

NEUES AUS LEHRE UND FORSCHUNG

Kurznachrichten

Antidiskriminierendes Sprachhandeln

Die AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin veröffentlichte 2014 den Sprachleitfaden „Was tun? Sprachhandeln aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit!“. Der Leitfaden gibt anhand von Beispielen zahlreiche Anregungen zu antidiskriminierenden Sprachveränderungen sowie Ideen für den konkreten (Arbeits-)Alltag, mit dem Ziel zu einer kritischen Auseinandersetzung mit dem eigenen Sprechen und Schreiben beizutragen. Der Leitfaden stellt hierfür unterschiedliche Schreib- und Sprachformen vor, bietet Entscheidungs- und Argumentationshilfen für antidiskriminierende Sprachhandlungen und reflektiert die Verwobenheit multipler sprachlicher Diskriminierungen.

Hier der Link zur Online Version:

<http://feministisch-sprachhandeln.org>

Hier der Link zum Leitfaden im pdf-Format:

http://feministisch-sprachhandeln.org/wp-content/uploads/2014/03/onlineversion_sprachleitfaden_huberlin_2014_ag-feministisch-sprachhandeln.pdf

„lad culture“: Maskulinismus im Studierendenalltag

Die von der britischen Studierenden-Organisation National Union of Students (NUS) in Auftrag gegebene und am Centre for Gender Studies der University of Sussex durchgeführte Studie „*That’s what she said. Women students’ experiences of ‘lad culture’ in higher education*“ (2012) setzt sich mit „lad culture“ aus geschlechterkritischer, hochschulpolitischer Perspektive auseinander. Neben einer umfassenden Aufarbeitung der aktuellen Literatur wurden hierfür 40 Interviews mit Studentinnen geführt. „Laddism“ (ebd., 10) meint dabei eine Form von Maskulinismus, der sich im Kontext der aktuellen Krise von Männlichkeit sowie einer neoliberalen Restrukturierung der Hochschulen, im Zuge derer Bildung privatisiert und durch „männliche“ Vorstellungen wie Individualismus und Wettbewerbsfähigkeit geprägt wird, herausgebildet hat. Die Studie, die neben Forschungsergebnissen und Empfehlungen auch eine Stellungnahme der NUS beinhaltet, wird von dieser als selbstkritische Reflexion sowie als Beginn für eine umfassendere Auseinandersetzung gesehen, um der komplexen Problematik des „laddism“ auf einer breiten Basis entgegenwirken zu können.

Mehr dazu unter folgendem Link:

<http://www.nus.org.uk/Global/Campaigns/That%27s%20what%20she%20said%20full%20report%20Final%20web.pdf>

BAföG: Neuerungen in der Hochschulfinanzierung

Im Frühjahr 2014 einigte sich die Regierungskoalition in Deutschland darauf, dass die Finanzierung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes für Schüler_innen und Studierende (BAföG) ab 2015 vollständig vom Bund übernommen wird. Zudem soll zum Wintersemester 2016/17 eine Novelle des BAföG vorgenommen werden.

Im Juni-Newsletter des fzs (freier Zusammenschluss von studentInnenschaften) findet sich eine Diskussion der Hintergründe und potenziellen Fallstricke dieser Einigung. Mehr dazu unter folgendem Link:

http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finzen/Foederale_Finanzbeziehungen/Laenderhaushalte/2014-05-27-Vorschlag-Verteilung-Mittel.html

Hier der Link zum fzs Newsletter:

<http://www.fzs.de/news/323563.html>

Charta „Familie in der Hochschule“

Im Mai 2014 unterschrieben 46 Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen in Deutschland im Rahmen der ersten Jahrestagung „Familienorientierung als Anspruch“ an der Leibniz Universität Hannover die Charta „Familie in der Hochschule“. Damit verpflichten sie sich zur Verankerung von Familienorientierung in ihren Profilen, wobei „alle in unserer Gesellschaft gelebten, vielfältigen Formen von Familie“ (Charta 2014, o.S.) berücksichtigt werden sollen.

Mehr dazu unter folgendem Link:

<http://www.familie-in-der-hochschule.de/cms/?getObject=1083>

Zur Charta geht es unter folgendem Link:

http://www.familie-in-der-hochschule.de/downloads/FidH_Charta_Download.pdf

Wissenschaftlicher Wiedereinstieg von Frauen

Das Projekt WiFraWi (Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren) der Technischen Universität Dresden (TUD) und des Instituts für regionale Innovation und Sozialforschung (IRIS) untersucht, wie Diskontinuitäten im Karriereverlauf persönlich erlebt werden und inwiefern mit den Förderprogrammen subjektiven Erfordernissen entsprochen wird. Ziel ist es, das Wissen von Wissenschaftlerinnen sichtbar und als emanzipatorisches Wissen für künftige Fördermaßnahmen brauchbar zu machen. Die Ergebnisse der Studie für die Zeit zwischen 2011 und 2014 wurden im März 2014 bei zwei Fachtagungen zum Thema „KarriereSorgen – Wissenschaft zwischen Exzellenz und Fürsorge“ in Dortmund und Leipzig präsentiert.

Mehr dazu unter folgendem Link:

<http://www.wiedereinstieg-wissenschaft.de>

Kulturwandel geschlechtergerecht

Eine Bestandsaufnahme zur Gleichstellungsarbeit sowie zu aktuellen Gleichstellungsprojekten an den Hochschulen Sachsen-Anhalts bietet die von Karin Zimmermann am Institut für Hochschulforschung (HoF) (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg) durchgeführte Bestandsaufnahme „Für einen genderkompetent gestalteten Kulturwandel“ (2013). Im Mittelpunkt steht die Befragung der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen zu den Rahmenbedingungen, Möglichkeiten und Perspektiven in Bezug auf Gleichstellung im Aktivitätszeitraum zwischen 2010 und 2013. Zudem finden sich in der Bestandsaufnahme – auch vergleichende – Statistiken zum Frauenanteil in unterschiedlichen Qualifikationsstufen. Die zentralen Ergebnisse finden sich unter den Schlagworten Genderkompetenz, Mindestausstattung, Kaskadenmodell, Berufungsverfahren und Hochschulgovernance zu fünf Empfehlungen zusammengefasst.

Mehr dazu unter folgendem Link:

http://www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/Zimmermann_Gleichstellungsarbeit-LSA-online.pdf

Korruption in Wissenschaft und Forschung

2013 veröffentlichte die Antikorruptionsorganisation Transparency International Deutschland einen Bericht zum Thema Bildungswesen. Darin sind über 70 Berichte versammelt, die sich in 50 Ländern mit Korruption auf unterschiedlichen Ebenen in der Schul- und Hochschulbildung beschäftigen, wobei auch Geschlechterperspektiven in die Analysen mit einbezogen werden.

Kurzinformationen mit besonderem Bezug zu Deutschland finden sich in der Pressemitteilung unter folgendem Link:

<http://www.transparency.de/2013-10-01-GCR-2013-Bildung.2370.0.html>

Der gesamte Bericht findet sich unter folgendem Link:

<http://www.transparency.de/2013-10-01-GCR-2013-Bildung.2370.0.html>

Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz

Im Mai 2014 erschien der Synthesebericht des Nationalen Forschungsprogramms 60 (NFP 60) „Gleichstellung der Geschlechter“. Fazit dieser Untersuchung zu der in der Schweiz in der Bundesverfassung festgehaltenen Gleichstellung der Geschlechter ist: Es wurde zwar einiges erreicht, die Gleichstellung der Geschlechter in den Bereichen Bildung, Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie soziale Sicherheit ist allerdings nach wie vor nur teilweise gewährleistet. Als zentrale Ungleichheitsaspekte werden u.a. Geschlechterstereotype, Einkommensunterschiede,

fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Altersarmut oder Bildungsungleichheiten genannt.

Eine Übersicht über den Bericht gibt es unter folgendem Link:

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/mm-150527-nfp60-ungleichstellung-der-geschlechter.aspx>

Der gesamte Bericht findet sich unter folgendem Link:

http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/NFP_60_Synthese_de_Web.pdf

Genderprofessuren eine Erfolgsgeschichte? Ein Blick hinter die Kulissen

ULLA BOCK, INGA NÜTHEN (ZENTRALEINRICHTUNG ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG AN DER FREIEN UNIVERSITÄT BERLIN)

Einmal im Jahr veröffentlicht das Statistische Bundesamt in Wiesbaden aktuelle Zahlen zu Bildung und Kultur und meldet in diesem Zusammenhang ebenso regelmäßig, dass an deutschen Hochschulen der Anteil an Professorinnen stetig ansteigt. Der Anstieg in den letzten 20 Jahren von 6,5% (1992) auf 20% (2013) gilt als eine Erfolgsmeldung (Statistisches Bundesamt 2013). Dahinter steht, dass es immer mehr hoch qualifizierte Frauen gibt, die auf den akademischen Arbeitsmarkt streben und von denen einige die Chance erhalten, eine hochdotierte Stelle in einer Hochschule zu besetzen.

Diese Entwicklung als Erfolgsgeschichte zu lesen, ergibt sich aus einer Außensicht auf die Prozentzahlen, die einen langsamen, aber stetigen Anstieg des Frauenanteils bezeugen. Die Innensicht hingegen führt zu noch anderen Einsichten, die am Erfolg zweifeln lassen. Ein Blick hinter die Kulissen zeigt (vgl. GWK 2013):

- ▶ Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger ist der Anteil der Frauen,
- ▶ Professorinnen sind häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer und
- ▶ Professorinnen sind häufiger befristet angestellt als männliche Kollegen.

Diese Aussagen gelten allgemein für die Hochschulen in Deutschland und auch für alle Fachdisziplinen; sie treffen im Besonderen auf die Frauen- und Geschlechterforschung zu. Um dazu Genaueres sagen zu können, haben wir die Berliner Datenbank „Professuren mit einer Voll- oder Teil-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung (Gender und Diversity) an deutschsprachigen Hochschulen¹“ ausgewertet. In dieser Datenbank sind für die deutschen Universitäten 140 Professuren verzeich-