Cremer (2005), Prasad (2011) und Hüfner/Sieberns/Weiß (2012); Ausführungen zum Untersuchungsverfahren finden sich bei Prasad (2011); das System von Sonderbericht-erstatte_rinnen wird bei Raue/Rudolph (2006), Prasad (2011) und Hüfner/Sieberns/Weiß (2012) vorgestellt.

Hendrik Cremer (2005)

Die Individualbeschwerde nach Art. 14 des Internationalen Übereinkommens gegen Rassismus (ICERD). Ein Handbuch für Nichtregierungsorganisationen und Betroffene
Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

Klaus Hüfner, Anne Sieberns & Norman Weiß (2012)

Menschenrechtsverletzungen: Was kann ich dagegen tun? Menschenrechtsverfahren in der Praxis.
Berlin/Potsdam: Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V., Deutsches Institut für Menschenrechte und Deutsche UNESCO-Kommission e.V.

Nivedita Prasad (2011)

Mit Recht gegen Gewalt
Opladen & Farmington Hills: Budrich Verlag.

Bernhard Schäfer (2004)

Die Individualbeschwerde nach dem Fakultativprotokoll zum Zivilpakt. Ein Handbuch für die Praxis
Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

Julia Raue & Beate Rudolph (2006)

Bewährtes verteidigen und verbessern. Zur Zukunft der Sondermechanismen der UN-Menschenrechtskommission
In: Vereinte Nationen 1-2/2006.

Peacequeens statt Warlords

Bilder einer Ausstellung



Foto: privat

Dr. Ute Scheub

Die Autorin ist promovierte Politikwissenschaftlerin, freie Journalistin und Buchautorin sowie ehrenamtliche westeuropäische Koordinatorin der 1000 FriedensFrauen Weltweit.

ute.scheub@t-online.de

Im März und April präsentierte das Büro der zentralen Frauenbeauftragten die Ausstellung „1000 Gesichter des Friedens“ im Hauptgebäude der Humboldt-Universität. Dr. Ute Scheub von „FriedensFrauen Weltweit“ erklärt die Hintergründe der Ausstellung.

FriedensFrauen Weltweit – PeaceWomen Across the Globe (PWAG), das ist die Nachfolgeorganisation der Initiative 1000 Frauen für den Friedensnobelpreis 2005, mit der 1.000 FriedensFrauen aus der ganzen Welt im Jahre 2005 für den Friedensnobelpreis nominiert wurden. Das Ziel dieser Initiative ist, die mutige, oft gefährliche und meist unsichtbare Arbeit von Frauen für menschliche Sicherheit und Gerechtigkeit zu würdigen. Die Idee dazu hatte Gaby Vermot, Ex-Abgeordnete im Schweizer Parlament. Die frühere Europarätin hat unzählige Flüchtlingslager in Bosnien und Kosovo besucht, in Georgien, Tschetschenien und anderswo. Überall traf sie auf Frauen, die, wie sie schrieb, „unter äußerst gefährlichen Bedingungen Aufbau- und Friedensarbeit leisten. Sie suchen nach Vermissten, fordern Nahrung für Hungernde und kämpfen für bessere Unterkünfte für Flüchtlinge u. s. w. Sie sind die Überlebenden, die mit Nachdruck zum friedlichen Aufbruch drängen. Mutig, zielstrebig und ohne Rücksicht auf die eigene Person verlangen sie Frieden.“ Also: Peacequeens statt Warlords – Königinnen ohne Königreich und fast ohne jede Macht.

Die Zahl 1.000 ist symbolisch, es könnten auch 10.000 oder 100.000 sein. Wir wollen damit zeigen: Frieden ist per se vielstimmig. Margo Okazawa-Rey, Mitglied unseres internationalen Vorstandes, sagt: „Frieden und Sicherheit

www.1000peacewomen.org

kann niemand alleine schaffen, da steckt immer die Anstrengung von Gruppen dahinter. Der einsame friedensschaffende Held und Superstar – das ist ein nicht nachhaltiges maskulines Modell.“ Seit 1901 haben weit mehr Männer (bisher 85) als Frauen (bisher 13) den Friedensnobelpreis erhalten, obwohl sehr oft die Frauen auf der Graswurzelebene (siehe Seitenspalte S. 13) den dazugehörigen Frieden geschlossen haben. 2011 schien sich mit den Preisträgerinnen Ellen Johnson Sirleaf, Leymah Gbowee und Tawakkul Karman endlich eine Trendwende anzudeuten. Wir bilden uns ein, mit unserer Arbeit dazu beigetragen zu haben.

Die meisten Graswurzel-Frauen haben jedoch nicht den Hauch einer Chance, berühmt und nobelpreiswürdig zu werden: eine schreiende Ungerechtigkeit, die Vermot nicht mehr ruhen ließ. Sie wollte die konkrete Friedensarbeit dieser Frauen sichtbar werden lassen. Im Frühling 2003 gründete sie mit ihren Mitstreiterinnen in Bern den internationalen Verein „1000 Frauen für den Friedensnobelpreis 2005“, der über 21 regionale Koordinatorinnen die Initiative in allen Kontinenten bekannt machte. 2004 nahm das Projektteam mehr als 2.000 Namen von Friedensfrauen aus 153 Ländern entgegen und suchte daraus 1.000 Frauen aus. Die Kriterien dafür waren streng und kompliziert. Für jedes Land wurde eine Quote festgelegt, je nach Bevölkerungszahl und Konfliktdensität. Weitere Kriterien waren unter anderem die Gewaltlosigkeit, Beispielhaftigkeit und Uneigennützigkeit der Arbeit der Friedensfrauen. Anfang 2005 wurden drei Frauen stellvertretend für die 1.000 in einem Brief an das Nobelpreiskomitee offiziell nominiert, die Namen der anderen 997 wurden auf dem Briefpapier im Hintergrund in oranger Farbe gedruckt. Am Ende aber traf das Komitee im Zeichen der Iran-Krise doch eine politische Entscheidung und zeichnete Mohamed El-Baradei aus.

Unsere Ausstellungen, Publikationen, Veranstaltungen und der Film „1000 Frauen und ein Traum“ machen seitdem auf die Arbeit dieser Friedensfrauen aufmerksam. Die Ausstellung „Gesichter des Friedens“ ist Ende 2005 erstmals in Zürich gezeigt worden – mit überwältigendem Erfolg. Die Anforderung war, eine schöne, gleichzeitig aber auch möglichst



billige, leicht zu vervielfältigende und reise-freudige Ausstellung zu schaffen. Wenn man die Karten auf Metallständer steckt, blicken einem die Frauen auf Augenhöhe entgegen. Man kann sie aber auch an Wäscheleinen oder Seile hängen, auf Fischer- oder Fußballnetze oder Sonnenschirme stecken. Mittlerweile wurde die Ausstellung über 1.000mal in 60 Ländern gezeigt: in Rathäusern, Kirchen, Synagogen, Botschaften, Universitäten, Bibliotheken, Frauenzentren und öffentlichen Plätzen. Die 1.000 Postkarten porträtieren in Bild und Text jede Frau. Den „Ausstellungskatalog“, das Buch „1000 PeaceWomen Across the Globe“, gibt es auf Englisch, Chinesisch, Japanisch, Nepalisch, Portugiesisch, Spanisch oder Arabisch. Auf Deutsch sind die Biografien der Friedensfrauen im Internet nachzulesen.

Am 31. Oktober 2010 wurde weltweit der zehnte Jahrestag der Verabschiedung der UN-Resolution 1325 zu „Frauen, Frieden und Sicherheit“ begangen. Für Friedensfrauen ist diese Resolution ein völkerrechtlich verbindliches Instrumentarium, mit dem sie fordern können, an Verhandlungstischen Platz zu finden. Für unsere Organisation ergab sich die Möglichkeit,

eine Ausstellung direkt „vor der Nase“ des UN-Sicherheitsrats im UN-Hauptgebäude von New York zeigen zu können. Zusammen mit einem kleinen Team habe ich diese Ausstellung konzipiert. „No Women - No Peace“ wurde wenige Tage vor dem zehnten Geburtstag der Resolution 1325 in New York in Anwesenheit vieler Botschafter und Botschafterinnen eröffnet. Später wurde sie ins Deutsche, Französische, Spanische und Arabische übersetzt und an vielen weiteren Orten gezeigt. Sie macht deutlich, wie skandalös dürftig die Resolution umgesetzt wurde.

Würde man sie ernst nehmen, müssten die Hälfte aller Personen an allen Friedentischen weltweit Frauen sein. Tatsächlich sind aber nicht einmal acht Prozent der Verhandelnden weiblich – und das, obwohl Frauen meist weder Waffen noch Posten haben und deshalb viel besser für den Aufbau von Vertrauen zwischen Konfliktparteien sorgen können. Die UN-unterstützten Friedensverhandlungen in Indonesien, Nepal, Somalia, der Elfenbeinküste, den Philippinen und der Zentralafrikanischen Republik waren reine Männerversammlungen.

Graswurzelbewegung

Graswurzelbewegung bezeichnet politische oder gesellschaftliche Initiativen, die aus der Basis der Bevölkerung entstehen („Basisbewegung“). Der Begriff ist auf die wörtliche Übersetzung des englischen *grass-roots movement* zurückzuführen.



Foto: Sabine Morian

Ein Teil der Ausstellung wurde am 8. März 2012 im Rahmen der Frauenvollversammlung an der Humboldt-Universität eröffnet und bis Mitte April dort präsentiert.

Hilfe zur Selbsthilfe

Der Verein *medica mondiale* engagiert sich weltweit

*Dr. Monika Hauser war eine der 1.000 Frauen, die 2005 für den Friedensnobelpreis nominiert wurden (vgl. S. 14-15). Ihre Arbeit mit *medica mondiale* wird im folgenden Interview sichtbar.*



Foto: Ute Behrend/*medica mondiale*

Dr. Monika Hauser

Sie ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Vereins *medica mondiale*. Die Gynäkologin hat den Verein 1993 gegründet. Seitdem unterstützt dieser weltweit traumatisierte Frauen und Mädchen in Kriegs- und Krisengebieten. Derzeit werden Projekte in Afrika, Südosteuropa und Asien gefördert, die Frauen bei der rechtlichen, psychischen und physischen Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt unterstützen. Monika Hauser wurde 2005 mit 999 weiteren Friedensfrauen für den Friedensnobelpreis nominiert. Im Jahr 2008 erhielt sie den Alternativen Friedensnobelpreis (Right Livelihood Award).

info@medicamondiale.org

Welche Rolle spielt sexualisierte Gewalt in bewaffneten Konflikten?

Wir sehen, dass sexualisierte Gewalt in bewaffneten Konflikten systemimmanent ist. Das bedeutet, dass Vergewaltigungen und andere Formen von sexualisierter Gewalt letztendlich immer eine große Rolle spielen. Diese Gewaltformen dienen dazu, die einzelnen Frauen körperlich, seelisch und sozial zu zerstören. Gleichzeitig haben sie aber immer die Funktion, gemeinschaftliche und gesellschaftliche Gefüge wie Gemeinden und Familien zu vernichten. Das gemeinsame patriarchale Denken der Täter und der Männer der Gemeinschaften, aus denen die vergewaltigten Frauen stammen, verbindet den unversehrten Körper der Frau mit der Ehre des Mannes. Aufgrund dieses gemeinsamen Denkens haben Kriegsvergewaltigungen eine so massive Wirkung: Sie zerstören die Ehre des Mannes. Das gilt genauso für andere Formen sexualisierter Gewalt. Frauen erleben nicht nur Penetrationen, sondern auch Demütigungen dadurch, dass sie z. B. vor Soldaten, vor Milizen, vor Paramilitärs nackt auf Tischen tanzen müssen oder nackt an einer Hundeleine herumgeführt werden. Es gibt viele weitere Formen der Demütigung und Erniedrigung, die letztendlich alle demselben Zweck dienen: die Identität der betreffenden Person zu zerstören. Zu ergänzen ist, dass sexualisierte Gewalt auch strategisch eingesetzt wird, beispielsweise zur ethnischen Vertreibung, wie es in Bosnien oder Ruanda geschehen ist. Zu betonen ist jedoch, dass es hierfür keines expliziten Befehls bedarf. Vielmehr wissen Männer – vom Soldaten bis zum Nachbarn – mit der Waffe in der Hand in diesen Situationen genau, dass sie die Macht besitzen und sich daher nehmen können, was sie wollen. Frauen sind letztendlich diesen Formen von Gewalt wehrlos ausgesetzt.

Der Verein *medica mondiale* engagiert sich weltweit. Welche Projekte liegen Ihnen derzeit besonders am Herzen und warum?

Es ist schwierig eines herauszugreifen, doch besonders möchte ich unsere Projekte in Afghanistan, Liberia und in der Demokratischen

Republik (DR) Kongo hervorheben. Wir sind sehr stolz, dass in Afghanistan nach zehn Jahren Aufbau unser Projekt selbstständig geworden ist. Das entspricht unserer Philosophie: Hilfe zur Selbsthilfe. Über einen bestimmten Zeitraum bauen wir Strukturen und Fachwissen auf und unterstützen einheimische Kolleginnen, damit sie die Arbeit langfristig machen können. Dazu gehören auch Management und Führungsstrukturen, um in Selbstregie die Organisation weiterführen zu können. Ein wichtiger Arbeitsbereich ist zudem die transparente Abwicklung der Finanzen. Für eine langfristige Wirkung der Unterstützung müssen Kapazitäten aufgebaut und Personen entsprechend ausgebildet werden. Zum Fachwissen und den Managementqualitäten kommt als dritter Aspekt noch „Selfcare“ hinzu: Da die Fachfrauen vor Ort oft selbst Leidtragende von Krieg und Vergewaltigung sind, hat die Selbstfürsorge eine ganz wesentliche Bedeutung. Die Frauen müssen wissen, wie sie mit ihren Ressourcen und Kräften haushalten, um in der Arbeit bestehen zu können. Auch ist ein feministisches Bewusstsein sehr wichtig, um immer wieder genug Kraft und Energie für die alltäglichen Aufgaben aufzubringen. Das verbindet uns mit den Kolleginnen in Afghanistan, in der DR Kongo und andernorts. Wir empfinden Solidarität mit Frauen, die Gewalt erlebt haben – stets in dem Bewusstsein, dass weltweit, auch in Deutschland, ein systemisches Problem besteht und wir immer noch nicht von Geschlechtergerechtigkeit sprechen können.

Unser Projekt im Osten Liberias, in einer strukturschwachen Region mitten im Regenwald, läuft seit vier Jahren. Dort haben schätzungsweise 80 % der Frauen sexualisierte Gewalt erlebt. Auch hier ist das Ziel, den betroffenen Frauen zu helfen und die liberianischen Kolleginnen in ihrer Arbeit zu unterstützen. *medica mondiale* bietet „direct services“, d. h. interdisziplinäre, psychosoziale, medizinische und juristische Unterstützung – immer in Verbindung mit politischer Menschenrechtsarbeit, damit sich langfristig an den Strukturen etwas verändert. Da gibt es gerade in Liberia mit einer Präsidentin, die einen ganz klaren Frauenblick hat, tolle Synergieeffekte. Das ist anders als beispielsweise in Afghanistan, wo wir von Seiten der Regierung mit Widerständen zu kämpfen haben.

Das Interview führte Nina Blasse, studentische Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten.

Im Osten der DR Kongos haben wir kein eigenes Projekt aufgebaut, sondern angefangen, bestehende lokale Frauenstrukturen zu unterstützen. Diese Art zu arbeiten, bauen wir derzeit immer mehr aus. Mittlerweile unterstützen wir weltweit ca. 20 solcher Organisationen in Kriegs- und Nachkriegsgebieten. Unser größter Partner ist die kongolesische Frauenrechtsorganisation PAIF (*Promotion et Appui aux Initiatives Féminines*), die seit 1994 betroffenen Frauen sehr mutig hilft. Sehr mutig, da die PAIF-Frauen die vergewaltigten und verletzten Frauen nicht nur in Kliniken und zu psychosozialen Beraterinnen begleiten, sondern auch auf Polizeistationen, damit die Täter namentlich angeklagt werden können. Das ist aber in einer Region, in der immer wieder neue Kriegshandlungen aufflackern, eine sehr gefährliche Sache. Zudem haben Organisationen wie PAIF oft genug keine nationale oder gar internationale Unterstützung.

Wie können Menschen aus Deutschland Frauen in Kriegs- und Krisengebieten weltweit unterstützen?

Ich würde mir wünschen, dass sich die Menschen in Deutschland informieren: Einerseits über die Arbeit von *medica mondiale* und selbstverständlich auch über die anderer Organisationen; andererseits über die Situation von Frauen in Kriegs- und Krisengebieten überhaupt. Das können die üblichen Medienberichte häufig nicht bieten. Die deutsche Presse berichtet in erster Linie über das Militär, primär über deutsche Soldaten, ist aber oft nicht an den Lebensrealitäten interessiert, wie etwa an dem Frauenalltag vor Ort oder an Organisationen und Frauen, die jeden Tag mutig Unterstützungsarbeit leisten und dank ihrer Hartnäckigkeit auch Erfolge erzielen. Sich informieren und Informationen einfordern ist ein wichtiger Punkt. Doch auch finanzielle Unterstützung ist wichtig, da wir und andere Organisationen ohne die Spenderinnen und Spender hierzulande unsere Arbeit nicht tun können. Und natürlich ist politische Unterstützung bedeutsam. Diese Politik muss aber eine gesellschaftliche und geschlechtergerechte Vision haben und die für uns sehr wichtige UN-Sicherheitsratsresolution 1325 (vgl. dazu S. 16-17) ernst nehmen. Diese Resolution hat die für uns entscheidenden Sachverhalte festgelegt: Schutz, Prävention und Partizipation von

Frauen. Frauen sind keine Opfer, sondern Akteurinnen vor Ort und fordern daher auch politische Partizipation. Unsere internationale Politik verhindert aber immer wieder, dass auch Frauen an Friedentischen sitzen. Bis heute hat keine der letzten Bundesregierungen ihren Auftrag erfüllt, einen eigenen, nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Resolution 1325 aufzustellen. Das Problem wird auch in der deutschen Außen- und Sicherheitspolitik sichtbar, indem das Thema Frauen nicht wirklich ernst genommen wird. Das klagen wir immer wieder ein und hierbei können uns Frauen aus der Wissenschaft, aus Frauenverbänden und alle politisch Interessierten helfen, indem sie diese Forderungen unterstützen.

Wie sieht für Sie Gerechtigkeit für kriegstraumatisierte Frauen aus?

Dabei geht es auch um juristische Gerechtigkeit. Wir arbeiten seit 1994 mit dem Kriegsverbrechertribunal zu Ex-Jugoslawien in Den Haag zusammen und haben viele Probleme in dieser Zusammenarbeit gesehen. Letztendlich waren die Frauen als Zeuginnen keine Subjekte, sondern häufig ein Objekt der Anklage. Diese Frauen saßen oft ohne eigenen Rechtsbeistand vor dem Richter und dem Angeklagten und wurden immer wieder re-traumatisiert und durch das Verhalten der Anwesenden erneut verletzt, indem ihre Glaubwürdigkeit in Zweifel gezogen wurde. In vielen Anklagen – so bei Milosovic oder Mladic – wurde Kriegsvergewaltigung nicht als eigener Anklagepunkt genannt. Daher braucht es bis heute eine stete und aktive Lobbyarbeit. Dann gibt es noch die soziale Gerechtigkeit, damit Frauen in ihren Gesellschaften nicht mehr ignoriert und stigmatisiert werden. Hierfür machen wir Menschenrechtsarbeit und bemühen uns um gesellschaftliche Aufklärung an allen Standorten, an denen wir arbeiten. Und schließlich könnten wir noch über die politische Gerechtigkeit sprechen, die sich in der Resolution 1325 und dem Ziel der dort erwähnten Prävention widerspiegelt. Damit diese Formen der Gewalt nicht mehr vorkommen, ist es wichtig, dass dieses Ziel nicht nur von den lokalen Regierungen ernst genommen wird, sondern eben auch von der internationalen Politik. Auch hierzulande nehmen PolitikerInnen diese Probleme nicht wirklich ernst.

Vielen Dank für das Interview!



medica mondiale setzt sich seit 1993 ein für traumatisierte Frauen und Mädchen in Kriegs- und Krisengebieten. Dabei versteht sich die Organisation als Anwältin für die Rechte und Interessen von Frauen, die sexualisierte Kriegsgewalt überlebt haben. Neben gynäkologischer Versorgung, psychosozialer und rechtlicher Unterstützung bietet *medica mondiale* Programme zur Existenzsicherung und leistet politische Menschenrechtsarbeit.

www.medicamondiale.org

Spendenkonto

Sparkasse Köln Bonn
Konto 45000163
BLZ 37050198

Geschlecht, bewaffnete Konflikte und Frieden

Anmerkungen zur Resolution 1325 des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen

Dr. Sarah Elsuni

Die Autorin ist Juristin und vertritt derzeit den Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien von Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M., an der Humboldt-Universität zu Berlin. Ihre Dissertation zu dem Thema *Geschlechtsbezogene Gewalt und Menschenrechte* wurde mit dem Caroline-Goethe-Preis 2008 der Universität Frankfurt am Main ausgezeichnet.

Tel.: (030) 2093 - 3324

sarah.elsuni@rewi.hu-berlin.de

Der Beitrag ist die gekürzte Fassung eines Vortrags, der am Internationalen Frauentag 2012 im Rahmen der Frauenvollversammlung der Humboldt-Universität zu Berlin gehalten wurde.

Welche Rolle spielt Geschlecht im Rahmen bewaffneter Konflikte und Friedensbemühungen? Warum ist es wichtig, sich mit geschlechtsspezifischen Aspekten bewaffneter Konflikte und Friedensbemühungen zu beschäftigen? Welchen Beitrag leisten völkerrechtliche Instrumente wie die Resolution 1325 des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen (VN) aus dem Jahr 2000, um Missstände anzugehen? Diesen Fragen soll im Folgenden nachgegangen werden.

Krieg, Frieden und Geschlecht

Gesellschaftliche Verhältnisse können nicht unabhängig von Geschlechterverhältnissen betrachtet werden. Dies gilt selbstverständlich auch für besondere gesellschaftliche Situationen wie bewaffnete Konflikte und Kriege – Geschlecht spielt gerade in solchen Konfliktsituationen eine bedeutende Rolle. Inzwischen ist die Tatsache, dass Menschen in kriegerischen Auseinandersetzungen aufgrund ihrer Geschlechtlichkeit instrumentalisiert und missbraucht werden, durch eine Vielzahl an Berichten und Aufarbeitungen bekannt. Anerkannt ist: Sexuelle Gewaltakte werden bewusst als Kriegsstrategie eingesetzt, z. B. als Taktik der Gebietseroberung oder als Mittel der Kriegsführung (beispielsweise Vergewaltigungen als „ethnisierende“ Taktik).

Frauen und Männer sind im Rahmen von bewaffneten Konflikten unterschiedlich geprägt und betroffen; dennoch trifft die einfache Formel „Männer = Täter, Frauen = Opfer“ nicht zu. Vielmehr verändern sich Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse in Konfliktsituationen wesentlich. So übernehmen Frauen während der Kriegsjahre oftmals neue wirtschaftliche Aufgaben und Verantwortungsbereiche, die ansonsten gesellschaftlich als „männlich“ konstruiert, verstanden und gelebt werden. Und auch nach Beilegung des bewaffneten Konflikts spielt „Geschlecht“ eine

wesentliche Rolle. Gerade in Nachkriegszeiten werden Geschlechterverhältnisse neu austariert, wobei männliche Machtpositionen von Männern energisch wieder eingefordert werden.

Resolution 1325

Im Jahr 2000 wurde die Resolution 1325 vom Sicherheitsrat der Vereinten Nationen verabschiedet. Sie zielt auf die stärkere Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen der institutionellen Verhütung, Bewältigung und Beilegung von Konflikten. Die Resolution ist ein Ergebnis „zäher Basisarbeit“ und geht zurück auf ein starkes zivilgesellschaftliches Engagement, v. a. der internationalen Frauenfriedensbewegung. Sie gilt als Meilenstein einer feministischen Friedenspolitik, da durch sie die in der Friedens- und Sicherheitspolitik lange ignorierte Geschlechterperspektive erstmals Beachtung fand.

Die Resolution 1325 verfolgt drei Ziele: Neben der Prävention von Kriegen geht es um die Protektion von Frauen und Mädchen in Kriegs- und Krisenregionen insbesondere vor sexualisierter Gewalt sowie um die Partizipation von Frauen auf allen Ebenen von Friedensprozessen. Sie richtet sich primär an die Mitgliedstaaten und die Organe der VN sowie an die Parteien bewaffneter Konflikte und fordert hier die Beachtung bislang ausgeschlossener Perspektiven – nämlich der „Perspektiven von Frauen“ – in den jeweiligen Handlungen und Maßnahmen ein.

Auf Grundlage der Resolution 1325 sind drei weitere VN-Resolutionen (Resolutionen 1830, 1888 und 1889) ergangen, die sich dem Bereich Frauen, Frieden und Sicherheit widmen und die die Resolution 1325 konkretisieren.

Wirkungen der Resolution für eine Gerechtigkeit für Frauen?

Die Resolution 1325 ist kein verbindliches Recht in dem Sinne, dass ihre Umsetzung erzwungen werden kann oder Sanktionen an die Nichterfüllung der Ziele geknüpft sind. Die Umsetzung ist jedoch erforderlich, um die Resolution mit Leben zu füllen. Als Praxis der Staaten etablierte sich zur Überprüfung das Erstellen von Nationalen Aktionsplänen. Die Bundesrepublik Deutschland ist bislang

Die Resolutionen können unter www.un.org/documents

unter Angabe des jeweiligen Dokumentenzeichens heruntergeladen werden.

Resolution 1325 – S/RES/1325 (2000)

Resolution 1820 – S/RES/1820 (2008)

Resolution 1888 – S/RES/1888 (2009)

Resolution 1889 – S/RES/1889 (2009)

jedoch noch nicht tätig geworden.¹ Hingegen sind viele zivilgesellschaftliche Initiativen entstanden, die das Ziel verfolgen, die Resolution mit Leben zu füllen und für ihre Umsetzung zu sorgen. So zum Beispiel die Schattenberichte des deutschen Frauensicherheitsrats zu den Berichten der Bundesregierung über Maßnahmen zur Umsetzung der Resolution 1325.

Weltweit kam es infolge der Resolution zu einer größeren Beteiligung von Frauen, mit der Folge, dass sich der Schutz von Frauen verbesserte. Ein juristisch großer Verdienst ist die rechtliche Anerkennung von sexueller Gewalt in bewaffneten Konflikten als Kriegsverbrechen und Verbrechen gegen die Menschlichkeit, da Vergewaltigung lange als „normale Begleiterscheinung“ von Kriegen galt. Dennoch stellen sich noch viele Herausforderungen einer nachhaltigen Umsetzung. So

¹ Hierzu der Antrag der Fraktionen SPD, die Linke und Bündnis 90/Die Grünen vom 15. März 2011, einen Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der VN-Resolution 1325 zu erstellen. Bislang haben nur etwa 15 % der UN-Mitgliedstaaten nationale Aktionspläne entwickelt.

sind immer noch viele militärische und außenpolitische Institutionen wenig informiert über die Resolution oder die Notwendigkeit, eine Geschlechterperspektive in ihre Arbeit einzubeziehen. Noch immer gibt es wenige Frauen auf leitenden Posten in Verteidigungs- und Außenministerien, entsprechenden Gremien der EU und der VN oder auf Ebene der Friedensmissionen. Zudem sind Strategien erforderlich, die Männern den Ausstieg aus tradierten Rollenklischees erleichtern.

Fazit

Die Resolution 1325 zielt seit über elf Jahren in eine richtige und wichtige Richtung: die Protektion und die Partizipation durch die Einbeziehung bislang marginalisierter Perspektiven und Erfahrungen. Jetzt geht es darum, das Geschriebene weiter umzusetzen und damit durch entschlossenes und v. a. geschlechtersensibles Handeln mehr Gerechtigkeit weltweit – für alle Menschen – zu ermöglichen.

Gabriela Mischkowski (2011)

„...damit es niemandem in der Welt widerfährt“

in: STREIT 1/2011

Stefanie Schmahl (2007)

Die Stellung von Frauen im humanitären Völkerrecht

in: Andreas Zimmermann/Thomas Giegerich (Hg.): Gender und Internationales Recht

Nora Markard (2012)

Kriegsflüchtlinge
Kapitel B.II.

Rita Schäfer (2011)

Gender – Ein Weg zum Frieden

in: Wie Frauen und Männer gemeinsam Frieden schaffen, Magazin der Heinrich-Böll-Stiftung 1/2011

Jana Arltow & Frauke Seidensticker (2011)

Mit Sicherheit ein Meilenstein

in: Wie Frauen und Männer gemeinsam Frieden schaffen, Magazin der Heinrich-Böll-Stiftung 1/2011

Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland – eine Utopie?

Die gleichberechtigte Teilhabe an Ressourcen

Seit der Gründung der Bundesrepublik Deutschland ist in Artikel 3 (2) festgeschrieben, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Im Zuge der Verfassungsänderung 1994 hat sich der Staat dazu verpflichtet, aktiv an der Durchsetzung dieser Gleichberechtigung mitzuwirken und die bestehenden Nachteile zu beseitigen. Dies kann als Indikator dafür herangezogen werden, dass es einen Unterschied zwischen der normativen Festschreibung der Gleichberechtigung der Geschlechter und der Realität gab und – wie die folgenden Überlegungen zeigen werden – auch immer noch gibt. Wenn man nun von Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland spricht, stellt sich die Frage, ob Gleichberechtigung implizit

auch Gerechtigkeit bedeutet. Gerecht ist Gleiches gleich zu behandeln. Demzufolge ist eine Ungleichbehandlung der Geschlechter basierend auf der Grundlage konstruierter Rollenstereotype ungerecht. Geschlechtergerechtigkeit kann verstanden werden als gleichberechtigte Teilhabe an Ressourcen wie Macht, Geld, Wissen und Zeit. Im Folgenden werden nun diese Kategorien schlaglichtartig betrachtet.

Macht

In Deutschland gibt es seit dem Jahre 2001 eine freiwillige Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit und Verbesserung der Familienfreundlichkeit

Fortsetzung auf Seite 18

Fortsetzung von Seite 17



Foto: Daniel Lordick

Franziska Zahn

Die Autorin ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin. Im Sommersemester 2012 bietet sie eine Lehrveranstaltung zum Thema „Familien-, Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland“ an. Außerdem ist sie seit Februar 2012 stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin (siehe S. 32).

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

Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland (2001)

Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2011)

Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Stellungnahme der Bundesregierung.

in deutschen Unternehmen. Schon damals wurde erkannt, dass das Potential von Frauen in großem Maße unausgeschöpft blieb und diese Situation im Hinblick auf die demographische Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) nicht tragbar war. Solange diese Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft „erfolgreich umgesetzt“ werde, wollte der Gesetzgeber in diesem Bereich allerdings nicht tätig werden. Mehr als zehn Jahre später bleibt zu fragen, was unter „erfolgreicher“ Umsetzung zu verstehen ist. Der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011) konstatiert, dass Frauen beispielsweise in Spitzenpositionen und Aufsichtsräten erheblich unterrepräsentiert sind. Die Statistik zeigt, dass unter den Führungskräften mit umfassenden Führungsaufgaben im Jahre 2008 lediglich 17 % Frauen zu finden waren. Im Ergebnis versucht der Gesetzgeber nun, auf diese Entwicklung mit der Einführung einer *FlexiQuote* zu reagieren. Weitere Schaltstellen der Macht sind – neben Führungspositionen – politische Ämter. Im Deutschen Bundestag, um nur ein Beispiel zu nennen, betrug der Frauenanteil im Jahr 2011 32,9 %. Der Anteil variiert je nach Partei zwischen 19 % in der CDU/CSU-Fraktion und 55 % in der Fraktion *Die Linke*.

Zwischenfazit: Der Zugang zu einflussreichen Positionen in der Privatwirtschaft scheint für Frauen nach wie vor erheblich erschwert zu sein und die von der Politik angestrebte *FlexiQuote* geht vermutlich nicht weit genug, um die strukturellen Barrieren abzubauen. Eine von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene aktuelle Studie ergab, dass insbesondere Frauen sowie Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland von anonymisierten Bewerbungsverfahren profitieren. Das heißt, die Einführung solcher Verfahren würde helfen, der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entgegen zu wirken und Chancengleichheit zu fördern. Ein Defizit lässt sich schließlich auch im Bereich der Besetzung von politischen Ämtern feststellen, vor dem Hintergrund, dass mehr als die Hälfte der Bevölkerung der BRD weiblichen Geschlechts ist. Immerhin lässt sich in diesem Punkt ein positiver Trend aufzeigen: im Ersten Deutschen Bundestag lag der Frauenanteil bei gerade einmal 6,8 %.

Geld

Laut einer OECD-Studie aus dem Jahre 2009 liegt der Lohnunterschied zwischen dem Einkommen von Frauen und Männern in Deutschland bei 21,6 %. Damit liegt die BRD beim Vergleich mit anderen OECD-Staaten auf dem letzten Platz. Diese Entgeltungleichheit führt u. a. dazu, dass Frauen durchschnittlich eine geringere Altersrente als Männer erhalten. Der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung spricht sogar von einer Rentenlücke von 58 % bei den 1936 bis 1955 Geborenen. Dies lässt sich u. a. darauf zurückführen, dass ihre Erwerbsbiographien unterbrochen sind oder sie in ihrem Arbeitsleben nicht oder nur teilweise Vollzeit beschäftigt waren. Weitere mögliche Erklärungsfaktoren dafür sind die Berufswahl sowie tradierte Rollenbilder.

Zwischenfazit: Diese, wenn auch nur kurzen Ausführungen zeigen, dass Frauen in Deutschland in erheblich geringerem Maße Zugang zur Ressource Geld haben. Trotz zahlreicher gesetzlicher Regelungen zum Thema Entgeltgleichheit (z. B. Art. 2, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ist es noch ein weiter Weg zur gleichen Entlohnung für gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern.

Wissen

Eine Reihe von empirischen Untersuchungen hat gezeigt, dass sich bereits in der Schule eine Ungleichbehandlung von Mädchen und Jungen feststellen lässt. Insbesondere in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern werden die Fähigkeiten von Mädchen durch die Lehrkräfte anders eingeschätzt als jene von Jungen. Hat ein Mädchen in diesen Fächern schlechte Noten, wird vermutet, dass ihre Fähigkeiten keine andere Leistung zulassen. Bei leistungsschwachen Jungen wird jedoch Faulheit und nicht mangelnde Kompetenz für das schlechte Ergebnis verantwortlich gemacht. So verwundert es auch nicht, dass Mädchen häufiger Interesse an sprachlichen Bereichen zeigen und dort bessere Leistungen erbringen, wohingegen Jungen sich für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer interessieren und sich dort profilieren. Mädchen trauen sich allgemein in diesen Fächern weniger zu und sehen für sich selbst kaum Möglichkeiten, ihre Leistungen zu verbessern. Dennoch lässt sich insgesamt feststellen, dass junge Frauen

im Vergleich mit jungen Männern häufiger höhere und weiterqualifizierende Abschlüsse erreichen. In vielen Studiengängen sind Frauen überrepräsentiert. Dennoch zeigt sich, dass in der Wissenschaft am Ende der Karriereleiter, nämlich mit Blick auf die Professuren, Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Dem Statistischen Jahrbuch 2011 ist zu entnehmen, dass von den 40.165 Professuren deutschlandweit 7.300, rund 18,2 %, mit Frauen besetzt sind. Setzt man diese Zahl nun in Bezug zum Frauenanteil der Studierenden aller Fächer in Deutschland, wird das Phänomen der *Leaky Pipeline* besonders deutlich: 51,2 % der Studierendenschaft ist weiblich. Der Frauenanteil hat sich somit auf dem Weg vom Studium zur Professur um zwei Drittel reduziert.

Zwischenfazit: Es lässt sich beobachten, dass Frauen im Bildungsbereich von Beginn an strukturell benachteiligt werden. Die Gründe hierfür sind vielfältig und können an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden. Deutlich wird jedoch, dass Frauen eine gezielte Förderung zuteil werden muss, damit das Gefälle zwischen den Karrierestufen ausgeglichen und die *Gläserne Decke* durchbrochen werden kann.

Zeit

Ein Thema, welches im Zusammenhang mit Geschlechtergerechtigkeit immer wieder diskutiert wird, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine geschlechtergerechte Zeiteinteilung kann bedeuten, dass Männer und Frauen genauso viel Zeit für unbezahlte Arbeit, wie z. B. Kindererziehung, aufbringen. Zahlreiche Studien belegen jedoch, dass Kinderbetreuung nach wie vor hauptsächlich von Frauen durchgeführt wird. Ein prominentes Beispiel dafür ist das Elterngeld. Dieses wird für zwölf plus zwei Monate gezahlt, wenn beide Elternteile zeitweise auf ihr Erwerbseinkommen verzichten. Väter und Mütter dürfen den Zeitraum frei untereinander aufteilen, wobei ein Elternteil nicht mehr als zwölf Monate in Anspruch nehmen darf, damit die zusätzlichen zwei Partnermonate gewährt werden. Der Elterngeldmonitor des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) vom Februar dieses Jahres verzeichnet, dass Väter im Durchschnitt das Elterngeld für dreieinhalb Monate in Anspruch nehmen. Auch wenn diese Entwicklung in die richtige Richtung geht,

liegt offensichtlich die Hauptaufgabe der Kinderbetreuung nach wie vor bei Frauen. Diese Tatsache wird noch einmal untermauert, wenn man die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit Kindern unter drei Jahren betrachtet. Im Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, ebenfalls herausgegeben durch das BMFSFJ (2011), ist nachzulesen, dass die Betreuung von Kleinkindern „überwiegend in der Verantwortung der Mütter liegt“. Dabei ist zugleich ein Ost-West-Gefälle zu verzeichnen. Frauen in den neuen Bundesländern sind im Vergleich zu Frauen in den alten Bundesländern häufiger mit kleinen Kindern erwerbstätig – wobei in beiden Fällen der Umfang der Erwerbstätigkeit offen bleibt. Der nach wie vor unzureichende Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere für Kleinkinder, kann als eine mögliche Erklärung herangezogen werden; denn auch was die Anzahl an Betreuungsplätzen angeht, gibt es ein Ost-West-Gefälle, bei welchem die neuen Bundesländer tendenziell besser abschneiden.

Zwischenfazit: Diese Beispiele zeigen deutlich, dass Frauen in Deutschland mehr Zeit für Kinderbetreuung aufwenden und mehr unbezahlte Arbeit leisten als Männer. Dafür müssen sie aber auch längerfristige Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiographie in Kauf nehmen. Eine geschlechtergerechte Zeiteinteilung zwischen Müttern und Vätern ist nicht nur abhängig von der Bereitschaft der Eltern, sondern bedarf auch infrastruktureller Voraussetzungen.

Ein Utopie?

Bereits diese schlaglichtartige Betrachtung der Ressourcen Macht, Geld, Wissen und Zeit zeigt, dass Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland bis heute noch eine Utopie ist. Um aus dieser Utopie Realität werden zu lassen, bedarf es einer Fülle von Maßnahmen, etwa einer gezielten Steuerung durch den Staat z. B. durch infrastrukturelle Maßnahmen. Zum anderen muss innerhalb der Gesellschaft ständig und verstärkt auf die Problematiken aufmerksam gemacht werden. Betrachtet man die Entwicklung der letzten sechzig Jahre, so ist zu konstatieren, dass bereits manches erreicht wurde. Wir müssen jedoch weiter intensiv an der hoffentlich in naher Zukunft nicht mehr utopischen Realität der tatsächlichen Chancengleichheit arbeiten.

Barbara Stiegler (2005)

Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Diversity oder Antidiskriminierungspolitik – was führt wie zur Chancengleichheit
in: Zeitschrift für Frauenforschung Geschlechterstudien, Jg. 23.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012)

Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ – Zusammenfassung Ergebnisse.

OECD (2012)

Der große Unterschied: Frauen in Deutschland verdienen ein Fünftel weniger als Männer.
www.oecd.org

FlexiQuote

Wenn sich bis zum nächsten Jahr der Anteil von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten bundesweit durchschnittlich nicht verdreifacht hat, sollen die Unternehmen gesetzlich dazu verpflichtet werden, eine individuell von den Unternehmen bestimmte Frauenquote, die *FlexiQuote*, einzuführen. Für Unternehmen, deren Frauenanteil bei 30 % und mehr liegt, entfällt diese Verpflichtung.

Gläserne Decke

Die *Gläserne Decke* ist eine unsichtbare Barriere, die dafür sorgt, dass Frauen in unteren Karrierestufen „hängenbleiben“ – im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen, die bevorzugt befördert werden.

Leaky Pipeline

Beschreibt das Phänomen, dass mit jeder Karrierestufe der Frauenanteil abnimmt. Die *Leaky Pipeline* findet sich beispielweise in der Privatwirtschaft oder Wissenschaft.

Sind Frauen die Gewinnerinnen der Bildungsexpansion?

Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit



Foto: Nina Blasse

Prof. Dr. Andrä Wolter

Der Autor leitet seit dem Wintersemester 2010/11 die Abteilung Hochschulforschung des Instituts für Erziehungswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin. Seine wissenschaftlichen Arbeitsschwerpunkte in der Hochschulforschung sind Bildungsmonitoring und lebenslanges Lernen. Zudem ist er Mitglied der Autorengruppe des Nationalen Bildungsberichts.

Te.: (030) 2093 - 1634

andrae.wolter@hu-berlin.de

Bildungsstand und Qualifikationsstruktur der Bevölkerung in Deutschland haben sich in den letzten Jahrzehnten massiv verändert, und das veränderte Bildungsverhalten der Frauen ist einer der wichtigsten Motoren dieses Wandels. Vier Entwicklungen sind besonders bemerkenswert.

Qualifikationen im Wandel

Erstens hat sich im Bildungsstand der Bevölkerung eine kontinuierliche Höherqualifizierung vollzogen. Sie ist primär das Ergebnis einer seit den 1960er Jahren anhaltenden Expansion weiterführender Bildung, mit der erhebliche Strukturverschiebungen zwischen den Institutionen unseres Bildungssystems – zugunsten des Gymnasiums¹ – verbunden sind. Während in der Alterskohorte der 65jährigen und Älteren nur 13 % über die Hochschulreife verfügten, sind es in der Gruppe der 25- bis 30jährigen bereits 44 %, und der Anteil wird bei den Jüngeren weiter ansteigen. Umgekehrt haben in der ältesten Altersgruppe zwei Drittel einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss erworben, während es in der Kohorte der 25- bis 30jährigen nur noch 20 % sind. Dieser Wandel in den Schulabschlüssen hat auch zu stark veränderten beruflichen Qualifikationsstrukturen geführt. So ist der Anteil der Personen mit Hochschulabschluss zwischen diesen Altersgruppen von 10 auf 23 % angewachsen, während der Anteil derjenigen ohne Berufsabschluss erheblich zurückgegangen ist.

Begleitet wird dieser Qualifikationsstrukturwandel von wellenförmigen arbeitsmarktpolitischen Debatten, ob dieser Wandel bedarfs- und arbeitsmarktgerecht ist oder nicht. Oft wird das Argument der „Überqualifikation“ („overeducation“) angeführt. Betrachtet man die engen Zusammenhänge zwischen individueller Qualifikation, Arbeitslosigkeit (srisiko) und sozialen Lebenschancen (z. B. Einkommen, Weiterbildungschancen), dann haben sich die Unkenrufe bislang nicht – jedenfalls nicht generell – bestätigt, obgleich es immer wieder zu „mismatches“ zwischen Arbeitskräfteangebot und -bedarf kommen kann. Höherqualifizierung geht eindeutig mit höheren Bildungserträgen und besseren sozialen Lebenschancen einher.

¹ Dabei sind bis Anfang der 1990er Jahre natürlich unterschiedliche Strukturen und Entwicklungen in Ost- und Westdeutschland zu berücksichtigen.

Bildungsbeteiligung von Frauen

Zweitens ist diese expansive Dynamik der Bildungsentwicklung ganz wesentlich von einer veränderten Bildungsbeteiligung der Frauen vorangetrieben worden. Auch das zeigt der Vergleich zwischen den Altersgruppen. Während in der ältesten Kohorte (65 und älter) nur 8 % der Frauen (aber 20 % der Männer) über die Hochschulreife verfügen, sind es in der Gruppe der 20- bis 25jährigen bereits 47 %, womit sie die Männer (38 %) deutlich überflügelt haben. Die umgekehrte Entwicklung vollzieht sich beim Hauptschulabschluss, der immer mehr zu einem „Reservat“ der Männer wird. Auch in vielen anderen Staaten verdankt sich die Bildungsexpansion vorrangig einer deutlich gestiegenen Bildungsbeteiligung der Frauen.

Die historisch lange wirksame Einstellung, ein Mädchen benötige keine höhere Schulbildung, hat sich eher ins Gegenteil verkehrt. Das signalisiert einen deutlichen Wandel geschlechtsspezifischer Rollenstrukturen. Am deutlichsten zeigt sich der steigende Bildungserfolg der Frauen an den Hochschulen. In Deutschland ist seit ca. zehn Jahren die Studienanfängerquote der Frauen an den Universitäten höher als die der Männer; die Fachhochschulen bilden hier aufgrund ihres Fächerprofils noch eine Ausnahme. Noch bedeutsamer ist, dass der Studienerfolg von Frauen höher ist als der der Männer und seit ca. zehn Jahren mehr Frauen als Männer ein Hochschulstudium erfolgreich abschließen.

Im Beschäftigungssystem

Dritte Beobachtung: Auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem ist diese Entwicklung noch nicht angekommen. Hier werden – bildungsökonomisch gesprochen – noch erhebliche Humankapitalressourcen verschwendet. Nicht nur liegt das Risiko, arbeitslos zu werden, bei den Frauen mit Hochschulabschluss höher als bei den Männern. Auch Indikatoren für die Adäquanz von erworbener Qualifikation und ausgeübter Beschäftigung weisen in dieselbe Richtung: ein höheres Inadäquanzrisiko bei den Frauen. Vor allem gibt es deutliche Gehalts- und Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen derselben Qualifikationsstufe (hier mit Hochschulabschluss).

Diese Disparitäten sind zum Teil eine Folge geschlechtsspezifischer Studienfachpräferenzen, das heißt der Konzentration von Frauen auf Studienfächer mit eher ungünstigen Beschäftigungsperspektiven. Aber das ist nicht die ganze Wahrheit, wie Leuze und Strauss (2009) gezeigt haben. Denn solche Unterschiede treten auch im selben Studienfach auf, selbst bei gleicher Berufsposition. Darüber hinaus gibt es eine wirksame gesellschaftliche Diskriminierung zwischen eher männlich oder eher weiblich dominierten Studienfächern und Berufsfeldern mit immer derselben Konsequenz: einer ökonomischen und sozialen Entwertung feminisierter Fächer und Berufe. Solche Diskrepanzen treten deutlich stärker in den privatwirtschaftlichen als in den öffentlichen Beschäftigungsfeldern auf.

Ungleichheitsmuster im Bildungsbereich

Viertens ist der Bildungsaufstieg der Frauen Teil eines insgesamt veränderten Ungleichheitsmusters in der Beteiligung an (Hochschul-)Bildung. Einige Dimensionen sozialer Ungleichheit im Bildungsbereich sind mit der Bildungsexpansion weitgehend oder vollständig verschwunden (wie Geschlecht), andere haben stark an Bedeutung verloren (Region). Wieder andere sind immer noch wirksam (soziale Herkunft) oder hinzugekommen (Migrationsstatus). Soziale Ungleichheit in der Teilnahme an Hochschulbildung wird allerdings weniger an der Schwelle des Hochschulzugangs als kontinuierlich über die gesamte Schullaufbahn aufgebaut. Die dadurch entstehenden Disparitäten sind aber eindeutig. Inzwischen kommt mehr als die Hälfte der Studierenden aus einer Familie mit einem akademischen Hintergrund, an den Universitäten (56 %) deutlich mehr als an den sozial offeneren Fachhochschulen (40 %). Die Universität wird mehr und mehr zu einer Institution, die nicht mehr primär dem Bildungsaufstieg, sondern der „Vererbung“ eines in der Familie bereits erreichten akademischen Status dient. Das familiäre Bildungskapital wird zur wichtigsten Ressource der Studienaufnahme. Während im Jahr 2007 71 % aller Kinder aus einer akademisch vorgebildeten Familie ein Studium aufnehmen, waren es unter den Kindern aus Familien ohne akademische Tradition nur 24 %.

Die Tatsache, dass an erster Stelle die Frauen die Bildungsmobilisierung getragen haben, hat zahlreiche Diskussionen und viel Forschung zu der Frage ausgelöst, worin die Erklärung für die langsame Umkehrung des geschlechtsspezifischen Diskriminierungsmusters besteht. Manches ist hier noch spekulativ. Werden Mädchen in der Familie stärker gefördert und in der Schule bevorzugt? Ist es die höhere Lesekompetenz der Mädchen, da Schulerfolg ganz zentral von dieser Kompetenz abhängt? Entsprechen Mädchen in ihrem Sozialverhalten eher den Erwartungen des Schulsystems?

Voraussetzungen für arbeitsmarktpolitische Konsequenzen

Sehr viel klarer zeichnen sich die arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen dieser Entwicklung ab. Wenn sich diese Wandlungsprozesse auch in Zukunft fortsetzen, dann werden die hochqualifizierten Frauen zur wichtigsten „Humanressource“ unserer Volkswirtschaft und Gesellschaft. Dafür sind allerdings drei Voraussetzungen erforderlich: Erstens muss der enge Zusammenhang zwischen Geschlecht und Studienfachwahl geöffnet werden, indem deutlich mehr Frauen auch in denjenigen Studiengängen studieren, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Wie schwierig diese Herausforderung ist, zeigen die bislang nur mäßig erfolgreichen Maßnahmen, mehr Frauen für die Ingenieurwissenschaften zu gewinnen. Zweitens müssen die Entlohnungsstrukturen und beruflichen Karriereperspektiven nicht vom Geschlecht, sondern von individueller Leistung bestimmt werden. Und drittens schließlich stellt sich hier ein altes Thema wieder neu, nämlich das der „Vereinbarkeit“ von Beruf und Familie. Aber zumindest bei diesem letzten Feld – die Schaffung familienfreundlicher Organisationsstrukturen von Arbeit – scheinen inzwischen viele Unternehmen und öffentliche Einrichtungen umzudenken.

Kathrin Leuze & Susanne Strauß (2009)

Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern. Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation
in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 38, H. 4.

Frau Kanzler oder Kanzlerin?

Ein Interview mit der Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik



Foto: Bernd Prusowski

Dr. Marina Frost

Die Juristin hat im Januar 2012 die Position der Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik übernommen. Zuvor war sie bereits Kanzlerin an der Universität Hildesheim, der Georg-August-Universität Göttingen und der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.

Tel.: (030) 2093 - 2101
vph@hu-berlin.de

Seit Januar 2012 ist Dr. Marina Frost Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik. Damit ist sie die sechste Frau im Präsidium der Humboldt-Universität. Grund genug für ein Gespräch mit ihr.

Sie waren als erste Frau in der Position einer Kanzlerin an einer Hochschule bundesweit erfolgreich tätig. Weitere drei große Universitäten folgten, wenn ich die Humboldt-Universität dazu zähle. War es eigentlich ein Handicap, dass Sie in dieser Führungsposition eine Frau waren?

Ich habe das eigentlich nie so wahrgenommen. Anfangs – bei meiner ersten Kanzlerposition – war es sehr ungewöhnlich. Die Herren waren immer etwas irritiert und konnten mit einer Frau an der Stelle sehr wenig anfangen. Das begann allein schon damit, dass sie nicht wussten, wie sie mich anreden sollten. War ich nun „Frau Kanzler“ oder war ich Kanzlerin? Und irgendwann hat sich mit mir der Ausdruck „Kanzlerin“ verfestigt. Ich selbst habe es aber nie als Handicap betrachtet, als Frau Kanzlerin zu sein.

Sie haben einen beeindruckenden Lebenslauf hinter sich: Richterin, Wissenschaftliche Assistentin, Personaldezernentin, Justitiarin sowie Kanzlerin bzw. Vizepräsidentin für Haushalt, Personal und Technik an insgesamt vier Universitäten. Was waren oder sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Karrierefaktoren?

Unabdingbar ist natürlich ein gutes Fachwissen. Dann, gerade an einer Universität, auch die Fähigkeit, mit dem, was man gelernt hat, Dinge gestalten zu können. Aber auch das reicht noch nicht. Hinzu kommt meiner Meinung nach auch Selbstbewusstsein, der Glaube an sich selbst, dass man es kann. Ohne Letzteres kann man sehr gut im Fachwissen sein, kann man noch so viel Gestaltungswillen besitzen, dennoch wird man keine Karriere machen.

Was hat Sie an der Humboldt-Universität so gereizt, dass Sie ihr Ihren bereits fest geplanten Ruhestand „geopfert“ haben?

Zum einen ist natürlich die Humboldt-Universität „der“ Inbegriff von Universität. Darüber hinaus hat mich gereizt, dass nicht zuletzt im Zuge des Zukunftskonzeptes sehr viele neue Dinge gemacht werden sollen. Und da mir die

Gestaltung von Prozessen, die Gestaltung von Universität sehr viel Spaß machen, war das natürlich eine Herausforderung. Nachdem ich zudem schon zwei sehr bedeutende Universitäten Deutschlands – Göttingen und Heidelberg – erlebt hatte, fehlte die Humboldt-Universität auch noch in meiner Reihe.

Wo sehen Sie die Schwerpunkte Ihrer zukünftigen Arbeit? Und welche Rolle spielen dabei Themen wie Chancengleichheit der Geschlechter oder auch Familiengerechtigkeit?

Ich denke, dass die Präsidialverfassung der Humboldt-Universität für die deutschen Universitäten insgesamt ein Zukunftsmodell ist. Dieses Modell ist ja nun überhaupt nicht neu und ist sicherlich auch sehr kontrovers diskutiert worden, insbesondere auch unter KanzlerInnen und VizepräsidentInnen für Personal und Haushalt. Ich glaube aber, dass aufgrund der Vielfältigkeit der Materie die Einsicht wächst, dass die Tendenz genau in Richtung solcher Modelle geht. Allerdings ist es sehr wichtig, die verschiedenen Ressorts zu vernetzen. Und damit befassen wir uns – ich sage ausdrücklich wir, und das schließt natürlich den Präsidenten und meine beiden Kollegen Vizepräsidenten mit ein – in einem Schwerpunkt unserer gemeinsamen derzeitigen Tätigkeit. Darüber hinaus ist es nicht nur Programm, sondern auch Überzeugung des Präsidiums, die Kultur der Ermöglichung voran zu treiben. Dieser Begriff erscheint vielleicht zunächst inhaltsleer, dahinter steht aber tatsächlich ein hoher Anspruch. Wir sind eine Universität, die sich nicht zuletzt zum Ziel gesetzt hat, Forschung und Lehre in der Form möglich zu machen, dass unsere WissenschaftlerInnen sich möglichst stark auf sie konzentrieren können und sich nicht durch Verwaltungsprozesse „geplagt“ fühlen, die ihnen insbesondere unnötig kompliziert und intransparent erscheinen. Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit sind Themen, die bei allem stets mitschwingen. Und das entspricht – meiner Wahrnehmung nach – auch einer Besonderheit, die die Humboldt-Universität aufweist, nämlich dass sie diese Themen nicht als Insellösung denkt, sondern überall mitdenkt. Und genau auf diesem Weg machen wir jetzt mit allen Abteilungen, die zu mir gehören, weiter. Über eine ganz ähnliche Integration verfügt m. E. auch die Geschlechterforschung an der Humboldt-

Das Interview führte Dr. Ursula Fuhrich-Grubert, die zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität.

Universität: Ich denke dabei an die Zuordnung der Genderprofessuren. Während sie an vielen Universitäten nur als zentrale, isolierte Professuren vorhanden sind, haben sie bei uns eine sehr, sehr positive Fachzuordnung erfahren.

Sie beschäftigen sich u. a. als Vorsitzende des Arbeitskreises Dienst- und Tarifrecht der Kanzlerinnen und Kanzler Deutschlands schon lange und intensiv mit diesem Rechtsgebiet an den Hochschulen. Wie bewerten Sie vor diesem Hintergrund die derzeitige Situation bei der Eingruppierung der MitarbeiterInnen in den Hochschulsekretariaten?

Die Hauptaussage zu diesem Themenkreis muss sein, dass sich das Berufsbild der Sekretärin verändert hat. Es gibt zwar noch die telefonierenden, schreibenden, Termin aufnehmenden Sekretärinnen, aber in vielen Fällen, ich würde sogar sagen in den meisten Fällen, ist eine viel wichtigere Aufgabe hinzugekommen, ohne die ein Hochschulsekretariat von heute überhaupt nicht mehr existieren kann: die Aufgabe der Koordination. Die Koordination von allen möglichen Anfragen, Anforderungen, Aufgaben. Und diese Dinge zusam-

menzubringen ist etwas, was zwar nicht den Grad der selbständigen Leistung im Tarifsinn erreicht, aber doch eine Heraushebung gegenüber der früheren Situation bedeutet. Ein solches Heraushebungsmerkmal ist im Tarifvertrag bislang nicht vorhanden. Der Arbeitskreis hat seine Ansicht zwar auf Bundesebene der Tarifgemeinschaft der Länder vorgestellt, es scheint aber im Moment leider noch so, dass diese Einschätzung dort nicht geteilt wird, da die Befürchtung besteht, dass damit ein Dammbuch hervorgerufen werden könnte. Ich denke, dass man sich auch an dieser Stelle darüber im Klaren sein muss, dass besagte Ansprüche an die Sekretariate mit der dauernden Bewegung in den Hochschulen zusammenhängen und damit sehr stark auf die Hochschulen konzentriert sind, sich also nicht zwangsläufig in anderen Behörden wiederfinden müssen, so dass wir eigentlich eine gute Ausgangsposition haben sollten, hier weiter zu kommen. Ich werde an die Tarifgemeinschaft der Länder erneut herantreten.

Vielen Dank für das Interview!

Arbeitskreis Dienst- und Tarifrecht der Kanzlerinnen und Kanzler Deutschlands

Der Arbeitskreis beschäftigt sich mit allen hochschulspezifischen Themen des Dienst-, Arbeits- und Tarifrechts.

www.uni-kanzler.de/go.html

Graduiertenausbildung am ZIBI

Promotionsprogramm fördert auch Gleichstellung

Das Interdisziplinäre Zentrum für Infektionsbiologie und Immunität (ZIBI) der Humboldt-Universität zu Berlin verfügt mit der ZIBI Graduate School über ein Promotionsprogramm, das auch einen besonderen Augenmerk auf Gleichstellung legt.



Die ZIBI Graduate School

Mit der Gründung der ZIBI Graduate School begann eine enge Kooperation der Humboldt-Universität und des Max-Planck-Instituts für Infektionsbiologie in der Graduiertenausbildung. Den TeilnehmerInnen wird nicht nur ein Forschungsumfeld von international hohem Standard geboten – Fachkurse, Seminare

und Vorlesungen ergänzen die Laborarbeit am eigenen Forschungsthema. Im Vordergrund der Ausbildung unserer DoktorandInnen steht jedoch deren Entwicklung zu selbstverantwortlichen, eigenständigen WissenschaftlerInnen. Dies unterstützt die ZIBI Graduate School nach Kräften: Sie finanziert neben Tagungsreisen auch Forschungsaufenthalte in internationalen Gastlaboren und hält ihre Promovierenden an, internationale GastsprecherInnen zu den verschiedenen Kolloquien einzuladen.

Aber wie gestalten sich die Karrierechancen von Frauen und Männern? Einige unserer DoktorandInnen bleiben in der Wissenschaft, viele andere jedoch werden nach der Promotion in Wirtschaft, Politik und Stiftungen oder im Wissenschaftsmanagement arbeiten. Die



Foto: Jacqueline Hirscher

Dr. Martina Sick

Die Autorin ist die Koordinatorin des ZIBI und des PhD-Programms ZIBI Graduate School.

zibi@hu-berlin.de

Das ZIBI

Das Interdisziplinäre Zentrum für Infektionsbiologie und Immunität (ZIBI) der Humboldt-Universität zu Berlin wurde 2005 gegründet und bündelt die Aktivitäten von circa dreißig ForscherInnen aus verschiedenen Berliner universitären und außeruniversitären Instituten. Infektionskrankheiten wie Malaria und Tuberkulose, aber auch Viruserkrankungen und die Immunantworten des Körpers auf Infektionen sind Themen, die die WissenschaftlerInnen bearbeiten.

Zu den Aufgaben des Zentrums gehört es, interdisziplinäre Projekte in Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung zu etablieren. Das ZIBI richtet eine jährlich stattfindende internationale Sommerakademie aus, die von einem wissenschaftlichen Symposium begleitet wird. In der 2006 etablierten ZIBI Graduate School, die sich aus eingeworbenen Drittmitteln finanziert, werden DoktorandInnen für eine wissenschaftliche Karriere ausgebildet. Das ZIBI ist die zentrale Anlaufstelle, wenn es um Informationen zum Lehrangebot in diesem Wissenschaftsbereich geht. Seit einigen Jahren finden regelmäßig Ringvorlesungen statt, die allen Studierenden Berlins offenstehen. Im kommenden Wintersemester wird zum ersten Mal der englischsprachige Studienschwerpunkt *Infection and Immunology* angeboten.

www.zibi-berlin.de

www.zibi-graduateschool-berlin.de

www.berlinlifescience.de

Tatsache, dass es für Frauen „gläserne Decken“ gibt und die Luft in Führungsetagen dünner wird, ist vielen DoktorandInnen nicht bewusst beziehungsweise wird von ihnen nicht auf die eigene berufliche Zukunft bezogen. Allerdings nehmen junge Wissenschaftlerinnen während der Promotionsphase verstärkt wahr, wie schwierig die Situation für sie nach Abschluss der Promotion wird, vor allem dann, wenn sie sich Familie wünschen – schließlich erleben sie tagtäglich die familienfeindlichen Strukturen des Wissenschaftsbetriebes und sehen natürlich, dass Frauen als Professorinnen unterrepräsentiert sind.

Science – Gender – Equality?

Deutschlandweit werden die verschiedensten Maßnahmen erprobt, um ein Abdichten der „leaky pipeline“ zu erreichen und somit mehr Frauen auf einen akademischen Karriereweg zu führen. Wie können Promotionsprogramme Gleichstellung fördern? Ein erster und wichtiger Schritt ist, den Blick für Stolpersteine und Barrieren zu schärfen, die Frauen davon abhalten, Karriere in der (außer-)universitären Forschung zu machen und eine gleichwertige Rolle in Entscheidungsprozessen zu übernehmen. Um DoktorandInnen sowie Lehrende für das Thema Chancengleichheit zu sensibilisieren, hat die ZIBI Graduate School zusammen mit der Berlin School of Mind and Brain sowie der Berlin-Brandenburg School for Regenerative Therapies im März das eintägige Seminar *Science – Gender – Equality?* ausgerichtet. Ziel der Veranstaltung war es, die TeilnehmerInnen nicht nur mit Zahlen zu konfrontieren und Strukturen aufzuzeigen, die Hemmnisse für Frauen auf dem Weg nach oben sein können, sondern vor allem eine lebhaftige Diskussion über verschiedene Maßnahmen anzuregen. Ausgestattet mit jeder Menge Literatur bereiten sich die DoktorandInnen in Workshops auf die verschiedenen Vorträge der eingeladenen Referentinnen vor.

Während Katharina Schiederig von der *European Academy for Women in Politics and Business* (EAF) mit ihrem Vortrag in das Thema einführte, berichtete Anke Domscheit-Berg von *fempower.me* aus der Welt der Wirtschaft. Sie ging auf immer noch fortwirkende Rollenbilder ein und illustrierte mit mehreren Beispielen, wie Frauen sich in bestimmten Situationen

verhalten sollten. Dabei rückte die Idee, dass Frauen individuelle Unterstützung in ihrer Karriere brauchen, allmählich aus dem Fokus der Diskussion: Stattdessen wollten die männlichen und weiblichen Promovierenden vor allem die Frage nach familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen besprochen wissen. Einen ganz besonderen Aspekt beleuchtete Vera Regitz-Zagrosek, Professorin an der Charité, in ihrem Vortrag *Gender and Medicine*, indem sie auf das Forschungsdefizit in Diagnose und Behandlung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen bei Frauen verwies, das exemplarisch für den Mangel an genderspezifischer Forschung auch in vielen anderen medizinischen Bereichen stehen könne.

Die ZIBI Graduate School unterstützt DoktorandInnen mit Kindern nicht nur finanziell und mit besonderen Kinderbetreuungsangeboten, sondern auch personell im Labor während der Elternzeit. Trotz mancher Vorbehalte werden jedoch auch Maßnahmen zur spezifischen Förderung von Frauen angeboten. Neben Seminaren zu Karriereplanung, Rhetorik oder Projekt- und Zeitmanagement richtet sich vor allem das Mentoring-Programm speziell an die Frauen unter den Promovierenden. Damit die Forschung künftig nicht mehr ohne die weibliche Sichtweise auskommen muss, sollen unsere Doktorandinnen im letzten Jahr ihrer Ausbildung durch den engen Kontakt mit weiblichen Führungskräften gezielt an eine wissenschaftliche Karriere herangeführt werden.

ZIBI
Zentrum für Infektionsbiologie und Immunität

Gleichstellung – ein unverzichtbarer Baustein für einen erfolgreichen Forschungsantrag

Gleichstellungsconsulting an der Humboldt-Universität

Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten hat ein neues, innovatives Projekt auf den Weg gebracht. Sabine Morian begleitet das Projekt, das vom Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre finanziert wird.

Hochschulen müssen sich heute, in Zeiten leistungsbasierter Hochschulfinanzierung, mehr denn je an ihren Erfolgen im Bereich der Forschung messen lassen und dies in zweifacher Hinsicht. Zum einen gelten eingeworbene Drittmittel als Leistungsindikatoren bei der internen Mittelvergabe. Zum anderen sind sie Qualitätsindikatoren, gerade vor dem Hintergrund der strengen Auswahlverfahren von Drittmittelgebern. Insofern ist eine erfolgreiche Akquise von Drittmitteln, beispielsweise aus den klassischen nationalen und europaweiten Fördertöpfen für die Universitäten von essentieller Bedeutung.

Die Wettbewerbssituation um diese Drittmittel verlangt von den Antragstellenden umfassende Kenntnisse aller Förderkriterien. In den von der DFG formulierten *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* wird „die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten“ als „wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung“ definiert und als zentrales Qualitätskriterium bei der Begutachtung von Forschungsanträgen zugrunde gelegt. Um eben diesem Qualitätsanspruch gerecht zu werden, hat die Humboldt-Universität ein Projekt beim *Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre* (BCP oder Berliner Chancengleichheitsprogramm) beantragt und es wurde bewilligt. Im April 2012 startete das Projekt zum Thema „Gleichstellungssensibles Forschungsconsulting“. Wie wichtig ein Beratungs- und Informationsangebot in diesem Themenfeld ist, zeigt die Nachfrage von Gender-Expertise seitens der Kommission Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs (FNK) der Humboldt-Universität und verschiedenster Antragstellerinnen und Antragsteller aus der Universität.

Portfolio und Ziel des Projekts

Das Projekt ist Teil einer Strategie zur Entwicklung der Humboldt-Universität als geschlechtergerechten Forschungsort. Innerhalb der Projektlaufzeit von 2012 bis 2015 wird ein viel-

fältiges Serviceangebot entwickelt, dass sich sowohl an einzelne Forscherinnen und Forscher wie auch an Institute bzw. Fakultäten und andere Einrichtungen der Humboldt-Universität richtet. Die Schwerpunkte liegen einerseits in der Beratung bei der Beantragung von Forschungsmitteln im Bereich Gleichstellung und Familiengerechtigkeit, so beispielsweise bei der Auswahl passgenauer Gleichstellungsmaßnahmen für das Forschungsprojekt oder auch bei der Verknüpfung beantragter Maßnahmen mit bereits bestehenden Angeboten an der Universität. Vor diesem Hintergrund wird zurzeit ein sogenannter Instrumentenkasten mit handlungsfeldbezogenen Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt. Dieser Instrumentenkasten soll Antragstellenden einen umfassenden Überblick über alle an der Humboldt-Universität existierenden Gleichstellungsmaßnahmen bieten und als Anregung zu eigenen Überlegungen im Themenkomplex Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit dienen.

Andererseits erhalten Forscherinnen und Forscher Unterstützung bei der Erstellung von Gleichstellungskonzepten sowie bei der Erarbeitung von Formulierungsvorschlägen für entsprechende Texte innerhalb der Forschungsanträge. Hinweise und Anregungen für die Einbindung von Genderaspekten in die Forschungsinhalte gehören gleichermaßen zum Aufgabenfeld wie die Überprüfung der Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache.

Ziel des innovativen Projektes ist es, ein gendersensibles Forschungsdesign für die Humboldt-Universität zu erarbeiten, zu implementieren und kontinuierlich weiterzuentwickeln.



Foto: privat

Sabine Morian

Die Autorin ist Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten und war maßgeblich an der Antragstellung beteiligt.

Tel.: (030) 2093 - 2401

sabine.morian@hu-berlin.de

International

Gender Issues in UK Higher Education



Foto: private

Charlotte Nielsen

The author works as Equality Support Official with a main focus on gender at the University and College Union (UCU) of the United Kingdom. UCU has a national team of staff known as the Equality Unit with a broad expertise and involvement in the equality agenda. They implement the policies and priorities determined by members through the democratic lay structures.

cnielsen@ucu.org.uk

In this article Charlotte Nielsen from the University and College Union (UCU) is providing a snapshot of some of the current issues facing women in higher education in the United Kingdom.

Three Separate Career Paths for UK University Teachers and Researchers

In the UK there are considerable differences in all respects, including staff structure, between the “pre-92” and “post-92” universities. 1992 was the year when the polytechnics were redesignated as universities. Roughly speaking, the pre-92 universities are more elite and traditional. One of the biggest divides in all universities is between those on permanent full-time contracts, and those on part-time and/or fixed-term contracts.

There are three types of employment functions for UK academics. Firstly there are teaching-only contracts, a vast majority of which are part-time. Then there are research-only contracts, most of them are fixed-term. The last contract, which is usually regarded as the norm for full-time academics is teaching and research. The hierarchy within the teaching and research career path can roughly be defined as: Junior Lecturer, Senior Lecturer, Principal Lecturer, and Professor/Head of Department. Within the research career path the hierarchy is: Research Assistant, Research Fellow, Senior Research Fellow, Reader, and Professor. There is some movement between these career paths. At the top of the tree comes the Chief Executive, usually called the Vice-Chancellor.

Needless to say there are gender issues in all these areas. According to the Higher Education Statistics Agency (HESA): Out of 180,000 staff in the UK in 2010-11, 35 % were part-time and 33 % had fixed term contracts. Women more often work part-time and more often as research-only or teaching-only. Only 16 % of Vice-Chancellors in Britain are women.

The Gender Pay Gap has not Changed for the Better

The gender pay gap in British universities remains distressingly high, and has barely shifted in recent years. According to the HESA statistics, based on the average full-time salary, the gap was practically unchanged from 1995 to 2005. The HESA statistics for 2005 gave the

average annual pay of full-time women lecturers as £ 35,250 and for men it was £ 41,053. Female average pay was thus 86 % of their male colleagues. Since then the gap has narrowed slightly: by 2010-11 female pay was 87.7 % of their male colleagues' pay, in other words a gap of 12.3 %.

In 2004, the trade unions in the higher education sector all signed up to a *Framework Agreement* on pay. All staff who work in universities, from professors to cleaners, have been assigned to a grade within the common framework. One of the declared aims of the agreement was to help to achieve equal pay, with a commitment to conduct equal pay reviews. This latter is only just starting to happen however, although the Framework was supposed to be implemented by 2006.

Very depressingly, so far the Framework seems to have had little effect on gender equality. The pay gap has not decreased. Evidence from the small number of universities which have already assimilated staff onto the new pay and grading structures show that the pattern of the proportion of female academics are decreasing with seniority is continuing under the Framework deals, despite the use of job evaluation. The pattern shows about 50 % of women at the top of the “researcher/junior lecturer” scale, 40 % at the top of the lecturer scale and 20 % at the top of the senior lecturer scale. A further cause for concern is that the pay grades under the *Framework Agreement* have additional performance-related contribution points on top. Data on performance-related pay before the introduction of the *Framework Agreement* showed that male academics were 1.5 times more likely than female academics to get performance-related pay.

Research Excellence Framework

The *Research Excellence Framework* (REF) is the new system for assessing the quality of research in UK higher education institutions. Issues were raised with respect to the proposal for the treatment of maternity leave in the REF 2014. The initial proposal was that women who have maternity leave during the REF cycle would be considered to have „clearly defined circumstances“, for which no allowance will be made unless they have had more than

14 months of leave. As a result, most women having one or even two pregnancies during the REF cycle would receive no reduction in the number of publications required for the REF cycle. The alternative „option“ was for a woman to be submitted as having „complex circumstances“, for example if the pregnancy was difficult and involved taking leave prior to childbirth. However, this would leave a great deal of discretion to individual institutions and would not guarantee that women in this category would be treated more sympathetically.

The concerns were well summarised by the following response from a UCU woman member: “As a woman university lecturer who has recently taken a period of maternity leave I find the proposed „allowance“ for maternity leave under the REF deeply concerning. Despite taking a year’s maternity leave when I had my son in 2010, under the main proposal in the draft this will make NO DIFFERENCE to the number of outputs required from me. The potential consequences of this rule for one’s career are extremely serious. If one is not submitted for the REF (the likely consequence of not meeting the required number of outputs), then one is likely to be deemed non-research active by one’s department/university and penalised accordingly in the allocation of teaching and administration duties, research funds, etc. As far as I am concerned, this would be the end of my academic career.”

An overwhelming majority of respondents to the consultation supported the proposal that researchers may reduce the number of outputs in a submission by one, for each period of maternity leave taken during the REF period. In the light of the response, the funding bodies decided that this approach will be implemented across all panels.

UCU members played a key role in successfully challenging the detrimental proposals on individual staff circumstances in relation to maternity leave.

Impact of Government Austerity Measures

At the annual UCU women members’ conference in November 2011, members expressed concern that the government’s financial cuts and austerity measures have a particularly ne-

gative and discriminatory effect on women. We are already seeing evidence that women are particularly affected by increases in workloads, bullying and (sexual) harassment and targeted for moves to part-time work, disadvantageous changes in working conditions and redundancy. They are also likely to have reduced access to training and opportunities that lead to promotion. Pressures on women to return to the home combined with rhetoric about women stealing men’s jobs may increase. Pensions are another area where women do not do as well as men and that includes the higher education sector. This is due to a number of contributory factors (e.g. women’s employment patterns, discrimination, exclusion from pension scheme membership due to nature of contract etc.). So, clearly we have a lot to do in UCU in continuing our campaigns and negotiations on these issues.

Athena SWAN Charter Award – An Initiative Promoting Good Practice

Meanwhile, it is worth noting, however, that there is also some good practice around women’s equality in our universities. One particular initiative is worth noting: The *Athena SWAN Charter* is a scheme which recognises excellence in Science, Engineering and Technology (SET) employment in higher education. The Charter was launched in June 2005. Any university or research institution which is committed to the advancement and promotion of the careers of women in SET in higher education and research can apply for membership. Good practice examples identified via Athena SWAN can be found on the website.



The University and College Union (UCU)

UCU is the largest post-school union in the world. It was formed on 1 June 2006 by the amalgamation of the Association of University Teachers (AUT) and NATFHE, the University & College Lecturers’ Union. UCU represents more than 120,000 academics, lecturers, trainers, instructors, researchers, managers, administrators, computer staff, librarians and postgraduates in universities, colleges, prisons, adult education and training organisations across the UK. The number of women members is currently 58,266 (April 2012).

www.ucu.org.uk

Athena SWAN - Charter for Women in Science

The *Athena SWAN Charter* recognises and celebrates positive employment practice for women working in Science, Engineering and Technology (SET) in higher education and research.

www.athenaswan.org.uk

Initiiert

Neuigkeiten aus dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert

Zentrale Frauenbeauftragte
frauenbeauftragte@hu-berlin.de

Die fächerübergreifende Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung

Infolge der Novelle des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) vom 26. Juli 2011 muss an allen Berliner Hochschulen eine fächerübergreifende Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung erlassen werden. Dementsprechend hat der Akademische Senat der Humboldt-Universität zu Berlin am 8. Mai 2012 eine solche Satzung nach zweiter Lesung beschlossen. Im Rahmen besagter Satzung wurden verschiedene Regelungen festgelegt, die aus gleichstellungs- wie familienpolitischer Perspektive sehr zu begrüßen sind.

Bereits in § 3, Absatz 1 gewährleistet die Humboldt-Universität ausdrücklich, dass keine Studentin und kein Student aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, des Alters, der sozialen Lage oder der sexuellen Identität benachteiligt wird. Darüber hinaus finden sich in § 3, Absatz 2 die folgenden wichtigen Sätze: „Die Humboldt-Universität zu Berlin fördert die Vereinbarkeit von Studium und Familie. Sie stärkt die Chancengleichheit der Geschlechter durch die Förderung des in den Studiengängen jeweils unterrepräsentierten Geschlechts, durch Studienangebote aus

dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und durch Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Belästigung“. Besonders erwähnt werden schließlich der Erwerb interkultureller Kompetenzen und Genderkompetenzen als Beispiele im Rahmen des Erwerbs überfachlicher Kompetenzen.

Darüber hinaus wurde – wie § 31, Abs. 3 BerlHG nunmehr vorgibt – die Inanspruchnahme von Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes ermöglicht und in angemessener Weise die Betreuung von Kindern, für die nach den gesetzlichen Regelungen von den Studenten und Studentinnen Elternzeit beansprucht werden kann, sowie die Pflege pflegebedürftiger naher Angehöriger im Sinne des Pflegezeitgesetzes berücksichtigt. In diesem Zusammenhang wurden Regelungen zum Nachteilsausgleich in die Satzung aufgenommen, die nicht zuletzt eine Anerkennung gleichwertiger Leistungen in anderer Form oder verlängerter Zeit vorsehen. Neu ist die Möglichkeit für Studierende mit familiären Pflichten während eines Urlaubssemesters in geringem Umfang (maximal 6 SWS) Lehrveranstaltungen zu besuchen. Schließlich ist zukünftig das Studium an der Humboldt-Universität aufgrund verschiedener Anlässe – darunter auch aufgrund von Familienarbeit oder Schwangerschaft – auf Antrag grundsätzlich in Teilzeit studierbar.

Kommunikation so einfach und doch so schwer! Humboldt chancengleich im Social Network

scheint. Diese Frage stellt sich erst, wenn es einen konkreten Anlass gibt, wie beispielsweise durch sexualisierte Diskriminierung oder Stalking und Cybermobbing. In solchen Fällen wird auf das Beratungsangebot der zentralen Frauenbeauftragten zurückgegriffen. Doch wir möchten mehr aus der Studien- und Alltagswelt unserer Studentinnen erfahren und das Social Network gibt uns dazu die Möglichkeit. Mit der *facebook*-Seite „Frauenbeauftragte HU Berlin“ existiert eine Kommunikationsplattform, die mit Leben gefüllt werden soll. Gemeinsam mit Ihnen möchten wir Ideen austauschen, debattieren und ein lebendiges Netzwerk schaffen. Dass wir das nicht alleine können, versteht sich von selbst. Kommunikation lebt vom gegenseitigen Austausch.

In diesem Sinne:  Gefällt mir!



www.facebook.com/humboldtchancengleich

Die Entscheidung der zentralen Frauenbeauftragten für eine eigene *facebook*-Seite fiel nicht von ungefähr: Mit Beginn ihrer Amtszeit hat sie sich zur Aufgabe gestellt, die

Präsenz des Themas Gleichstellung an der Humboldt-Universität zu erhöhen. Dazu wurde ein Kommunikationskonzept mit einem entsprechenden Maßnahmenkatalog erarbeitet, umgesetzt und bis zum heutigen Tag weiterentwickelt. Eine Zielgruppe, die für uns bis heute nicht leicht zu erreichen ist, ist die der Studierenden. Warum? Das lässt sich vielleicht damit erklären, dass der Bedarf an Angeboten zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit in dieser Lebensphase für die Zielgruppe eher geringe Bedeutung zu haben

Es braucht deutliche Signale der Hochschulleitung

Interview mit Dr. Rainer Hansel zum Equal Pay Day 2012

Anlässlich des Equal Pay Days 2012 wurde Dr. Rainer Hansel als GEW-Vorstandsmitglied des Landesverbandes Berlin zum Thema Entgeltungleichheit an deutschen Hochschulen befragt.

Wie äußert sich Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern an deutschen Hochschulen und wo sind die besonderen Knackpunkte?

Entgeltungleichheit ist an ganz verschiedenen Aspekten deutlich festzumachen. Man kann beispielsweise bei der unterschiedlichen Besoldung der Professorinnen und Professoren durch die Höhe der Zulagen ansetzen, wie das Anne Jenter schon im letzten Jahr getan hat (vgl. hc Juni 2011). Sie findet sich jedoch in ganz verschiedenen Bereichen und fängt bei den niedrigen Gehaltsgruppen der VerwaltungsmitarbeiterInnen, der MitarbeiterInnen in den Sekretariaten an und geht über in den Bereich der technischen MitarbeiterInnen, der IngenieurInnen bis hin zu den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Sie kann im Zusammenhang mit Gehaltsstufenfestsetzungen oder Zulagen in unterschiedlicher Höhe auftreten. Es sind jedoch noch sehr viel mehr Aspekte zu berücksichtigen – ganz besonders an den Hochschulen – die einer umfassenden Diskussion bedürfen.

Worin liegen die Ursachen für Entgeltungleichheit an den deutschen Hochschulen?

Ich glaube, dass der Ausgangspunkt eigentlich nicht hochschulspezifisch ist. Entgeltungleichheit begründet sich in der gesellschaftlichen Entwicklung, in den Ansichten, die man in Bezug auf Tätigkeiten, Bewertungen und Geldzumessung hat. Ich erinnere beispielsweise an die noch gar nicht so lange zurückliegende Praxis in der (alten) Bundesrepublik, als eine Frau ihren Ehemann fragen musste, ob sie arbeiten darf. Über diese Zeiten sind wir natürlich hinaus. Im Augenblick sind aber immer noch deutliche Gehaltsunterschiede in den eher dem weiblichen Geschlecht zugeordneten Kompetenzbereichen, im Vergleich zu jenen, die vorwiegend Männern zugeordnet sind, erkennbar. Und das wirkt weiter fort.

Welche Maßnahmen ergreift die GEW, um Entgeltgleichheit an den deutschen Hochschulen herzustellen?

Das Thema Entgeltgleichheit an der Hochschule ist bei der GEW eher für den Bereich

der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen vertreten, obwohl das Problem insgesamt natürlich weitreichender ist. Jede Gewerkschaft hat ihre Spezialisierungen und es gibt Punkte die stärker oder schwächer vertreten sind. Die GEW hat einen starken Bezug zur Lehre – d. h. zu LehrerInnen, ErzieherInnen und anderen Bereichen. Sie beschäftigt sich aber übergreifend mit der Frage der Entgeltgleichheit in Entgeltsystemen. Dabei gibt es Vorschläge für den Bereich der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, wie wir uns eine Entgeltordnung vorstellen. Um eine Verbesserung bei der Entlohnung zu erzielen, muss man jedoch immer die realen Kräfteverhältnisse im Blick haben.

Was können die MitarbeiterInnen an den Hochschulen tun, um gegen Entgeltungleichheit vorzugehen?

Es muss zunächst deutlich werden, was darunter zu verstehen ist und woher die Entgeltungleichheit kommt. Sei es beispielsweise durch Befristungen, durch Teilzeitarbeitsverhältnisse oder durch die Tatsache, dass Frauen oder aber auch Männer in bestimmten Bereichen überproportional vertreten sind. Um gegen die Entgeltungleichheit vorzugehen gibt es eine ganze Reihe von guten Ansätzen, die in die Universitätsöffentlichkeit getragen werden müssen. Das ist jedoch eine Sache, die man nur gemeinsam machen kann, z. B. mit der Frauenbeauftragten.

Welche Maßnahmen halten Sie konkret an der Humboldt-Universität für möglich?

Gut und einfach umzusetzen ist meiner Meinung nach zumindest eine Bestandsaufnahme in den konkreten Auswirkungen von Entgeltungleichheit in Bezug auf die typischen Einsatzbereiche an der Hochschule, z. B. bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Mit der Initiative *Hochschulesekretärinnen verdienen mehr!* wurde bereits eine Maßnahme vom Personalrat und der Frauenbeauftragten eingeleitet. Es sollte nun deutliche Signale von der Hochschulleitung gegen die bestehende Entgeltungleichheit geben, die dann als Ausweis guter Personalpolitik der Hochschule genutzt werden können und auch zur Zufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen.

Vielen Dank für das Interview!



Foto:privat

Dr. Rainer Hansel

Der wissenschaftliche Mitarbeiter des Instituts für Mathematik ist seit 19 Jahren Personalratsvorsitzender des Hochschulbereichs. Im geschäftsführenden Landesvorstand der GEW Berlin ist er zudem für den Vorstandsbereich Hochschule und LehrerInnenbildung zuständig.

Tel.: (030) 2093 -
rainer.hansel@rz.hu-berlin.de



Das Interview führte Franziska Zahn, stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin.

Veranstaltet

Frauentagsveranstaltung im März 2012

Die diesjährige Frauenvollversammlung der Humboldt-Universität anlässlich des Internationalen Frauentages fand am 8. März 2012 im Senatssaal statt. Die Veranstaltung widmete sich dem Thema „Frauen für Gerechtigkeit – Gerechtigkeit für Frauen“. Anschließend wurde bei einem kleinen Empfang die Ausstellung „1000 Gesichter des Friedens“ eröffnet.

Sonja Dolinsek

Die Autorin war bis Mitte April stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität.

sonja.dolinsek@hu-berlin.de

Die Globalisierung, durch die die Welt kleiner geworden zu sein scheint, hat zugleich vielen Menschen Chancen eröffnet, die jenseits der Grenzen ihres Heimatstaates lagen. Gleichzeitig ist Globalisierung keineswegs ein Synonym für Gerechtigkeit. Insbesondere Geschlechtergerechtigkeit ist in diesem Kontext ein wichtiges Thema; denn, so Dr. Ursula Fuhrich-Grubert in der Einführung zur Veranstaltung, „der Prozess der Globalisierung wirkt sich sehr ungleich auf die konkreten Lebens- und Arbeitsverhältnisse vor allem von Frauen aus.“ Die zentrale Frauenbeauftragte betonte ebenfalls, dass wir nicht wollen, „dass Frauen zu den Verliererinnen der Globalisierung gehören“.

Verbunden damit ist die Frage, wie und in welcher Weise Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in einem globalen Kontext verhindert wird bzw. befördert werden kann. Gewalt und Krieg wirken Geschlechtergerechtigkeit bekanntlich entgegen. So sind Frauen z. B. auf andere Weise von Kriegen und Konflikten betroffen als Männer. Eine globale Geschlechtergerechtigkeit setzt somit Frieden voraus – einen Frieden, für den viele Frauen kämpfen mussten und immer noch kämpfen müssen.

Geschlecht und Globalisierung waren dementsprechend auch zentrale Themen in den Vorträgen von Dr. Sarah Elsuni und Dr. Nivedita Prasad. Dr. Sarah Elsuni vertritt aktuell Prof. Dr. Susanne Baer an der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin. Bereits in ihrer 2008 mit dem Cornelia-Goethe-Preis der Universität Frankfurt am Main ausgezeichneten Dissertation hat sich Sarah Elsuni mit dem Thema geschlechterbezogene Gewalt und Menschenrechte beschäftigt. Daher war sie eine höchst kompetente Referentin für einen Vortrag über die Resolution 1325 der Vereinten Nationen. (Vgl. S. 15-16)

Im Anschluss an Elsuni sprach Dr. Nivedita Prasad, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Organisation *Ban Ying* und erste Preisträgerin des Anne-Klein Friedenspreises, über Menschenrechtsverletzungen an Frauen in Deutschland. Dazu griff sie auf das Berichtsverfahren der UN zurück und erläuterte, wie sich Nicht-Regierungsorganisationen und andere Interessensvertretungen mithilfe von ergänzenden, sogenannten Schattenberichten



Foto: Sabine Morian

Dr. Nivedita Prasad, Dr. Sarah Elsuni, Franziska Zahn und Amrei Sander (v. r. n. l.) lauschen aufmerksam dem Grußwort des Präsidenten Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz.

inhaltlich einbringen können. Anhand der Berichte von relevanten UN-Komitees, wie beispielsweise das Frauenrechtskomitee oder das Anti-Folter-Komitee, zeigte Prasad anschaulich und deutlich, dass es auch in Deutschland im Dunkeln bleibende Menschenrechtsverletzungen an Frauen gibt. (Vgl. S. 9-11)

Mit der Eröffnung im Rahmen des Internationalen Frauentages präsentierte das Büro der zentralen Frauenbeauftragten einen Teil der Ausstellung *1000 Gesichter des Friedens* im 1. Obergeschoss des Hauptgebäudes. Die Ausstellung zeigte ca. 250 der 1.000 Frauen, die im Jahr 2005 für den Friedensnobelpreis nominiert wurden (vgl. S. 12-13). Sie sollen stellvertretend für hunderttausende Frauen stehen, die sich weltweit für Frieden einsetzen. Das Projekt *FriedensFrauen weltweit* hat die Ausstellung entwickelt, um die vielfältige und wichtige Arbeit dieser Frauen sichtbar zu machen – dazu möchten auch wir beitragen!

Musikalisch umrahmt wurde der Tag mit Werken von Frederic Chopin und Erik Satie, gespielt von der Pianistin Yuliya Drogolova.



Foto: Sabine Morian

Ein Blick durch den Postkarten-Vorhang der Ausstellung beim Sektempfang zum Internationalen Frauentag.

Vorgestellt

Dezentrale Frauenbeauftragte stellen sich vor

Dr. Parto Teherani-Krönner hat im April 2012 das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten an der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät (LGF) übernommen. Sie ist eine iranisch-deutsche Sozialwissenschaftlerin und lehrt an der LGF im Fachgebiet Gender und Globalisierung.

Seit den 90er Jahren lehre und forsche ich an der Humboldt-Universität. Meine Forschungsgebiete sind die soziokulturellen Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung, Geschlechterdimensionen der Agrarpolitik und die Kulturökologie der Mahlzeitenpolitik und der Ernährungssicherheit.

Ich wünsche mir, dass das Amt der Frauenbeauftragten auch weiterhin eine gute Rückendeckung durch die LGF erfährt, um das Gleichstellungskonzept in naher Zukunft durch konkrete Schritte und Zielvereinbarungen mit Zeitangaben zu verwirklichen. Das Thema Gleichstellung wird noch nicht als Chance für Frauen wie für Männer wahr genommen. Gerade an der LGF könnte sich das Thema der Gleichstellung durch die vitalen Beiträge der Frauen zur Agrarproduktion und Nahrungsmittelversorgung und Mahlzeitsicherheit auf globaler und regionaler Ebene auch inhaltlich stärker im Curriculum der Agrarwissenschaften und Gartenbauwissenschaften widerspiegeln und zum integralen Bestandteil verschiedener Lehrangebote werden. Das Thema Diversity – vor allem durch den hohen Anteil ausländischer Studierenden an unserer Fakultät mit englischsprachigen Masterstudiengängen – sehe ich als Zukunftsaufgabe, beispielsweise in einem Programm zur Förderung ausländischer Wissenschaftler_innen und des Lehrpersonals.



Foto: Bernd Prusowski

Dr. Parto Teherani-Krönner

Tel.: (030) 2093 - 6120
parto.teherani-kroenner@
agrar.hu-berlin.de



Foto: Foto-Studio
Friedrich/Berlin

Cosima Fanselow

Tel.: (030) 2093 -
4092/1632
cosima.fanselow@rz.hu-
berlin.de

Am 1. April 2012 hat Cosima Fanselow die Funktion der dezentralen Frauenbeauftragten der Philosophischen Fakultät IV übernommen.

Seit 1991 bin ich Sekretärin der Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft sowie seit 2010 zusätzlich Sekretärin der Abteilung Hochschulforschung. An der Philosophischen Fakultät IV bin ich bereits seit Beginn meiner Ausbildungszeit im Jahre 1985 tätig.

In meiner Funktion als Frauenbeauftragte verstehe ich mich selbstverständlich als Interessenvertreterin aller Frauen unserer Fakultät. Hier will ich mich vor allem für Gleichstellung einsetzen und versuchen, veraltete Strukturen an der Fakultät aufzubrechen und mitzugestalten. Auch die Frauenförderung liegt mir am Herzen, so will ich mich für die Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals einsetzen. Meine besondere Aufmerksamkeit gehört allerdings der Statusgruppe, der ich selbst angehöre: dem „sonstigen Personal“. Die zunehmende Beschleunigung der Arbeitswelt in der Verwaltung, bedingt durch den Wandel der Informationstechnik sowie ständig neu hinzu kommende, anspruchsvolle Arbeitsaufgaben, bringt viele Probleme mit sich. Zusätzlich führt die Teilung der Sekretariatsstellen zu arbeitszeitlichen Schwierigkeiten, da Sekretärinnen verstärkt teamorientiert und für mehrere Vorgesetzte zuständig sind. Hier gibt es zahlreiche zu beseitigende Defizite. Durch meine 27jährige Tätigkeit an der Humboldt-Universität sind mir die Probleme aller Universitätsangehörigen bekannt. Aus dieser

Erfahrung heraus hoffe ich, für die Frauen aller Statusgruppen eine Ansprechpartnerin in allen großen und kleinen Belangen zu sein, nicht zuletzt natürlich bei Problemen und Konflikten.

Seit Mitte März 2012 ist Barbara Fabel dezentrale Frauenbeauftragte des Computer- und Medienservice (CMS). Sie ist in der Abteilung „Datenverarbeitung in der Verwaltung“ als Teamleiterin der Arbeitsgruppe „Systembetreuung / Windows“ tätig.

Das Team Systembetreuung / Windows befasst sich in erster Linie mit allen Aufgaben rund um die PCs der Universitätsverwaltung. Zu meinem Aufgabenspektrum gehören unter anderem die Bereitstellung neuer Hard- und Software sowie die Konzeptionierung neuer informationstechnischer Anforderungen für die Universitätsverwaltung.

Im Computer- und Medienservice liegt der Anteil von Frauen in Berufen der Informationstechnik (IT) derzeit bei 28 %. Dies ist insofern erwähnenswert, da der Anteil von Frauen in IT-Berufen laut neusten Statistiken in Deutschland bei nur 16 % liegt. Als Frauenbeauftragte des CMS möchte ich mich dafür einsetzen, diesen Anteil zu halten und falls möglich weiter auszubauen. Mein Ziel ist es, mich neben der Chancengleichheit auch dafür einzusetzen, dass Frauen in IT-Berufen als gleichberechtigt wahrgenommen werden. Ferner möchte ich für die Belange von Alleinerziehenden, jungen Familien und Menschen mit Behinderung eintreten, denen die Arbeitswelt von heute nicht die notwendige Flexibilität und Chancengleichheit einräumt.



Foto: Ulrike Sommer/
schattenlichtfarben.de

Barbara Fabel

Tel.: (030) 2093 - 70146
barbara.fabel@cms.hu-
berlin.de

Vorgestellt

Die beiden neuen stellvertretenden Frauenbeauftragten

In diesem Jahr wurden zwei neue Stellvertreterinnen der zentralen Frauenbeauftragten gewählt. Hiermit stellen sie sich vor.

Franziska Zahn stellt sich vor

Ich arbeite seit Oktober 2009 hauptberuflich als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrbereich für Innenpolitik der Bundesrepublik Deutschland am Institut für Sozialwissenschaften. Außerdem schreibe ich an meiner Doktorarbeit, die sich mit dem Einfluss von Sprachenkonflikten auf die politischen Systeme föderaler mehrsprachiger Staaten beschäftigt. Zuvor habe ich ein Magisterstudium der Politikwissenschaft, Neueren Deutschen Literaturwissenschaft, Soziologie und Französisch an der Justus-Liebig Universität in Gießen absolviert.

Als wissenschaftliche Mitarbeiterin bin ich in die Lehre an meinem Institut eingebunden. In diesem Semester leite ich ein Seminar mit dem Titel *Familien-, Frauen-, und Gleichstellungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland*, das sich mit der Entwicklung der Politikfelder und den Instrumenten zur Steuerung der Chancengleichheit der Geschlechter befasst. Ich interessiere mich, wie daraus bereits ersichtlich wird, nicht nur auf politischer Ebene für Chancengleichheit im Hochschulkontext, sondern auch aus wissenschaftlicher Perspektive (vgl. auch S. 17-18).

Die Arbeit als stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte ermöglicht es mir, mich sowohl wissenschaftlich als auch praktisch mit der Thematik zu beschäftigen. Da ich als junge Wissenschaftlerin sehr häufig damit konfrontiert bin, dass der Anteil an Frauen mit steigender Karrierestufe abnimmt (Phänomen der *Leaky Pipeline*), sehe ich in dieser Tätigkeit die Chance, Einfluss auf Karrieremuster von Wissenschaftlerinnen an unserer Univer-

sität zu nehmen und bestehende Strukturen im Hinblick auf die Chancengleichheit der Geschlechter zu verbessern. Ich möchte die zentrale Frauenbeauftragte insbesondere bei dieser politischen Arbeit tatkräftig unterstützen. Das übergeordnete Ziel dabei ist es, alte Denkmuster und Strukturen aufzubrechen und die in Artikel 3 (2) des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland festgeschriebene Chancengleichheit der Geschlechter an der Humboldt-Universität zu Berlin zu erreichen. In den vergangenen vier Monaten habe ich bereits die Möglichkeit gehabt, mich an der Diskussion zur Revision der Verfassung der Humboldt-Universität zu Berlin zu beteiligen und somit dazu beizutragen, dass die institutionelle Einbettung der Thematik an der Humboldt Universität voranschreitet.

Als Promovendin habe ich – natürlich auch motiviert durch meine eigene Situation – besonders die Unterstützung und Vernetzung von Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen im Blick und hoffe, künftig einen Beitrag dazu leisten zu können.

Da eine Universität jedoch nicht nur aus wissenschaftlichem Personal, sondern auch aus MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung und der großen Gruppe der Studierenden besteht, ist es für mich besonders wichtig, mich auch für diese Gruppen einzusetzen und für alle Frauen der Universität Ansprechpartnerin und Interessenvertreterin zu sein. Von meiner Vorgängerin, Sabine Ruhm, habe ich die Betreuung der Arbeitsgruppe *Hochschulsekretärinnen* übernommen. Diese Arbeitsgruppe setzt sich dafür ein, die Entlohnung der Mitarbeiterinnen in den Sekretariaten an die gestiegenen Anforderungen, die dieser Beruf mit sich bringt, anzupassen. Ich freue mich, dieses Vorhaben begleiten zu dürfen. In diesem Zusammenhang möchte ich auf das von mir geführte Interview mit Dr. Rainer Hansel (vgl. S. 25) zum Thema Entgeltungleichheit an der Hochschule aufmerksam machen.



Foto: Bernd Prusowski
Amrei Sander (links) und Franziska Zahn (rechts).

Amrei Sander stellt sich vor

Seit 2011 studiere ich an der Humboldt-Universität den Masterstudiengang „Religion und Kultur“. Zuvor habe ich meine Bachelor of Arts in den Fächern Religionswissenschaft und Soziologie an der Universität Potsdam mit den Schwerpunkten Genderforschung und -theorien, Islam und Feminismus absolviert.

Für meine neue Tätigkeit erachte ich viele meiner Erfahrungen als besonders wichtig: Meine ehrenamtliche Arbeit mit meist weiblichen SchülerInnen, oft mit Migrationshintergrund und aus sozial benachteiligten Familien im Rahmen der Berliner Aidshilfe – eine Arbeit, die ich seit vielen Jahren leiste –, die Planung und Durchführung eines fachlich zugehörigen Workshops im Rahmen einer studentischen Initiative an der Universität Potsdam sowie meine interkulturellen Kompetenzen und Sprachfähigkeiten aufgrund meines eigenen südeuropäischen Migrationshintergrunds. Als Stipendiatin der Friedrich-Ebert-Stiftung habe ich zudem Veranstaltungen und Seminare der Stiftung zur zusätzlichen Kompetenzerweiterung und zum Erwerb von soft skills besucht.

Gendergerechtigkeit und Chancengleichheit sind Anliegen, die mir ganz besonders am Herzen liegen und die mich dazu motiviert haben, für das Amt der stellvertretenden zentralen Frauenbeauftragten zu kandidieren. Der *gender gap*, die Kluft zwischen den Geschlechtern zu Lasten der Frauen, ist auch im universitären Kontext immer noch wirksam und hindert Frauen an der Umsetzung ihrer Berufswünsche und Karrieren. Die *gläserne Decke*, die den Aufstieg von Frauen blockiert, sowie die Unterrepräsentation von Frauen in der Naturwissenschaft sind nur zwei Beispiele dafür. An der Humboldt-Universität wird versucht, dieser Tatsache durch Programme wie dem Mentoringprogramm für Frauen auf dem Weg zur Professur (ProFiL), dem Programm zur Förderung von Frauen in den Naturwissenschaften auf dem Campus Adlershof (FiNCA) oder dem Graduate Program Adlershof für Promovendinnen (GPA) entgegenzuwirken. Dennoch liegt noch viel Arbeit vor uns. Mein Anliegen ist es, die bereits bestehende Frauenförderung, auch von Frauen und Trans* mit nicht-akademischer Herkunft und mit Migrationshintergrund, weiter zu verstärken.

Ich möchte meinen Teil dazu beitragen, dass das Studieren und Arbeiten an der Humboldt-Universität noch gerechter und fairer gestaltet wird. Dazu werde ich an bestehenden Gleichstellungsprojekten und -konzepten mitarbeiten und mich in enger Zusammenarbeit mit den studentischen Repräsentantinnen an der Entstehung und Konzeption neuer Projekte beteiligen, wie z. B. der Entwicklung eines diskriminierungsfreien HU-Publikationsleitfadens der Initiative *Feministische Vernetzung*.

In der Kommission für Lehre und Studium des Akademischen Senats (LSK) werde ich als ständiger Gast eine beratende Funktion innehaben und die Anliegen der StudentInnen vertreten sowie auf die Umsetzung der Frauenförderrichtlinien achten.

Neben der Arbeit im Bereich der Hochschulpolitik ist es mir sehr wichtig, auch für die einzelnen weiblichen Hochschulangehörigen Ansprechpartnerin und Interessenvertreterin zu sein. Vor allem beabsichtige ich, die Zusammenarbeit mit den StudentInnen in bestehenden und neuen Initiativen und Gremien zu intensivieren und auszubauen.

Mit Öffentlichkeitsarbeit und gezielten Veranstaltungen möchte ich die Studierenden, aber natürlich alle anderen Angehörigen der Universität mit dem Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität, aber auch mit Problemen, offenen Fragen und bestehenden Ungleichheiten vertraut machen und meine KommilitonInnen verstärkt für Gleichstellungsanliegen sensibilisieren. Als langfristiges Ziel wünsche ich mir, dass die MitarbeiterInnen und die StudentInnen der Humboldt-Universität im Rahmen der Universität und darüber hinaus als MultiplikatorInnen für Gendergerechtigkeit und die Umsetzung von Gleichstellung eintreten. Ich freue mich auf die Tätigkeit als stellvertretende Frauenbeauftragte, vertraue darauf, dass ich meine persönlichen Erfahrungen für alle Seiten gewinnbringend werde einbringen können und hoffe auf eine fruchtbare Zusammenarbeit mit den EntscheidungsträgerInnen sowie auf produktive Anregungen von Seiten der weiblichen Hochschulangehörigen und ganz besonders meiner Kommilitoninnen.

Franziska Zahn

Seit dem 1. Februar 2012 ist Franziska Zahn als neu gewählte Stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin im Amt. Zuvor war sie bereits als dezentrale Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät III und des Instituts für Sozialwissenschaften tätig und konnte somit erste Erfahrungen im Bereich der Frauenförderung an der Universität sammeln.

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

Amrei Sander

Im März 2012 wurde Amrei Sander zur neuen stellvertretenden zentralen Frauenbeauftragten gewählt und hat ihr Amt Mitte April von Sonja Dolinsek als studentische Stellvertreterin übernommen.

Tel.: (030) 2093 - 2840
amrei.sander.1@hu-berlin.de

Es ist wieder viel passiert

Aktuelle Nachrichten aus dem Familienbüro

Das Team des Familienbüros

Dr. Birgit Rößler leitet das Familienbüro. Unterstützt wird sie von Jenny Schmiedel als Mitarbeiterin sowie von Melanie Bogisch und Michael Ulbrich als studentische Beschäftigte.

Tel.: (030) 2093 - 2191

familienervice@hu-berlin.de

www.hu-berlin.de/familienbuero

Aktuelle Sprechzeiten

Montag und Dienstag
13:00 – 16:00 Uhr

Mittwoch und Donnerstag
9:00 – 12:00 Uhr

jeden zweiten Montag im Monat
Sprechstunde in Adlershof
im Johann von Neumann Haus
Raum 2.227

Das Familienbüro der Humboldt-Universität wird zwei Jahre alt. Es ist zweifellos ein Erfolgsmodell, das eine rasante Entwicklung hinter sich hat. Ob als Motor für eine familienfreundliche Infrastruktur oder als Anlaufpunkt für Beratungen rund um das Thema „Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie“ geht das Familienbüro neue Wege.

Neues Auftreten

Nachdem 2011 die Homepage des Familienbüros überarbeitet wurde und seitdem in einem neuen Design erstrahlt, wurden nun auch die Informationsmaterialien „aufpoliert“. Die neuen Falblätter geben Interessierten eine Übersicht über die Arbeitsweisen des Familienbüros und zahlreiche wichtige Hinweise in die Hand. So werden in deutscher und englischer Sprache themenspezifisch Informationen zu „Studieren mit Kind“ und „Beruf und Familie“ aufbereitet und dargestellt. Zu finden sind die neuen Falblätter im Foyer des Hauptgebäudes und bei allen StudienfachberaterInnen und Beratungsstellen der Humboldt-Universität.

Beratung im Familienbüro

Der Beratungsservice wurde weiter ausgebaut. Mit neuen Sprechzeiten (siehe Kasten) und einem umfangreichen Angebot kann nun noch besser auf die individuellen Bedürfnisse der Ratsuchenden eingegangen werden. So hilft das Familienbüro bei allen Fragen rund um eine familienfreundliche Studienplanung, wie Urlaubssemester oder Absprachen hinsichtlich Prüfungsleistungen und Seminarplanungen. Aber auch bei finanziellen Fragen im Zusammenhang mit Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld hilft das Familienbüro. Beschäftigte werden bezüglich ihrer Möglichkeiten für die familienfreundliche Gestaltung ihrer Arbeitszeiten, ihrer Ansprüche auf Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen oder der Rückkehr an den Arbeitsplatz beraten. Darüber hinaus wird für Studierende und Beschäftigte eine individuelle Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuung angeboten.

Ausbau der familienfreundlichen Infrastruktur

Wer sein Kind zu Veranstaltungen oder wichtigen Terminen mitnehmen muss, weil es krank ist oder die Betreuungseinrichtung geschlossen ist, stand oft vor der Frage, „womit beschäftige ich mein Kind in den Einrichtun-

gen der Universität?“ Mit dem Start des Spielaschenverleihs konnte auf diese Frage eine unkomplizierte Lösung gefunden werden. An mittlerweile sechs Standorten kann Spielzeug ausgeliehen werden. Weitere Taschen mit unterschiedlichster Befüllung sind in Planung. Mit dem vorhandenen Spielzeug lassen sich Kinder jeden Alters begeistern: Ob mit Buntstiften große Malbücher ausmalen, mit Bausteinen den höchsten Turm bauen oder spannende Geschichten lesen – hier ist für jedes Kind etwas dabei. Die Ausleihorte finden Sie auf der Homepage des Familienbüros.

Aber auch baulich geht es voran: Ob mit dem Einrichten neuer Wickelmöglichkeiten oder dem Renovieren von Sozialräumen. So wurde in der Damentoilette des Studierenden-Service-Centers (SSC) ein neuer Wickeltisch angebracht. Besonders erfreulich ist auch die Herrichtung des Sozial- und Wickelraumes (Raum 2.102) im Hauptgebäude der Humboldt Universität. Dieser, der zuletzt eher unschön anzusehen war, erstrahlt nun in freundlichen Farben und wird endlich seiner Funktion wieder gerecht. Eine Zusammenstellung aller Sozial- und Familienräume in den Universitätsgebäuden gibt es auf der Homepage des Familienbüros.

Das muss gefeiert werden!

Nicht nur das Familienbüro wird zwei Jahre alt. Auch ein Event jährt sich: Nach dem großen Erfolg im letzten Jahr soll auch 2012 wieder ein großes Kinderfest an der Humboldt-Universität stattfinden. Unter dem Motto *Gestern-heute-morgen. Mit den Humboldts durch die Zeit* wird es wieder abenteuerlich. Spielerisch soll es dazu beitragen, den Kindern und Enkelkindern aller Hochschulangehörigen die Humboldt-Universität als Arbeits- und Studienort ihrer Eltern und Großeltern näher zu bringen. Zugleich sollen die Kinder die Universität als Ort von Wissenschaft und Forschung kennenlernen und erkunden. Mit Alexander, Wilhelm und Caroline von Humboldt geht es auf Zeitreise.

Die Reise durch die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft beginnt mit einer Reise im „Zeit-Shuttle“. Es wird naturwissenschaftliche Angebote, wie beispielsweise Experimente im Humboldt-Bayer Mobil geben, genauso wie



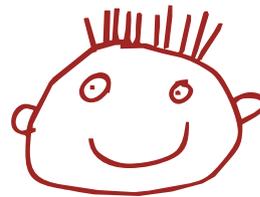
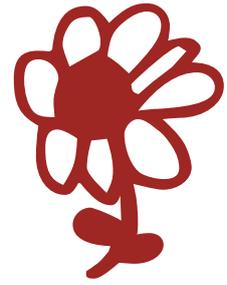
Zertifikat seit 2009
audit familiengerechte
hochschule

etwa eine kindgerechte Einführung in die ethnologische Feldforschung oder gemeinsame Erkundungen in der Welt der Archäologie – stets unter dem Aspekt der Zeitreise. Außerdem werden mathematische Knocheleien und so manch spannende Mitmachaktionen angeboten. So werden u. a. das Geheimnis der Kokosnuss gelüftet, die komplizierte Technik des Manga-Zeichnens erklärt sowie Ausschnitte aus Zeichentrickfilmen gezeigt. Neben den wissenschaftlichen Attraktionen ist eine originelle und unterhaltsame Begleitung des Festes mit Musik, Tanz von und für Kinder, Moderation und Shows geplant.

In „Lichtgeschwindigkeit“ geht es durch die Zeit. Und haben die Kinder ausreichend Punkte auf ihren Zeitsprüngen gesammelt, wartet

am Ende der Reise eine Überraschung auf sie. Natürlich werden für die kleinen und großen Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Festes auch kulinarische Leckereien – entsprechend dem Motto aus verschiedenen Zeiten – angeboten.

Gemeinsam Erfahrungen sammeln, gemeinsam Lernen macht Spaß! In diesem Sinne folgen die großen und kleinen Besucherinnen und Besucher dem Pfad von Wissenschaft und Forschung durch die Zeit: Spielerisch entdecken sie die Humboldt-Universität – gestern, heute und morgen.



15. Juni 2012 von 15-19 Uhr
Unter den Linden 6
Ostflügel der Humboldt-
Universität und Fußgänger-
zone Am Festungsgraben vor
dem Maxim Gorki Theater



Wer bringt das Geld nach Hause?

Frauen zwischen Haupt- und Zuverdienst für die Familie



Foto: privat

Katrin Menke

Die Autorin ist Sozialwissenschaftlerin und leitet das vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) initiierte und vom Bundesfamilienministerium finanzierte Projekt *Familienernährerinnen*. Ziel des Projektes ist es, gemeinsam mit Gewerkschaften, politischen EntscheidungsträgerInnen und betrieblichen AkteurInnen an der Verbesserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen von Familienernährerinnen zu arbeiten. Vor der politischen Auseinandersetzung mit dem Thema hat Katrin Menke das Phänomen auch wissenschaftlich erforscht.

katrin.menke@dgb.de
www.familienernaehrerin.de

Während es vor allem im alt-bundesrepublikanischen Modell Westdeutschlands lange üblich war, dass der Mann die finanzielle Verantwortung für die Familie trägt, übernehmen heute immer mehr Frauen diese Aufgabe. In knapp 20 Prozent aller Mehrpersonenerwerbshaushalte sorgen inzwischen Frauen als Familienernährerinnen für den Lebensunterhalt der Familie (vgl. Grafik 1). Familienernährerinnen sind Frauen, die mindestens 60 % des Haushaltseinkommens erwirtschaften. Sie tun dies als Alleinerziehende oder in Partnerschaften, als Akademikerin oder auf Grundlage einer Berufsausbildung und sie rutschen mal mehr und mal weniger freiwillig in diese Rolle.

Warum Frauen die Familien ernähren

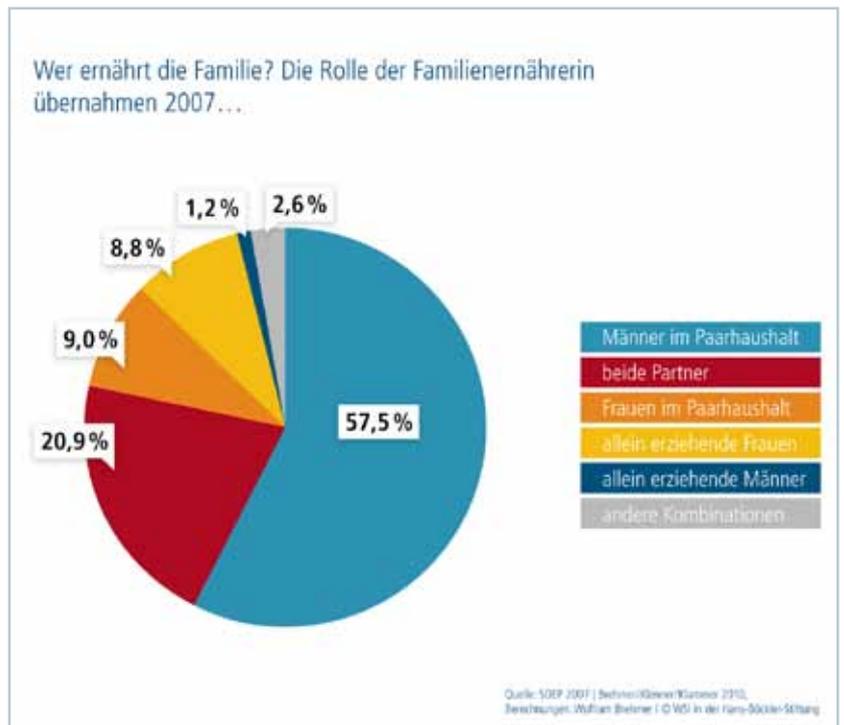
Familienernährerinnen stehen plakativ für zwei gesellschaftliche Wandlungsprozesse der letzten Jahre und Jahrzehnte. Auf der einen Seite bedeuten die sehr guten Bildungs- und Berufsabschlüsse von Frauen sowie eine in Westdeutschland zunehmend und in Ostdeutschland anhaltend hohe Erwerbsorientierung von Frauen eine positive Entwicklung. Frauen können heute mehr denn je ökonomisch unabhängig sein, den Emanzipationsbewegungen sei Dank. Mit einer qualifizierten Erwerbstätigkeit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen im Familienzusammenhang das Haupteinkommen erwirtschaften.

Auf der anderen Seite ist in Deutschland seit Ende der 1990er Jahre ein Anstieg prekärer Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen, der auch Männer auf dem Arbeitsmarkt unter Druck geraten lässt. Leiharbeit, befristete Stellen, Niedriglöhne und ungewollte Teilzeitarbeit führen dazu, dass Männer im Lebensverlauf arbeitslos werden oder phasenweise kein familienabsicherndes Er-

werbseinkommen mehr erzielen. Damit steigt die Bedeutung des Einkommens von Frauen innerhalb der Familie. Denn wo der Mann als Familienernährer ausfällt, müssen Frauen kurz- oder langfristig mit ihrem Verdienst einspringen. Aber was passiert, wenn das Familienarrangement ungeplant und häufig unfreiwillig anders aussieht als geplant? Fest steht, dass Frauen unter anderen Bedingungen ihre Familie absichern müssen, als es Männern möglich ist.

Im Job. Beschäftigungsbedingungen von Familienernährerinnen

Minijobs, die schlechte Entlohnung weiblich dominierter Berufe und Branchen, die häufige und oft unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung von Frauen, ihre Unterrepräsentanz in Führungspositionen und die anhaltend hohe Entgeltlücke – die Benachteiligungen erwerbstätiger Frauen auf dem Arbeitsmarkt gewinnen vor dem Hintergrund von Familienernährerinnen an Brisanz. Viele Familienernährerinnen, gerade in frauentypischen Berufen im Sozial- und Gesundheitswesen oder Einzelhandel, sind gar nicht in der Lage, einen „Familienlohn“ zu er-



Grafik 1: Mehrpersonenerwerbshaushalte in Deutschland (2007)

Mehrpersonenerwerbshaushalte sind Haushalte, in denen mehrere Personen zusammen leben, von denen mindestens eine Person einer Erwerbsarbeit nachgeht.

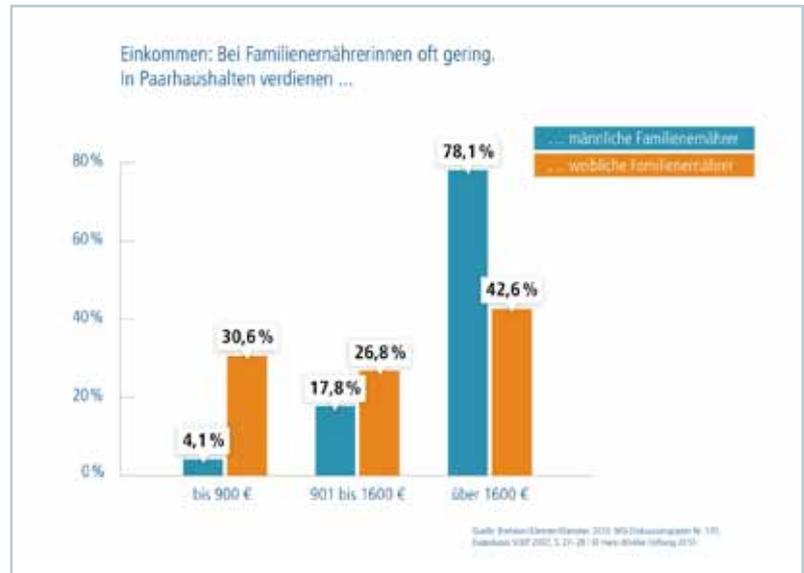
wirtschaften, weil sie in Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, die für „Zuverdienerinnen“ konzipiert wurden. Es ist daher wenig überraschend, dass Haushalte, in denen Frauen das Haupteinkommen erwirtschaften, finanziell deutlich schlechter dastehen, als Haushalte mit einem männlichen Ernährer (vgl. Grafik 2). Während männliche Hauptverdiener überwiegend ein monatliches Nettoeinkommen von über 1.600 Euro erwirtschaften, verdienen weibliche Hauptverdiener deutlich darunter.

Im Betrieb kämpfen Familienernährerinnen mit familienunfreundlichen Beschäftigungsbedingungen aufgrund hoch flexibilisierter Arbeitszeiten und Arbeitsorte. Insgesamt ist diese Gruppe von Frauen mit einer geringen Planbarkeit und wenig betrieblicher Mitbestimmung hinsichtlich Art, Umfang und Ausgestaltung der eigenen Erwerbstätigkeit konfrontiert.

Zu Hause. Fürsorgearbeit und Rollenstereotype

Auch wenn Frauen die Hauptverantwortung für die finanzielle Absicherung der Familie tragen, bleiben sie weiterhin für den Großteil der Haus- und Fürsorgearbeit gegenüber Kindern und/oder Pflegebedürftigen zuständig. Anders als Familienernährer werden Frauen in der Regel nicht durch die Abgabe der unbezahlten Arbeit an den Partner entlastet – auch wenn diese zu Hause engagierter sind als Männer in anderen Paarkonstellationen. Veraltete Geschlechterrollenbilder bei den Partnern wie bei den Frauen selbst erschweren den Alltag von Familienernährerinnen maßgeblich. Nicht zuletzt stehen auch Männern wenig alternative und gesellschaftlich akzeptierte Rollen jenseits von Erwerbsarbeit zur Verfügung.

Die bundesdeutsche Realität zeigt deutlich: Frauen sind schon lange keine Zuverdienerinnen mehr, sondern erwirtschaften inzwischen einen existenziellen, wenn nicht den Hauptanteil des Familieneinkommens. Im Gegensatz zu der scheinbaren Modernität, sind Familienernährerinnen mehrheitlich kein Wunschmodell. Dies überrascht nicht, betrachtet man die Lebens- und Arbeitsbedingungen, unter denen die meisten Frauen ihre Familie ernähren müssen. Familienernährerinnen stehen daher noch viel zu selten im Fokus der politischen und medialen Öffentlichkeit, schärfen



Grafik 2: Nettoeinkommen von Familienernährerinnen im Paar (2007)

sie doch den Blick auf die aktuellen gleichstellungspolitischen Lücken und zukünftigen gleichstellungspolitischen Bedarfe und Handlungsansätze. Diese lauten unter anderem: Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit auch für Frauen, mehr familiengerechte Arbeitsbedingungen und die Etablierung neuer und vielfältiger Rollen für Frauen und Männer.

Literatur

Christina Klener, Katrin Menke & Svenja Pfahl (2011)

Flexible Familienernährerinnen – Prekarität im Lebenszusammenhang ostdeutscher Frauen? Projektendbericht

Wolfgang Brehmer, Christina Klener & Ute Klammer (2010)

Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“ WSI-Diskussionspapier Nr. 170

Flexible Kinderbetreuung mit KidsMobil

Von der Berlin School of Mind and Brain...

Dr. Anne Löchte

Die Autorin ist Koordinatorin des Doktorandenprogramms und Gleichstellungsbeauftragte der Berlin School of Mind and Brain. Die interdisziplinäre Graduiertenschule wurde 2006 im Rahmen der Exzellenzinitiative an der Humboldt-Universität zu Berlin gegründet.

Tel.: (030) 2093 – 1791
anne.loechte@hu-berlin.de



Die Forschung wartet, aber das Kind ist krank? Ein wichtiger Vortrag steht an, aber der Kindergarten ist geschlossen? Für die DoktorandInnen der Berlin School of Mind and Brain ist das kein Problem. Die Graduiertenschule bietet einen flexiblen Kinderbetreuungsdienst an, der in solchen Situationen gebucht werden kann. Innerhalb von 24 Stunden organisiert die Graduiertenschule eine Fachkraft zur Betreuung von Kindern im Alter von vier Monaten bis 14 Jahren. Qualifiziertes Personal betreut die Kinder entweder im elterlichen Haushalt oder vor Ort. Die Kosten trägt die Graduiertenschule.

Wie funktioniert das?

Die Berlin School of Mind and Brain arbeitet mit KidsMobil zusammen, einem professionellen Kinderbetreuungsdienst der Kinder im Kiez GmbH. Seit 2007 wird KidsMobil insbesondere von Berliner Kliniken und Universitäten genutzt, um MitarbeiterInnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Bei der

Berlin School of Mind and Brain profitieren nicht nur die DoktorandInnen. Auch Faculty-Mitglieder und PostdoktorandInnen können Kinderbetreuung in Anspruch nehmen: Wenn Veranstaltungen außerhalb der regulären Betreuungszeiten stattfinden oder die Kinder aus anderen Gründen mitgebracht werden müssen, organisiert die Graduiertenschule die Betreuung. Ein Anruf genügt.

Wie sind unsere Erfahrungen?

Unsere Erfahrungen mit dem Dienst sind durchweg positiv: Die Betreuungspersonen sind geschult und freundlich, die kurzfristige Buchung klappt gut. Wir haben festgestellt, dass die flexible Kinderbetreuung tatsächlich nur in Notfällen genutzt wird. Das bestätigen auch andere Graduiertenschulen, die mit KidsMobil zusammenarbeiten. Die meisten Eltern bemühen sich zunächst, eine Ersatzbetreuung aus dem Familien- oder Bekanntenkreis zu organisieren.

...an die gesamte Humboldt-Universität

Dr. Birgit Rössler

Die Autorin ist die Leiterin des Familienbüros der Humboldt-Universität und hat dieses von Anfang an mit aufgebaut.

Tel.: (030) 2093 - 2191
familienservice@hu-berlin.de

www.hu-berlin/familienbuero/service/kinderbetreuung

Aufgrund der Erfahrungsberichte zur flexiblen Kinderbetreuung in einigen Bereichen der Universität wurde nach Lösungen gesucht, das Angebot auszuweiten. Daher hat die Humboldt-Universität durch die Bündelung von Ressourcen ein Kontingent an Betreuungsstunden bei KidsMobil erworben und der Betreuungsservice kann seit Beginn 2012 gebucht werden. Dieses Kontingent steht vorrangig den Mitgliedern von Graduiertenschulen zur Verfügung. Es wird aktuell jedoch für alle Bereiche der Universität geöffnet. Die Koordination des Angebots der flexiblen Kinderbetreuung erfolgt durch das Familienbüro.

Wie funktioniert das?

Jeder Bereich, der das Angebot für seine Mitglieder öffnen möchte, gibt diese Information an das Familienbüro. Grundlage für die Inanspruchnahme von Betreuungsstunden ist die Bezahlung durch Ihren Bereich (Fakultät, Institut, Abteilung, Sonderforschungsbereich, Graduiertenschule), d. h. dort müssen Mittel für familiengerechte Maßnahmen und Chancengleichheit vorhanden sein. Nach der Auftragserteilung an KidsMobil wenden sich die

MitarbeiterInnen an die Koordinationsstelle von KidsMobil, die innerhalb kürzester Zeit eine BetreuerIn an die MitarbeiterInnen vermittelt. Eltern und BetreuerIn besprechen miteinander den Betreuungsablauf, so dass der Einsatz mit dem vereinbarten Stundenumfang und zu den vereinbarten Zeiten stattfinden kann. Interessierte Eltern und ihre Kinder haben bereits im Vorfeld die Möglichkeit, BetreuerInnen kennen zu lernen, damit später im Bedarfsfall ein kurzfristiger Betreuungseinsatz möglich ist.

Ein Betreuungseinsatz kann aus den verschiedensten Gründen angefordert werden z. B. Krankheit des Kindes, unvorhergesehene Dienstübernahme, unerwarteter Ausfall der Regelbetreuung, kurzfristige Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen oder Gremienarbeit sowie kurzfristig anfallende Arbeitszeitunregelmäßigkeiten außerhalb der Regelbetreuungszeit des Kindes.

Für Fragen steht Ihnen das Team des Familienbüros gern zur Verfügung.



Zu guter Letzt

Tipps und Termine

Buchempfehlung

Was bedeutet

Geschlechtergerechtigkeit?

Zur Beantwortung dieser Frage entwickelt Irene Pimminger, sozialwissenschaftliche Forscherin und Beraterin, in ihren Überlegungen ein mehrdimensionales Konzept von Geschlechtergerechtigkeit. Dazu bringt sie philosophische und sozialwissenschaftliche Ansätze zusammen. Sie wählt Gleichheit und Freiheit als normative Gerechtigkeitsprinzipien und verbindet diese mit drei Dimensionen von Geschlecht: die strukturelle, die



symbolische und die subjektbezogene Dimension. Diese nachvollziehbare Verbindung ergibt ein

übergreifendes Konzept von Geschlechtergerechtigkeit. Damit wird eine Lücke in der theoretischen Auseinander-

setzung gefüllt. Auch für die praktische und politische Arbeit kann dies fruchtbar gemacht werden, denn – so resümiert Pimminger – „Geschlechtergerechtigkeit (ist) nicht ohne grundlegende Befragung der herrschenden Verhältnisse zu diskutieren“.

Irene Pimminger (2012)

Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit?

Normative Klärung und soziologische Konkretisierung

Verlag Barbara Budrich

ISBN 978-3-86649-482-4

Veranstaltungstipp

Kollektivität nach Subjektkritik

Collectivity Beyond Identity

28. bis 30. Juni 2012

Humboldt-Universität zu Berlin

Formen von Kollektivität prägen nahezu alle Lebensbereiche und gesellschaftlichen Zusammenhänge. Sie sind Grundlage der vielfältigen Varianten von Politik und sie ergeben sich in Arbeitsverhältnissen. Gerade, wenn maßgeblichen Strömungen feministischer Theorien folgend nicht von einem souveränen, isolierten Subjekt ausgegangen werden soll, wird Kollektivität zum begrifflichen Dreh- und Angelpunkt. Wie aber lassen sich nun Gemeinschaften denken, wie kann Kollektivität vorgestellt werden, wenn die scheinbar zentrale Kategorie zur Vergemeinschaftung, die Kategorie der ‚Identität‘, zum kritischen Projekt geworden ist?

Das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) der Humboldt-Universität veranstaltet

eine internationale Tagung, auf der diese und daran anschließende Fragen und Zusammenhänge verhandelt werden. An drei Tagen beschäftigen sich Vorträge von Linda Alcoff (Hunter College/City University New York), Susanne Baer (Humboldt-Universität zu Berlin), Adriana Cavarero (Università degli Studi di Verona), Sabine Hark (Technische Universität Berlin) und Linda Zerilli (University of Chicago) sowie intensive Diskussionspanels mit der vielseitigen Debatte über Kollektivität.

Weitere Informationen und das genaue Programm finden Sie unter www.gender.hu-berlin.de/events/tagung-kollektivitaet/

Dr. Gabriele Jähnert

Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien

Tel.: (030) 2093 - 46251

zentrum@gender.hu-berlin.de

Vorgemerkt

06. November 2012

Caroline-von-Humboldt-Preisverleihung 2012

Der Caroline-von-Humboldt-Preis wird zum dritten Mal an eine exzellente Nachwuchswissenschaftlerin vergeben. In diesem Jahr wird eine Frau aus den Geistes- und Sozialwissenschaften für ihre herausragende Leistung prämiert.

Der Preis wird am 06. November 2012 im Senatssaal der Humboldt-Universität zu Berlin vergeben.

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert

Zentrale Frauenbeauftragte

Tel.: (030) 2093 - 2840

frauenbeauftragte@hu-berlin.de

humboldt
chancengleich

Die nächste
Ausgabe
erscheint im
Dezember 2012.



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

frauenbeauftragte.hu-berlin.de

