

Wissenschaftlerinnen- Rundbrief

Nr. 1/2013

Schwerpunkt: Netzwerke



Herausgeberin:

Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Redaktion:

Silvia Arlt, Mechthild Koreuber, Caren Kunze

Layout:

Freie Universität Berlin, Center für Digitale Systeme (CeDiS)

Titelbild:

Nadia El-Obaidi

Auflage:

1.300

Druck:

P & P Printmanagement

Freie Universität Berlin

Rudeloffweg 25 – 27

14195 Berlin

Tel: 030 838-54259

frauenbeauftragte@fu-berlin.de

www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte

Juli 2013

ISBN 987-3-929968-43-9

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

vor Ihnen liegt die neue Ausgabe des Wissenschaftlerinnenrundbriefs der Freien Universität Berlin – Internationale Netzwerkuniversität. Unter diesem Titel ist die Freie Universität letztes Jahr für ihr Zukunftskonzept ausgezeichnet worden. So ist es selbstverständlich, dass sie vielfältige Verbindungen zu Universitäten und Forschungseinrichtungen im In- und Ausland hält. Aber nicht nur Netzwerke zwischen Institutionen sind das zentrale Charakteristikum der Internationalen Netzwerkuniversität, sondern auch die zahlreichen Verbindungen der Wissenschaftlerinnen selbst.

Netzwerke können unterschiedlichste Ausrichtungen haben. Während berufliche Netzwerke die Karriereentwicklung erleichtern, dienen politische Netzwerke dem inhaltlichen Austausch, der Strategieentwicklung sowie der Interessensvertretung. Netzwerke in der Wissenschaft vereinen oftmals diese Aspekte und dienen zusätzlich der inhaltlichen Weiterentwicklung sowie der Schaffung von Forschungsk Kooperationen.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu hegen, stellt der Rundbrief bundesweite Netzwerke ebenso vor wie Netzwerke innerhalb der Freien Universität. Dabei liegt der Fokus auf wissenschaftlichen und politischen Netzwerken sowie Netzwerken mit beruflicher Ausrichtung.

Der Schwerpunkt wird mit einem Artikel zur Bedeutung von Netzwerken für die Karriere von Wissenschaftlerinnen, ihrem Zugang zu und der Nutzung von Netzwerkstrukturen eröffnet.

Daran anschließend sind mit dem *GenderNet Freie Universität Berlin* und dem *Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung* zwei an der Freien Universität angesiedelte und für die Gleichstellungspolitik sowie die Geschlechterforschung wichtige Netzwerke benannt.

Im Anschluss werden exemplarisch (Wissens-)Netzwerke unterschiedlicher Disziplinen und Berufsgruppen vorgestellt. Hierzu gehören die *Fachgesellschaft Gender Studies*, der *Arbeitskreis „Politik und Geschlecht“ der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft*, das *Ökonominnennetzwerk efas – economics, feminism and science*, der *Arbeitskreis Frauen in der Mathematik* ebenso wie der *Arbeitskreis Chancengleichheit der Deutschen Physikalischen Gesellschaft*. Mit der *Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur* und der *Bundeskongferenz der Sprachlehrbeauftragten* werden zwei Netzwerke vorgestellt, die die berufliche Situation ihrer Mitglieder thematisieren und sich für deren Interessen einsetzen.

Wir hoffen, mit unseren Schwerpunkt dazu anzuregen, nach weiteren Netzwerken zu schauen und sich die Zeit zu nehmen zu *netzwerken*. Ein Ort wird die feierliche Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises an das Verbundprojekt MISEAL sein, dass ohne die ausgezeichnete Vernetzung seiner Initiatorinnen nicht entstanden wäre.

Wie in jedem Rundbrief folgen Berichte über ausgewählte Themen in den Bereichen Geschlechterforschung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit an der Freien Universität, Literatur und Veranstaltungshinweise schließen den Rundbrief ab.

Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre!

Mechthild Koreuber und das Rundbriefteam



Foto: Gerhard Westrich

Quelle: Freie Universität Berlin

Impressum

Editorial

Ausgezeichnet

- 6 Margherita-von-Brentano-Preis an MISEAL
Die MISEAL-Redaktion

Schwerpunkt

- 8 Karriere in der Wissenschaft – Wissenschaftliche Produktivität oder
Netzwerkeinbindung?
Dr. Nicoline Scheidegger
- 12 Universitätsinterne Vernetzung schafft Synergieeffekte
Dr. Anita Runge
- 14 Ein Jahr Interdisziplinäres Zentrum
Geschlechterforschung an der Freien Universität
Marielle Aussems
- 15 Vieldimensionale Auseinandersetzungen mit Geschlecht und Gender
Prof. Dr. Sabine Hark
- 17 Die Präsenz von Frauen erhöhen und feministische Forschung
vorantreiben
Imke Leicht, Dr. Christine Löw, Dr. Nadja Meisterhans, Katharina Volk
- 19 Physikerinnen und der Arbeitskreis Chancengleichheit der
Deutschen Physikalischen Gesellschaft
OSTR' Agnes Sandner und Dr. Christine Meyer
- 21 Geschlechtergerechtigkeit in der Mathematik –
Eine unendliche Aufgabe?
Prof. Dr. Andrea Blunck und Dr. Renate Motzer
- 23 efas – economics, feminism and science
Heidrun Messerschmidt und Norma Schmitt
- 25 Unterstützung bei der Karriereplanung
Tobias Potthoff
- 26 Mit vereinter Kraft für eine Veränderung der Hochschulpolitik
Sandra Vogt und Linda Guzetti

Geschlechterforschung

- Still loving Feminism oder „Wie kann die Luft raus sein?!“ 28
Bericht zum Vortrag von Prof. Dr. Gudrun Axeli Knapp an der Freien
Universität Berlin

Heike Pantelmann und Inga Nüthen

- Tagungsbericht: Frauen in der Spitzenforschung 29
Zum Verhältnis von Geschlechterungleichheit und Exzellenz

Caren Kunze

Gleichstellung

- Die neue Referentin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten 30
stellt sich vor

Caren Kunze

- Gleichstellung vernetzt – Das Plenum der dezentralen 31
Frauenbeauftragten

Anja Hein

- Neue Frauenbeauftragte gewählt 31

Silvia Arlt

- Bilder sagen mehr als 1000 Worte. 32
migrantas – eine visuelle Sprache der Migration

Anja Hein

- Mit Schirm, Charme und Methode 33
Eine Ausstellung zu Arbeitsbedingungen von Hochschulsekretärinnen

Anett Sahland

Nachrichten aus dem Familienbüro

- Vernetzt und Familiär 34

Michaela Volkmann

Erschienen

- Heike Kahlert (2013): Riskante Karrieren. 36
Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung

Caren Kunze

Tipps, Treffen, Termine

- Gender, Queer und Intersektionalität in der Hochschullehre 38
Workshop für Lehrende: Intersektional lehren?

Heike Kahlert (2013): Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung

Barbara Budrich: Opladen.

Caren Kunze, Referentin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

Trotz vielfältiger Gleichstellungsaktivitäten der Hochschulen besteht noch immer ein Gender Bias in Wissenschaft und Hochschule zuungunsten von Wissenschaftlerinnen. Seit vielen Jahren beschäftigt sich die sozialwissenschaftliche Forschung mit den Gründen für die „leaky pipeline“. Im Rahmen des Forschungsförderprogramms des BMBF „Frauen an die Spitze“ wurden in den letzten Jahren verstärkt Projekte durchgeführt, die die vielfältigen Dynamiken und Mechanismen in der Hochschule, die zur Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen führen, analysieren. In diesem Kontext ist auch die vorliegende Monographie von Heike Kahlert als Vorstudie zu dem Forschungsprojekt „Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie“ entstanden. Das Projekt ist der Frage gefolgt wie Statuspassagen in individueller, institutioneller und struktureller Hinsicht gestaltet sein müssten, damit Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Wissenschaftskarriere nach der Promotion fortführen (können).

Den Kern der Vorstudie bildet die theoriegeleitete Bestandsaufnahme und Diskussion der Literatur zu Karrieren des wissenschaftlichen Nachwuchses vor dem Hintergrund des triadischen Karrieremodells. Dabei liegt der Fokus auf geschlechterbezogene Differenzen sowie Ungleichheiten. Vorangestellt ist ein systematischer Überblick der statistischen Daten zur mehrdimensionalen Geschlechtersegregation in der Wissenschaft.

Den bisher in der Forschung zu Wissenschaftskarrieren wenig ausdifferenzierten und lediglich auf den Aufstieg fokussierten Karrierebegriff kritisierend (19f.), legt Kahlert ihrer Daten- und Literaturstudie das mehrdimensionale triadische Karrieremodell von Rappe-Giesecke als Analyseperspektive zugrunde. Den Mehrwert dieses Modells sieht Kahlert darin, dass strukturelle, individuelle und institutionelle Faktoren von Karrieren aufeinander bezogen werden und in ihrem Zusammenwirken dargestellt werden können. Dies wird dadurch möglich, dass Nachwuchswissenschaftler/innen sowohl als Person mit einer spezifischen Lebensgeschichte verstanden werden

als auch als Angehörige/r einer Profession und als InhaberIn einer bestimmten Funktion in einer wissenschaftlichen Organisation. Die drei Basisfaktoren – Person, Profession, Funktion – werden in dem Modell noch weiter ausdifferenziert, so dass durch mehrere Ebenen von Faktoren und deren Wechselwirkungen eine sehr detailreiche Perspektive auf Karrieren in der Wissenschaft entsteht. Mithilfe des Modells können laut Kahlert „Wissenschaftskarrieren als systematische Verknüpfung von individuellem (Karriere-)Handeln, professionellen Besonderheiten und funktionalen Charakteristika in den Organisationen Hochschule und Forschung ausgehend vom Einzelfall [...] analysiert werden.“ (27) Als wenig ausgearbeitet erachtet Kahlert allerdings die Geschlechterdimension in dem Modell, welche sich auf Geschlecht als biophysisches Merkmal beschränkt und als ergänzender Faktor zur Person verstanden wird. Kahlert plädiert für ein Verständnis von Karrieren, welche sowohl eine mikro- und makrotheoretische Perspektive auf Geschlecht beinhaltet als auch davon ausgeht, dass Geschlecht alle Faktoren (Person, Profession, Funktion sowie die dazugehörigen weiteren Faktoren) konstituiert und konstruiert (29f).

In der Datenanalyse geht Kahlert der „mehrdimensionalen Geschlechtersegregation“ (34) auf vertikaler, horizontaler, kontraktueller sowie statusbezogener Ebene entlang der Bereiche Profession (Prüfungen und Berufungen) und Funktion nach. Die Aufbereitung der Daten entlang der Ebenen vermittelt einen systematischen, umfangreichen und gleichzeitig kompakten Überblick über Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft. Neben den „bekannten“ Größen und Kriterien wie Frauenanteile auf allen Karrierestufen im Fächervergleich, der Promotions- und Habilitationsintensität, ermöglicht Kahlerts Datenaufbereitung einen differenzierten Blick auf die Personalstruktur an Hochschulen im Geschlechtervergleich. Hierzu gehört die Analyse von Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung, Befristung ebenso wie die Frage der Finanzierung von Promotionen, der berufliche Verbleib der Promovierten und Habilitierten, Besoldung nach



Geschlecht im Fächervergleich. Der Überblick bestätigt die mehrdimensionale Geschlechtersegregation in der Wissenschaft. Die Betrachtung des professionsbezogenen Werdegangs weist für das Studium vor allem eine horizontale Geschlechtersegregation nach: So sind Frauen stärker

in den Fächern zu finden, die weniger prestigeträchtig und einkommensstark sind und weniger Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung bieten. Ist der Frauenanteil bei den Promotionen von 2000 bis 2009 stetig angestiegen, halbiert er sich beim Übergang von der Promotion in die Habilitationsphase nahezu (59f). Die funktionsbezogene Geschlechtersegregation zeigt eine deutliche Überrepräsentanz von Männern auf wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen und Professuren. Lediglich bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben und bei den wenigen existierenden Juniorprofessuren ist das Geschlechterverhältnis in einigen Fächern relativ ausgewogen. Frauen sind zudem sowohl auf Mittelbaustellen als auch Professuren häufiger befristet beschäftigt als Männer und können ihre Qualifikationen schlechter als Männer auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt verwerten. Während der Promotionsphase sind Frauen institutionell weniger eingebunden sowie finanziell abgesichert als Männer (91f).

Die an die Datenauswertung anschließende Literaturstudie folgt in ihrer Struktur den Basisfaktoren Person, Profession, Funktion des triadischen Modells, die jeweils theoretisch eingebettet werden. So wird der Literaturstand zu den personenbezogenen Aspekten der Wissenschaftskarriere (Lebensgeschichte, psychische und biophysische Faktoren) vor dem Hintergrund der Forschung zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit diskutiert. Die professionsbezogenen Aspekte (professionelle Werdegänge des Nachwuchses, fachliche Qualifikation, professionelle Deformationen) werden umrahmt von Überlegungen, was das Professionelle an der Wissenschaft ausmacht“ (30). Die Betrachtung der faktorenbezogenen Aspekte findet vor dem Hintergrund des organisationstheoretischen Konzepts der Organisation der Professionals in Verbindung mit dem Konzept der gendered organization bezogen auf formalen Status, Aufgaben und Belohnungen statt (31). Die differenzierte Diskussion der bestehenden Forschung entlang der di-

versen die Basisfaktoren ergänzenden Faktoren rundet Kahlert jeweils mit einem Zwischenfazit ab, in dem sie den Stand der Forschung in dem jeweiligen Feld zusammenfasst und Forschungsdesiderate aufzeigt.

Stark zusammengefasst zeigen die triadischen Analysen Kahlerts u.a. folgendes:

a) Personenbezogene Faktoren

Die These von der männlichen Prägung der wissenschaftlichen Persönlichkeit lässt sich durch die Befunde bestätigen. Diese These wird kontinuierlich durch die Forschungen zu weiteren Ungleichheitsachsen erweitert. Die wissenschaftliche Persönlichkeit ist nicht nur „männlich, heterosexuell und körperlich unversehrt, sondern hat auch eine bildungsnahe, möglichst akademische Herkunft und einen deutschen oder westlich geprägten kulturellen Hintergrund“ (318). Die wissenschaftliche Persönlichkeit ist laut Kahlerts Analyse u.a. selbstbewusst, leistungsbereit- und fähig, erfolgsorientiert, verfügt über eine hohe Frustrationstoleranz, Kraft und Ausdauer.

b) Professionsbezogene Faktoren

Das mit einer Wissenschaftskarriere verbundene Risiko in Bezug auf den professionellen Werdegang ist zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt. Auch müssen Frauen stärkere Anpassungsleistungen erbringen, um mit der Entgrenzung von Wissenschaft und Privatleben umzugehen (319).

c) Funktionsbezogene Faktoren

Der Fokus auf Belohnungen rückt diejenigen Personen (MentorInnen, Gatekeeper) in das Zentrum, die Einfluss auf die Karrieren des Nachwuchses haben und darüber entscheiden, wie Stellen, Forschungsförderung, peer-reviewte Publikationen sowie die Integration in Netzwerke verteilt werden. Kahlert arbeitet heraus, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen häufiger von den wenigen Professorinnen gefördert werden als von Professoren, wodurch „die (Re-)Produktion der Männlichkeit von Wissenschaft“ (320) sichergestellt wird.

Anhand des umfangreichen Literaturstudiums arbeitet Kahlert diverse Forschungsdesiderate heraus. Hier werden exemplarisch nur einige genannt: Wenig bekannt ist weiterhin über die Postdocphase, auch gibt es Lücken bei der Erforschung der Bedeutung von Gatekeepern sowie des Alters für wissenschaftliche Karrieren. Grundsätzlich merkt Kahlert an, dass Studien zu Wissenschaftskarrieren, die Differenzachsen und Ungleichheitskategorien systematisch verknüpfen, fehlen. Das Buch schließt mit Ausführungen zu theoretisch-konzeptionellen Herausforderungen.