

Auguste 14

2007



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN



**Gleichstellungsbeauftragte
Gleichstellungsbüro**



Gleichstellungsbeauftragte Gleichstellungsbüro

Goßlerstr. 15 a
37073 Göttingen

Telefon 0551 / 39-2404
Fax 0551 / 39-2557

frauenbuero@zvw.uni-goettingen.de
www.uni-goettingen.de/frauenbuero



Von links stehend:

Dipl.-Psych. Jasmin Warwas, Projektmitarbeiterin, (0551) 39-12490, jasmin.warwas@zvw.uni-goettingen.de

Klavdiya Gordeyeva, Projekthilfskraft, (0551) 39-2404, klavdiya.gordeyeva@zvw.uni-goettingen.de

Grete Andresen, Assistentin, (0551) 39-2404, grete.andresen@zvw.uni-goettingen.de

Dipl.-Psych. Klaudia Schulte, Projekthilfskraft, (0551) 39-3959, klaudia.schulte@zvw.uni-goettingen.de

Stefanie D. Kuschill M.A., Bibliotheksverwaltung, (0551) 39-12490, stefanie.kuschill@zvw.uni-goettingen.de

Dr. Sylke Ernst, Projektleitung, (0551) 39-12489, sylke.ernst@zvw.uni-goettingen.de

Mitte, sitzend:

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Universitätsfrauenbeauftragte, (0551) 39-3950, edit.kirsch-auwaerter@zvw.uni-goettingen.de



Liebe Leserin, lieber Leser!

Zu den bisher am intensivsten diskutierten Dimensionen der Hochschulreform, dem Bologna-Prozess mit seinen Bachelor- und Master-Abschlüssen und den Studienbeiträgen mit ihren Auswirkungen und Verwendungsmöglichkeiten, sind überraschend schnell neue Aufgaben hinzugekommen: Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und strategische Zukunftskonzepte.

Für die Chancengleichheit an der Universität Göttingen stellt diese Entwicklung eine große Herausforderung dar. Noch können die Folgen der Hochschulreform für die an allen Fächern weiterhin bestehenden Gleichstellungsdefizite nicht realistisch abgeschätzt werden und schon werden wir mit neuen Risiken konfrontiert, die der hohe Konkurrenzdruck, der Vorrang der Forschungsförderung und die Konzentration auf naturwissenschaftlich-technische Schwerpunkte mit sich bringen. Zugleich werden in der Exzellenz-Initiative aber auch Chancen erkennbar, die für die Gleichstellungsarbeit und das Qualitätsmanagement an der Universität genutzt werden sollten.

Den **Schwerpunkt** der diesjährigen Ausgabe bildet deshalb ein Jahresrückblick über die Aktivitäten in und mit dem Frauenbüro der Universität. Chancengleichheit bestimmt die Mitarbeit der Frauenbeauftragten in den Gremien der Hochschule und ihre Beteiligung an den laufenden Entwicklungsvorhaben. Frauenförderung bestimmt die Ausrichtung der Initiativen des Frauenbüros und der gemeinsamen Projekte, die der Durchsetzung des Qualitätskriteriums „Gender“ in Studium und Lehre, in Forschung und Nachwuchsförderung, in Steuerung und Verwaltung dienen.

AUGUSTE berichtet in diesem Zusammenhang von **Kooperationsvorhaben** und gemeinsamen Veranstaltungen mit der Koordinationsstelle Geschlechterforschung, von der an Work-Life-Balance orientierten Interessensgemeinschaft „Wissenschaft und Familie“, von Qualifizierungsprojekten wie „compete4practice“ und „Dr. FAB“. Zum Schwerpunkt gehören ebenfalls Berichte über die Kooperationsvorhaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten: Netzwerktagungen, Girls' Day Veranstaltungen und Studien zur Situation der Frauen in den Fächern. AUGUSTE spiegelt den Stand der Entwicklung **eigener Projekte** wie „Flexible Telearbeit in Verwaltungsbereichen“, „Modularisierte Öffentlichkeitsarbeit“ und „wissenstransform“ und stellt Serviceleistungen des Frauenbüros wie die neu zugänglich gemachte Teilbereichsbibliothek und geplante Veranstaltungen z.B. zum Internationalen Frauentag 2007 vor.

AUGUSTE spart auch den Nährboden für diese vielfältigen, erfolgreichen Aktivitäten des Frauenbüros nicht aus: die für Motivation, Identifikation und Professionalisierung unersetzbaren **Netzwerke** der Frauen- und Gleichstellungsarbeit. Die Jahrestagungen 2006 der Landes- und Bundeskonferenzen der Frauenbeauftragten an Hochschulen, der LNHF im Frühjahr in Göttingen, der BuKoF im Herbst in Berlin, und nicht zuletzt die 4. Arbeitstagung der Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum im Sommer in Frankfurt am Main, an denen die Mitarbeiterinnen im Frauenbüro ebenso wie die Universitätsfrauenbeauftragte intensiv engagiert waren.

Nun haben Sie es in der Hand, liebe Leserin, lieber Leser, unsere konzertierten Bemühungen zur Förderung der Chancengleichheit an der Universität Göttingen mit einem entsprechenden Transfererfolg zu krönen: informieren Sie sich, berichten Sie über uns, schreiben Sie uns ! Es dankt Ihnen

Dr. Edit Kirsch-Auwärter
Universitätsgleichstellungsbeauftragte

INHALT

BERICHTE



Edit Kirsch-Auwärter
Zur Institutionalisierung des Gleichstellungsauftrags an der Universität Göttingen
Seite 5



Helga Hauenschild
Von der Frauen- zur Geschlechterforschung: Modischer Trend oder Perspektivenwechsel?
Seite 11



Gesine Hasselmeier
Bilanzraum: Gerechtigkeit. finut 06
Seite 13



Sylke Ernst
Neues von der Landesebene: Die LNHF
Seite 23

„Qualitätssicherung von Wissenschaft im Wandel“. Internationale Tagung des WZB
Seite 26

Katja Geffcken
Mit Netzwerken zum Erfolg. Tagung „Rollenbilder - Vorstellungswelten“
Seite 42

Edeltraud Hüpeden
Chicken-Crossies kontra Universitätsbibliothek
Seite 43

PROJEKTE

Isabel Trzeciok
Ein Jahr compete4practice - Erste Erfahrungen im Projekt
Seite 18

Gabriela Schumann/Cathrin Hühne
Dr. FAB: Führungskräfte für Arbeitsmarkt und Berufseinstieg
Seite 20



Detlef Blechner
Telearbeit an der Georgia Augusta: Ein erfolgreiches Projekt wird weitergeführt
Seite 39

WORK-LIFE-BALANCE

IWiFa - Interessenvertretung Wissenschaft und Familie.
Neuer Verein gegründet.
Seite 17

Stephanie L. Mohnen, Micha Strack, Caroline Cornelius, Margarete Boos
Work-Life-Balance von Wissenschaftlerinnen
Seite 28

Alexandra Klein
Ein Spagat zwischen Wissenschaft und Familie: Auf Tagungsreise mit Kind
Seite 29



Stefanie D. Kuschill
Seien Sie versichert... Ausländische Studierende und der deutsche Versicherungslabyrinth
Seite 31

SERVICE

Pressemitteilung
Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. HRK gibt Empfehlungen heraus.
Seite 10

Jasmin Warwas
wissenstransform
Seite 15

Pressemitteilung
Förderung der BuKoF: Verankerung von Quoten im Hochschulpakt 2020
Seite 16

Neuer Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.
Ziel: Diskriminierungsfreie Leistungsbewertung.
Seite 36

Ankündigung Veranstaltung zum Internationalen Frauentag 2007:
Dr. Karin Tondorf: Neuer Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst: (Geschlechter)Gerechte Leistungsvergütung?
Seite 36



Grete Andresen
Wegweiser für Eltern an der Uni Göttingen
Seite 38

Stefanie D. Kuschill
Die Bibliothek des Frauenbüros
Seite 41

Edit Kirsch-Auwärter
Sicherheit auf dem Campus
Seite 44

Jahresbericht der Universitätsfrauenbeauftragten: Zur Institutionalisierung des Gleichstellungsauftrags an der Universität Göttingen



Edit Kirsch-Auwärter

Personal- und Organisationsentwicklung

Biographische Phasen und strukturelle Neuerungen prägen den **personellen Wechsel** im Frauenbüro gleichermaßen. Kaum war *AUGUSTE* 13 erschienen, verabschiedete sich *Inken Köhler* vom Frauenbüro. Nach einer Zwischenstation als Koordinatorin eines Studienganges wurde sie zur Gleichstellungsbeauftragten des Bereichs Humanmedizin gewählt. *Marina Pavlova*, studentische Hilfskraft in den Projekten CIWM und c4p, hat nach ihrem Examen Göttingen verlassen. In der Rolle der Koordinatorin dezentraler Gleichstellungsarbeit ist inzwischen *Klavdiya Gordeyeva* für die Bereiche Sekretariat und Veranstaltungsmanagement tätig.

Im Wechsel ist aber auch **inhaltliche Kontinuität** erkennbar. *Grete Andresen*, von Beginn an 1992 Assistentin im Frauenbüro, arbeitet nunmehr halbtags im Rahmen ihrer „Alterszeit“ und muss daher gezwungenermaßen einige ihrer Arbeitsaufgaben delegieren bzw. reduzieren, was nur mit einer effektiven Planung aller Mitarbeiterinnen im Büro funktioniert. *Jasmin Warnas*, zuständig für Informationsportale und Datenbanken, trat ein Promotionsstipendium an und unterstützt das Frauenbüro nun mit einem stark eingeschränkten Stundenkontingent. Zugleich nahm das neue Projekt „Teilbereichsbibliothek Gleichstellungsbüro“ (s. Seite 41) all-

mählich Gestalt an, nachdem *Stefanie Kuschill* als wissenschaftliche Hilfskraft für die Mitarbeit im Frauenbüro gewonnen werden konnte.

Mit Inkrafttreten des neuen Niedersächsischen Hochschulgesetzes am 1. Januar 2007 ist das seit 1992 bestehende Frauenbüro der Universität Göttingen nun ein **Gleichstellungsbüro** geworden. Die Option dazu bestand schon seit der letzten NHG-Novelle vom Juni 2002. Die Frauenbeauftragten werden zu Gleichstellungsbeauftragten und die Frauenförderpläne – nun ja, es bleibt zu hoffen, dass sie nicht nur nominell zu Gleichstellungsplänen werden, sondern zugleich durch konkrete Zielvereinbarungen weiterentwickelt werden.

Das sind jedoch nur die äußerlichen Veränderungen, an denen die Institutionalisierung des Gleichstellungsauftrags an der Universität abgelesen werden kann. Der fortschreitenden Professionalisierung der Akteurinnen und Akteure entsprechend haben sich unsere Gleichstellungsinitiativen inzwischen zu drittmittelfinanzierten **gemeinsamen Projekten** weiterentwickelt und Akzente in der allgemeinen Hochschulentwicklung gesetzt. Dahin wird sich der Schwerpunkt unserer Aktivitäten in Zukunft noch deutlicher verlagern. Wir haben diesen Anlass genutzt, um den Per-

spektivenwechsel mit einer bilanzierenden Rückschau zu verknüpfen und eine Reorganisation des neuen Gleichstellungsbüros vorzunehmen.

Projektstrukturen sind auf ideale Weise geeignet, das als Stabsstelle in die Zentralverwaltung integrierte Gleichstellungsbüro und die in der Körperschaft verankerten Gleichstellungsbeauftragten in Kooperationen einzubinden, gleichstellungsorientierte Ansätze für die Integration in den Verwaltungs-, Lehr- und Forschungsbetrieb zu erproben und ihre Etablierung vorzubereiten. Aus Anlass der Verabschiedung einer Geschäftsordnung für die Zentralverwaltung und eines entsprechenden Geschäftsverteilungsplanes haben wir kürzlich eine vereinfachte Übersicht über die Aufgaben und **Zuständigkeiten im Gleichstellungsbüro** erstellt (s. Übersicht), in der die Beteiligung an übergreifenden Projekten eine zentrale Rolle spielt.

Die wichtigste Neuerung in diesem Zusammenhang ist die Schaffung einer **Leitungsstelle für Projekte** an der Nahtstelle zu den Fakultäten und den neu entstehenden übergreifenden Lehr- und Forschungsverbänden, den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern, deren Aufgabe die Integration von Gleichstellungsansätzen in das Kerngeschäft der Hochschule ist. Diese Stelle hat *Dr. Sylke Ernst* über-

nommen, die bereits sehr erfolgreiche Projekte im und für das Gleichstellungsbüro konzipiert und umgesetzt hat, so das CIWM, die Netzwerktagung *wissenstransform* sowie das Projekt c4p, über die *AUGUSTE* wiederholt berichtet hat.

Neben weiteren laufenden Pilotvorhaben (modularisierte Öffentlichkeitsarbeit, dezentrale Gleichstellung, flexible Telearbeit) pflegt das Gleichstellungsbüro auch intensiv mehrere hochschulinterne Kooperationsnetze (in der Weiterbildung, in der akademischen Personalentwicklung, in der Konfliktprävention und in der Geschlechterforschung) und baut im Zuge der Hochschulentwicklung auch seine Gremienbeteiligungen aus (an den Arbeitsgruppen des Senats, in Beratungsgruppen im Rahmen der Exzellenzinitiative oder beim Aufbau eines Gleichstellungscontrollings). Diese aktive Beteiligung an Entwicklungsprojekten trägt auch besondere Früchte. **Professionalisierung durch Gender Mainstreaming** ist für Handelnde innerhalb wie außerhalb des Gleichstellungsbüros die Folge. Sie soll durch einen Antrag auf Zertifizierung mit dem Total E-Quality Science Award Anfang 2007 nachprüfbar dokumentiert werden.

Institutionalisierung und Gremien

Einen Eckpfeiler der fortschreitenden Institutionalisierung des Gleichstellungsauftrags bildet weiterhin die Arbeit im **Frauenrat der Universität**. Inzwischen auf über 50 Mitglieder angewachsen, leistet die Versammlung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf den monatlichen Sitzungen, in verschiedenen Arbeitsgruppen und einem Expertinnen-Netzwerk Koordinations- und Entwicklungsarbeit für die gesamte Universität. Thematische Schwerpunkte der einzelnen Treffen waren einerseits Entwicklungen auf Landes- und Bundesebene: die Erste Fortschreibung des Hochschul-

BMBF

Bundesministerium für Bildung und Forschung
<http://www.bmbf.de>

BuKoF

Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten
<http://www.bukof.de>

CEWS

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
<http://www.cews.org>

CIWM

Center für Informations- und Wissensmanagement
<http://lnhf.gwdg.de/ciwm>

c4p

compete4practice
<http://www.uni-goettingen.de/c4p>

Dr. FAB

Führungskräfte für Arbeitsmarkt und Berufseinstieg
<http://www.uni-goettingen.de/drfab>

ESF

Europäischer Sozialfond
http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/index_de.html

Frauenforum Göttingen

<http://www.frauenforum-goettingen.de>

Göttinger Bündnis für Familien

<http://www.goettingen.de/service/index.htm>

HRK

Hochschulrektorenkonferenz
<http://www.hrk.de>

HWP

Hochschulwissenschaftsprogramm
www.cews.org/hwp/

IWiFa

Interessenvertretung Wissenschaft und Familie
<http://www.iwifa.org>

LHK

LandeshochschulKonferenz Nds.
<http://www.landeshochschulkonferenz.de>

LNHF

Landeskongress nds. Hochschulfrauenbeauftragter
<http://lnhf.gwdg.de>

PROfessur

LNHF-Projekt
<http://professur.fh-hannover.de>

wissenstransform

Netzwerktagung 2005
<http://www.ciwm-wissenstransform.de>

rankings nach Gleichstellungsaspekten (CEWS 2003-2005), der Selbstbericht von LNHF und LHK zur Evaluation der auslaufenden HWP-Chancengleichheitsprogramme an den Hochschulen des Landes und neue BMBF-geförderte Studien zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren (mit Christine Färber, Berlin).

Andererseits ging es um konkrete Verbesserungsvorschläge zu den Entwicklungen an der Universität Göttingen. Es wurden Stellungnahmen erarbeitet zum Angebot der Tagespflegebörse Göttingen, zum „Leitfaden für Führungskräfte“ des Bereichs Personalentwicklung und zur Verwendungsrichtlinie des Senats für Studienbeiträge. Beispiele dezentraler Gleichstellungsarbeit wurden vorgestellt, so das Lehrforschungsprojekt „Gender in der Agrarfakultät“ mit einem Filmbeitrag der Gastprofessorin Mathilde Schmitt (Berlin), die Studie zur Situation von Frauen in der Agrarfakultät (Gesine Hasselmeier) und das ESF-geförderte Qualifizierungsprojekt für NachwuchswissenschaftlerInnen Dr. FAB! (Gabriela Schumann).

Nachbereitende Arbeit musste in Bezug auf die Entwicklungsplanung der Fakultäten und die Gleichstellungsvorschläge in den Anträgen im Rahmen der Exzellenz-Initiative geleistet werden. Erkennbar wurde, dass einige Fakultäten die im Kreis der dezentralen Frauenbeauftragten vorhandene Gleichstellungsexpertise noch nicht hinreichend integrieren. Dies wird 2007 im Rahmen des Akkreditierungsprozesses mit dem Total E-Quality Science Award ein Schwerpunkt der Arbeit des Frauenrates bilden. Einen erfolgreichen Jahresabschluss der Arbeit des Frauenrates bildete die jährliche Qualifizierungsklausur „Zwischen Politisierung und Professionalisierung“ in der Tagungsstätte Mariaspring in Boven den vom 2. bis 3. November 2006. Als Referentinnen konnten wieder zwei ausgewiesene Expertinnen von gleich-

stellung *concret* - Eva Blome (Freiburg) und Sandra Smykalla (Berlin) - gewonnen werden.

Einen zweiten Eckpfeiler der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik an der Universität bildet die Arbeit der **Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung**, deren Empfehlungen und Beschlussvorlagen im Senat den Prozess maßgeblich vorantreiben. Im laufenden Jahr lagen die Schwerpunkte der Arbeit, zum Teil in gemeinsamen Sitzungen mit dem Frauenrat, in der Definition eines „Gender Datenprofils“ für die Entwicklung des Gleichstellungscontrolling, in der Erarbeitung einer Handreichung zu den Präsidiums-Richtlinien „Fakultätsentwicklung im Zeitraum 2005-2010“ und in der Analyse der Grund- und Strukturdaten und der Gleichstellungsvorstellungen der Fakultäten in ihren Entwicklungsplänen.

Diese durchaus kritische Sichtung führte in Vorbereitung der Klausurtagung des Senates mit Stiftungsrat und Präsidium vom 21. bis 23. Juli 2006 in Hofgeismar zur Formulierung von Richtlinien für die Fakultätsentwicklung und Empfehlungen zur Chancengleichheit. Außerdem veranlasste die Senatskommission die Novellierung des Rahmenplanes des Senats zur Frauenförderung von 1997, veranstaltete ein Hearing über die Erfahrungen der Fakultäten mit Chancengleichheit in Berufungsverfahren - in Vorbereitung einer entsprechenden Richtlinie - und empfahl dem Senat, den Antrag auf Zertifizierung mit dem Total E-Quality Science Award zu befürworten.

Alle diese Schritte sind sowohl im Senat wie auch im Dekanekoncil zustimmend diskutiert worden. Das Frauenbüro und die Universitätsfrauenbeauftragte begleiten die monatlichen Sitzungen von Frauenrat und Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung mit regelmäßigen Mitteilungen und Berichten,

Arbeitsunterlagen und Präsentationen. Gemeinsam entwickeln sie das Profil des Ressorts Gleichstellung an der Universität Göttingen.

Netzwerke und Veranstaltungen

Der Jahresablauf im Gleichstellungsbüro wird auch von wiederkehrenden Ereignissen geprägt, wie z.B. den gemeinsam mit dem **Göttinger Frauenforum** gestalteten Aktionswochen im Frühjahr und im Herbst. Das Programm zum „Internationalen Frauentag“ am 8. März stand 2006 im Zeichen der Ausstellung „1000 Frauen für den Frieden“, die über die Stadt verteilt an vielen Orten präsentiert wurde, so auch u.a. im Foyer der Staats- und Universitätsbibliothek und in der Mensa des Studentenwerkes. Der Vortragsabend im APEX mit Dr. Heide Göttner-Abendroth, einer der in der Ausstellung portraitierten und für den Friedensnobelpreis vorgeschlagenen Frauen, wurde von der Universitätsfrauenbeauftragten moderiert.

Das Frauenforum Göttingen, das inzwischen über eigene Webseiten und eine moderierte Mailingliste verfügt,

Die Frauenbeauftragte der Universitätsbibliothek, Edeltraud Hüpeden, bei der Ausstellung „1000 Frauen für den Frieden“



führte auch wieder gemeinsame Aktionen zum Internationalen Aktionstag „NEIN gegen Gewalt an Frauen“ am 25. November 2006 durch.

Neue Kooperationsbeziehungen zur Stadt Göttingen wurden auch durch die Aktivitäten im Rahmen des **Göttinger Bündnisses für Familien** geschaffen. Die Universität ist Gründungsmitglied des Bündnisses und wird durch die Universitätsfrauenbeauftragte im Kuratorium und in den Fachforen vertreten, die zu den Themen „Innovative Kinderbetreuung“, „Familienfreundliche Arbeitswelt“, „Work-Life-Balance“ und „Familie stärken - Neue Impulse für die Kommune“ über das Jahr verteilt stattgefunden haben. Ein Schwerpunkt „Teilzeitarbeit für Führungskräfte“ wird in diesem Rahmen noch in Kooperation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Universität, Stadt und Landkreis Göttingen vorbereitet. Aus dem Institut für Soziologie der Universität sind Ergebnisse von diversen Lehrforschungsprojekten beigesteuert worden. Erwähnt werden muss in diesem Zusammenhang schließlich noch die am 6. November 2005 im Frauenbüro der Universität gegründete IWifa - „Initiative Wissenschaft und Familie“, über die auf Seite 17 noch ausführlicher berichtet wird.

Die gleichstellungspolitischen **Netzwerke auf Landesebene** waren ebenfalls auf Einladung des Universitätsfrauenbüros in Göttingen zu Gast, so z.B. die Regionalkonferenz Hildesheim/Holzminden/Göttingen des LNHF-Projektes „PROfessur“ mit mehreren von Universität und Fachhochschule gemeinsam durchgeführten Veranstaltungen zum Thema „Berufsziel FH-Professur“. Vom 23. bis 24. Februar 2006 fand in Göttingen die Jahrestagung der Landeskongress Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) „Gleichstellungspolitik an niedersächsischen Hochschulen: Synergieeffekte und Profilelemente“ (siehe Seite 24) mit

repräsentativer Beteiligung aus der Universität und einer Ausstellung im Foyer der Staats- und Universitätsbibliothek statt.

Die Universitätsfrauenbeauftragte war federführend an der LNHF-Stellungnahme zur Novellierung des Nds. Hochschulgesetzes beteiligt - <http://lnhf.gwdg.de> > **Stellungnahme NHG**. Sie vertritt zur Zeit die Stiftungshochschulen des Landes im Vorstand der LNHF. Im Sommer fand das vom MWK Niedersachsen geförderte LNHF-Projekt „Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung“, das in der Koordinationsstelle Geschlechterforschung der Universität Göttingen angesiedelt ist, mit dem Workshop „Geschlechterforschung: Innovationsprojekte in gestuften Studiengängen“ vom 14. zum 15. Juli 2006 seinen Höhepunkt. Eine Dokumentation der Tagungsergebnisse ist in Vorbereitung. Sie wird 2007 von Helga Hauenschild und Edit Kirsch-Auwärter in der Reihe Fokus Gender des LIT-Verlags, Münster, herausgegeben.

Auch in **gleichstellungspolitischen Initiativen auf Bundesebene** war die Universitätsfrauenbeauftragte aktiv engagiert. Als Vorstandsmitglied der Bundeskonferenz (BuKoF) war sie für die Planung und Durchführung der Jahrestagung „Organisationsveränderungen an Hochschulen und Genderexpertise“ vom 20. bis 22. September 2006 in Berlin-Spandau verantwortlich. Sie hat in ihrer Eigenschaft als Mitglied des Vorstands der BuKoF in der Projektgruppe „Frauen in der Wissenschaft“ der Hochschulrektorenkonferenz die Empfehlung der HRK zur Verwirklichung der Chancengleichheit im Hochschulbereich „Frauen fördern“ vom 14. November 2006 erarbeitet. Auf der Tagung des Wissenschaftsrates „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung: Neue Wege in der Gleichstellung“ vom 28. zum 29. November 2006 in Köln konnte die Universitätsfrauenbeauftragte Poster zu Gleichstellungsinitiativen und -erfolgen der Universität Göttingen und zur gemeinsamen Gleichstellungspolitik von LNHF und LHK Niedersachsen vorstellen

Mit der in Köln lancierten „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (<http://www.wissenschaftsrat.de>) der großen Wissenschaftsorganisationen fand das ungewöhnlich kritische und deutliche Echo insbesondere der auswärtigen Gutachter und Gutachterinnen auf die Vorstellungen zur Chancengleichheit in den Anträgen zur Exzellenzinitiative eine späte, konstruktive Reaktion. Es bleibt abzuwarten, ob dieser Aufbruch in den Einrichtungen ernster genommen und im Effekt erfolgreicher ist, als das in der Vergangenheit der Fall war. Die Bedeutung von Chancengleichheit als Qualitätsmerkmal des Kerngeschäftes von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen ist zumindest eindrucksvoll festgeschrieben worden.

Präsentationen und Publikationen

Zum Abschluss sollen noch einzelne **Ereignisse** aufgelistet werden, die ein arbeitsintensives und auch erfolgrei-

Zukünftiger Geschäftsverteilungsplan des Gleichstellungsbüros

OrdNr. Kürzel	Funktion	Aufgabengebiet	Name, Vorname, Titel	Telefon Fax	E-Mail	Gebäude Raum
Gb	Universitätsfrauenbeauftragte, Büroleitung	Mitwirkung bei Entwicklungsplanungen, Struktur- und Personalentscheidungen, Gremienbeteiligung, Projektleitung, Hochschulübergreifende Netzwerke, Hochschulpolitische Gremien, <u>Beratung</u> : Krisen- u. Konfliktintervention	Kirsch-Auwärter, Edit, Dr.	+49 (0) 551 39 3950 +49 (0) 551 39 2557	edit.kirsch-auwaerter@zvw.uni-goettingen.de	Goßlerstr. 15a, R. 110/111
Gb12	Assistenz, Büroverwaltung	Personalverwaltung (incl. dezentrale Gleichstellung), Finanzverwaltung (incl. Drittmittel-Projekte), Projekt modulierte Öffentlichkeitsarbeit (Flyer, Webseiten, Auguste, Broschüren), Projekt Flexible Telearbeit (Koord.), <u>Beratung</u> : Studium/Beruf und Familie	Andresen, Grete	+49 (0) 551 39 2404 +49 (0) 551 39 2557	grete.andresen@zvw.uni-goettingen.de	Goßlerstr. 15a, R. 107
Gb13	Projekthilfskraft	Projekt Gleichstellung Dezentral (Koordination, Sachbearbeitung), Projekt c4p (TeilnehmerInnen-Verwaltung, Sachbearbeitung), Veranstaltungsmanagement	Gordeyeva, Klavdiya	+49 (0) 551 39 2404 +49 (0) 551 39 2557	klavdiya.gordeyeva@zvw.uni-goettingen.de	Goßlerstr. 15a, R. 107
Gb14	Projektleitung	Projekt CIWM (Centrum für Informations- u. Wissensmanagement), Projekt C4P (competefpractice - Schlüsselqualifikationen für die Naturwissenschaften), Projekt GenderChange (Qualitätsmanagement + Gender), <u>Beratung</u> : Karrieremanagement	Ernst, Sylke, Dr.	+49 (0) 551 39 12489 +49 (0) 551 39 2557	sylke.emst@zvw.uni-goettingen.de	Goßlerstr. 15a, R. 104
Gb15	Projektmitarbeit	Projekt wissensreform (Projektkoordination / Datenbanken), Projekte CIWM und C4P (Online-Dienste, Newsletter)	Warwas, Jasmin, Dipl. Psych.	+49 (0) 551 39 12490 +49 (0) 551 39 2557	jasmin.warwas@zvw.uni-goettingen.de	Goßlerstr. 15a, R. 103
Gb16	Projekthilfskraft	Projekt CIWM (Online-Evaluation)	Schulte, Klaudia, Dipl. Psych.	+49 (0) 551 39 3959 +49 (0) 551 39 2557	klaudia.schulte@zvw.uni-goettingen.de	Goßlerstr. 15a, R. 106
Gb-bibl	Bibliotheksverwaltung	Titelaufnahme, Ausleihe, Projekt Total E-Quality Science Award (Koordination/ Sachbearbeitung)	Kuschill, Stefanie, M. A.	+49 (0) 551 39 12490 +49 (0) 551 39 2557	stefanie.kuschill@zvw.uni-goettingen.de	Goßlerstr. 15a, R. 103

ches Jahr im Frauenbüro der Universität markieren. Das Frauenbüro hat gemeinsam mit dem ELAN-Projekt ein niedersachsenweites Telekolloquium „soft skills - hard science“ zum Thema Schlüsselkompetenzen in den Naturwissenschaften veranstaltet und für hochschulinterne Netzwerke einen zweitägigen Workshop „Karrieremanagement“ mit Dr. Sylvie Klein-Franke im Heyne-Haus (Göttingen) angeboten. Gemeinsam mit der Koordinationsstelle und dem Colloquium Geschlechterforschung sind Veranstaltungen mit den Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessorinnen Elvira Scheich (Berlin) und Londa Schiebinger (Stanford) durchgeführt worden, die richtungweisend für die Entwicklung der Genderforschung insbesondere in den Naturwissenschaften waren.

Die Universitätsfrauenbeauftragte hat **Workshops und Fachtagungen** geleitet zur Genderkompetenz (im Weiterbildungsprogramm der Universität Göttingen), zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren (in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten Hamburg), zur Gleichstellung als Hochschulentwicklung und zu den Erfahrungen in Göttingen (an der Frauenakademie und der TU München). Sie hat Vorträge gehalten zum Thema Gender Mainstreaming an Hochschulen (an der FU Berlin, im Institut für Politikwissenschaften, in der Runde der Abteilungs- und Stabsstellenleitungen der Universität Göttingen und in der Frauenversammlung des Studentenwerkes), zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit (an der FU Berlin und der TU Berlin), über die Perspektiven für Frauen an Universitäten in Niedersachsen (im Deutschen Akademikerinnen-Bund), und über die Merkmale „guter Gleichstellungspolitik“ an der TFH Berlin. Siehe <http://www.tfh-berlin.de/frauen/bukof/jahrestreffen.htm>.

Die Universitätsfrauenbeauftragte hat weiterhin **Forschungs- und Lehraufträge** wahrgenommen: im INCHEP an der Universität Kassel im Internationalen Studiengang Higher Education für das Modul „Gender Change Management“, sie hat für das Programm „Genderkompetenz im Hochschulmanagement“ der Koordinationsstelle für Weiterbildung an der Universität Bern ein eigens entwickeltes Seminar „Qualitätsmanagement und Chancengleichheit an Hochschulen“ beigetragen, sie beteiligt sich an der Gründung eines neuen Forschungsschwerpunktes „Genderwissen, Professionalisierung und soziale Praxis“ an der Universität Graz und hat über „Aktuelle Hochschulreformansätze und Qualitätsmerkmale institutioneller Gleichstellungspolitik - Erfahrungen aus Niedersachsen“ publiziert.

Aus all diesen Aktivitäten ergeben sich neue Einsichten und Orientierung für den Alltag im Universitätsfrauenbüro. Sie schaffen die Basis für eine tiefgründige Analyse der Zusammenhänge und die professionelle Gestaltung der eigenen Angebote. Mit differenzierten Kenntnissen der Verhältnisse in Göttingen und internationalen Vergleichsmaßstäben ausgestattet sucht das Universitätsfrauenbüro Anreize für die Verankerung von Gleichstellung in den Steuerungsinstrumenten und Entwicklungsplänen der Universität zu etablieren. Die Chancengleichheit muss in den Aktivitäten zur Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung ihren Platz bekommen. Sollte das neue Gleichstellungsbüro ähnlich informiert und engagiert wie das Frauenbüro bisher wirken, müssten ihm eigentlich große Erfolge beschieden sein.

Auf unsere Webseite <http://www.uni-goettingen.de/frauenbuero> > Publikationen stehen folgende Artikel in pdf-Format zur Verfügung:

Edit Kirsch-Auwärter
Frauenförderung und Gender Mainstreaming unter neuen Leitungsstrukturen.

Vortrag gehalten auf der Tagung „Elite-Hochschulen - Bildung ohne Frauen?“ des Verbandes Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen (VBWW) in Kooperation mit der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (LpB), Haus auf der Alb, Bad Urach, 01./02.04.2004. In: Positionen, Rundbrief 28/2004 des Verbandes Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen.

Edit Kirsch-Auwärter
Gleichstellungsarbeit an der Georgia Augusta. Ausrichtung, Visionen, Programm.

Wie definiert sich das Amt der Frauenbeauftragten? Was strebt die Gleichstellungspolitik an? Welche Wege führen zum Ziel? Was ist bisher geschehen? Was sind die nächsten Schritte?

In: GEORGIA, Zeitschrift des Frauenbüros des Bereichs Humanmedizin an der Georg-August-Universität Göttingen. Heft 6 - WS 2003/2004, S. 51-54.

Edit Kirsch-Auwärter
Gender Mainstreaming als neues Steuerungsinstrument. Versuch einer Standortbestimmung.

In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien. Jg. 20/2002, Heft 3, 101-110. Auch in: Heidemarie Wüst (HG), Gender konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen, 99-114.

Edit Kirsch-Auwärter
Strukturelle Chancengleichheit in Zeiten der Hochschulreform: Visionen - Transformationen - Funktionen

In: Christine Michel (Hrsg.): Alma Mater und ihre Töchter. Dokumentation des Symposiums anlässlich des Jubiläums 10 Jahre Gleichstellung an der Universität Bern.

Edit Kirsch-Auwärter
Gender Controlling - AkteurInnen an Hochschulen und die Mitwirkung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

In: Andrea Loether (HG), Europäisierung der Gleichstellung: Bologna Prozess - Hochschulstrukturen - Forschungspolitik, S. 84-88. Dokumentation der 15. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, 26. - 28.09.2003, Eltville/Rhein. Bonn: Universitätsdruckerei und <http://www.bukof.de>

Edit Kirsch-Auwärter
Aktuelle Hochschulreformansätze und Qualitätsmerkmale institutioneller Gleichstellungspolitik

- Erfahrungen aus Niedersachsen -
In: Herrmann, Joachim, und Marion Esch (HG), 2006, Durch Chancengleichheit Qualität verbessern - Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung Technischer Universitäten. Bertelsmann, Bielefeld.

Forderung des Wissenschaftsrats: Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern HRK gibt Empfehlungen heraus

Wissenschaftlerinnen sind in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen immer noch benachteiligt. Das Thema Chancengleichheit wurde deshalb in den letzten Wochen gleich mehrfach hochkarätig aufgegriffen. Am 14.11.2006 verabschiedete die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) unter dem Titel „Frauen fördern“ ihre „Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich“. Zwei Wochen später veranstaltete der Wissenschaftsrat eine sehr gut besuchte Konferenz zum Thema „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“, auf der der Präsident der DFG, Ernst-Ludwig Winnacker, ebenso wie der Präsident der Leibnitz-Gemeinschaft, Ernst Rietschel, erklärten, dass sie Quoten für erforderlich halten, um endlich bessere Erfolge zu erzielen, während die Präsidentin der HRK, Margret Wintermantel, sich vorsichtiger äußerte und auf Zielvereinbarungen innerhalb der Hochschulen setzte.

Die Empfehlungen der HRK enthalten zunächst eine Bestandsaufnahme. Probleme für Frauen diagnostizieren sie insbesondere beim Übergang nach der Promotion, bei der „Schnittstelle Berufung“ sowie bei frauen- und familienfeindlichen Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Die Empfehlungen betonen, dass Gleichstellungspolitik Aufgabe der Hochschulleitungen ist, die sich in allen Strategie- und Strukturkonzepten ebenso wie in der Öffentlichkeitsarbeit wieder finden müsse. Neue Instrumente und hochschulpolitische Entwicklungen müssten auch in Hinblick auf Effekte hinsichtlich der Beteiligung der Geschlechter beobachtet werden. Gleichstellungspolitik müsse in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fächern verankert werden. Im Rahmen der Qualitätssicherung müsse ein

systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring erfolgen.

Um die Chancen von Frauen zu verbessern, sei das traditionelle System individueller Förderbeziehungen in der Promotionsphase durch ein überindividuell angelegtes und transparentes Förderkonzept abzulösen. Die HRK bekräftigt ihre Empfehlungen von 2003 zur familienfreundlichen Hochschule. Sie empfiehlt, die beabsichtigten gesetzlichen Neuregelungen, die eine Verlängerung befristeter Beschäftigung um zwei Jahre je Kind für beide Elternteile ermöglichen, bei Bedarf auch zusätzlich zu den vertrauten Verlängerungen wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit zu nutzen. Bund und Länder sollten dafür sorgen, dass „die Unsicherheit des Arbeitsplatzes Wissenschaft, die sich als wesentliches Hemmnis vor allem für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Kind erweist, durch eine Veränderung der Beschäftigungsstruktur reduziert wird“. Dies bleibt allerdings insofern inkonsequent, als zusätzliche Dauerstellen abgelehnt werden. Gefordert werden bessere Arbeitsbedingungen bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Außerdem sollten in verstärktem Umfang tenure-track Stellen eingereicht werden, um hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Perspektive für eine wissenschaftliche Karriere anzubieten.

Die Konferenz des Wissenschaftsrates endete mit der Verabschiedung einer „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, die vom Wissenschaftsrat, der HRK, der DFG und vier Dachverbänden außeruniversitärer Forschungseinrichtungen unterzeichnet wurde. Sei vereinbarten, auf folgenden Wegen auf dieses Ziel hinarbeiten:

- Organisationsentwicklung und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen,
- Verbesserte Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben,
- Mehr Transparenz in Bezug auf die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in den jeweiligen Entscheidungsstrukturen,
- Evaluation der Erfolge der Bemühungen in den nächsten fünf Jahren.

Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen verpflichten sich, eigene Ressourcen zur Verbesserung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen einzusetzen. Bei der Helmholtz-Gemeinschaft sind dies ein spezifisches Programm von W-3 Stellen für Frauen und „Come-back-Stellen“ für junge Mütter und Väter nach der Familienzeit. Die Max-Planck-Gemeinschaft finanziert W-3 Stellen und befristete W-2 Stellen für Frauen. Beide Einrichtungen sowie die Leibnitz-Gemeinschaft und die Fraunhofer-Gesellschaft planen Mentoring-Programme für Frauen und Verbesserungen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Karriere.

Die DFG hat sich zum Ziel gesetzt, bei der Aufstellung der Kandidatenlisten für die nächste Wahl der Gutachterinnen und Gutachter einen Frauenanteil von mindestens 18 Prozent zu erreichen. Der Senat der DFG will eine eigene Arbeitsgruppe Chancengleichheit einsetzen.

Schließlich soll nicht unerwähnt bleiben, dass bei den Ablehnungen von Anträgen auf Sonderforschungsbereiche durch die die DFG in der letzten Runde auch das Fehlen von Gender-Aspekten eine Rolle gespielt hat.

Für den Vorstand der BuKoF:
Dr. Marianne Kriszio

Von der Frauen- zur Geschlechterforschung: Modischer Trend oder Perspektiven- wechsel?



**Prof. Dr. Andrea Maihofer zu Gast beim
Studienfach Geschlechterforschung**

Helga Hauenschild

Dass es eine Verschiebung von der Frauen- zur Geschlechterforschung gegeben hat, ist vielerorts festgestellt worden. Wie aber ist dieser Wandel zu bewerten? Diese Frage stellte sich Andrea Maihofer, Professorin für Gender Studies und Leiterin des Zentrums für Gender Studies der Universität Basel, in einem Vortrag am 5. Dezember 2005 in der Universität Göttingen. Ist die Geschlechterforschung als eine Art Ausdifferenzierung verschiedener Facetten feministischer Theoriebildung zu sehen (Becker-Schmidt 2000), oder gibt es gar keinen ernst zu nehmenden Unterschied zwischen diesen Forschungssträngen und die Frauenforschung ist schon immer auch Geschlechterforschung gewesen (Hagemann-White 2001)?

Dies ist Andrea Maihofer zu wenig. In ihrem interessanten und engagierten Vortrag zeigte sie, dass eine Verschiebung von der Frauen- zur Geschlechterforschung stattgefunden hat und dass damit ein Paradigmenwechsel verbunden war, der zur Radikalisierung feministischer Fragestellungen geführt hat.

Ihre Retrospektive begann bei der Frauenforschung der 1960er Jahre. Vielfältige Diskriminierungserfahrungen von Frauen in Gesellschaft und Wissenschaft hatten die Einseitigkeit und Parteilichkeit der herkömmlichen Forschung – vornehmlich aus der Sicht von Männern - grundlegend in

Frage gestellt. Der Fokus der Forschung lag auf den *Frauen* und auf der Veränderung *ihrer* Lebenssituation. Geschlecht wurde hier – so Andrea Maihofer – historisch erstmals zum systematischen Ausgangspunkt und Gegenstand einer eigenständigen akademischen Wissenschaft.

In den 1980er Jahren kam es zu einer Perspektivenverschiebung: die gesellschaftliche Organisation jeweils bestehender Geschlechterverhältnisse wurde in den Blick genommen, und Geschlecht galt nicht mehr als etwas selbstverständlich Naturgegebenes, sondern wurde als „historische“ bzw. „soziale Kategorie“ verstanden. Die breite Konzeptionalisierung von Ge-

schlecht als *Strukturkategorie* in dieser Phase ermöglichte eine Vielzahl neuer Forschungen.

Daneben entstand in dieser Zeit die Männer- bzw. Männlichkeitsforschung, die zu einer bedeutsamen Erweiterung der Perspektive beitrug. Insbesondere das Konzept der „hegemonialen Männlichkeit“ (Connell 1999) hat das Verständnis von Geschlechterverhältnissen und Geschlechterhierarchien erweitert. Es wurde deutlich, dass auch *zwischen* Männern sowie *zwischen* Frauen Geschlechterverhältnisse und -hierarchien bestehen, die Eingang in wissenschaftliche Analysen finden mussten.



Von links: Helga Hauenschild, Tatjana Eggeling

Die 1990er Jahre brachten weitere theoretische Entwicklungen hervor, die die Frauen- und Geschlechterforschung maßgeblich erweiterten und nun beide Geschlechter gleichermaßen ins Zentrum der Forschung stellten:

- Durch Konstruktivismus und Dekonstruktivismus wurde die soziale Kategorie Geschlecht nicht nur als Strukturkategorie, sondern auch als Prozesskategorie begriffen. Mit den Konzepten „*Geschlecht als doing gender*“ und „*Geschlecht als Performativität*“ wurden nun Aspekte sozialer Konstruktionsprozesse von Geschlecht und Geschlechtlichkeit in den Blick genommen.
- Mit dieser Perspektive wurde das biologische Geschlecht radikal in Frage gestellt und gesellschaftlich-kulturell erklärungsbedürftig.
- Ebenso wurde nun die konstitutive Bedeutung der Heteronormativität – insbesondere durch die Queertheorie – zum zentralen Anliegen der Geschlechterforschung.
- Und nicht zuletzt fanden Erkenntnisse postkolonialer Theorien Eingang in die Geschlechterforschung, die insbesondere den konstitutiven Zusammenhang von „Rasse/Ethnizität“, Klasse und Geschlecht thematisierten.

All diese Entwicklungen deutet Andrea Maihofer dahingehend, dass die grundlegende Einsicht der Frauenforschung in die fundamentale Bedeutung von Geschlecht für die Erkenntnis von Gesellschaft *radikalisiert* wird. Der durch die Frauenforschung eingeleitete Paradigmenwechsel wird durch die Geschlechterforschung verstärkt und verbreitet.

Aktuelle Herausforderungen für Geschlechterforschung sieht Andrea Maihofer insbesondere in zwei Bereichen: Erstens muss die Geschlechterforschung wieder stärker den Kontakt zur kritischen Gesellschaftstheorie suchen. Und zweitens muss die Geschlechterforschung sich verstärkt in aktuelle wissenschaftspolitische Debatten um die Zukunft der Wissenschaft einbringen und positionieren.

Wie diese Herausforderungen zu meistern sind, wurde beim anschließenden Umtrunk lebhaft diskutiert.

Von links: Dorothea Schuller, Tatjana Eggeling, Mathilde Schmitt, Andrea Maihofer



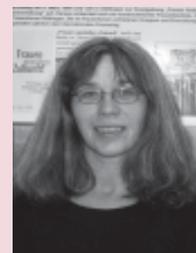
Literaturhinweise

Becker-Schmidt, Regina (2000), Frauenforschung, Geschlechterforschung Geschlechterverhältnissforschung, in: Dies./Knapp, Gudrun-Axeli, Feministische Theorien zur Einführung, Hamburg (14-62)

Connell, Robert W. (1999), Der gemachte Mann, Opladen

Hagemann-White, Carol, (2001) Was bedeutet „Geschlecht“ in der Frauenforschung? in: Hornung, Ursula/Gümen, Sedef/Weilandt, Sabine (Hg.), Zwischen Emanzipationsvision und Gesellschaftskritik. (Re)Konstruktionen der Geschlechterordnung, Münster (63-73)

Maihofer, Andrea (2004), Von der Frauen zur Geschlechterforschung. Modischer Trend oder bedeutsamer Perspektivenwechsel? in: Döge, Peter/Kassner, Karsten/Schambach, Gabriele (Hg.), Schausteller Gender - Aktuelle Beiträge sozialwissenschaftlicher Geschlechterforschung, Bielefeld (11-28)



Helga Hauenschild M.A.

Nach dem Studium in Göttingen (Pädagogik, Germanistik, Kinder- und Jugendpsychiatrie) wissenschaftliche Mitarbeiterin am Pädagogischen Seminar der Universität Göttingen. Seit November 2001 Koordinatorin des Studienfachs Geschlechterforschung.

finut 06

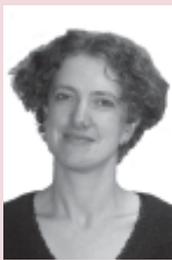
Bilanzraum: Gerechtigkeit

32. Kongress „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ in der Fachhochschule Köln



Gesine Hasselmeier

Über 200 Frauen trafen sich an Himmelfahrt 2006 an der Fachhochschule Köln zum 32. Kongress „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ mit dem Titel *Bilanzraum*: Gerechtigkeit*, um ihre Netzwerke zu pflegen und um sich fachlich sowie politisch auszutauschen und weiterzubilden. Die Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Praktikerinnen aus dem In- und Ausland kamen aus dem Ingenieurwesen und der Technik, der Informationstechnologie, der Mathematik, den Naturwissenschaften, aber auch aus der Soziologie, der Pädagogik und der politischen Praxis. In



Gesine Hasselmeier

Geboren 1971. Diplom-Politologin. Sie arbeitete am umweltpolitisch ausgerichteten Fridtjof-Nansen-Institut in Norwegen, bei der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/Die Grünen, im Präsidialbüro der Universität Göttingen und ist derzeit Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten der Agrarwissenschaftlichen Fakultät sowie Mutter einer 4-jährigen Tochter. Ihre Interessenschwerpunkte sind Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen wie für Männer sowie das Thema Nachhaltige Entwicklung.

Workshops und bei Vorträgen, auf Fachgruppentreffen und bei einer Podiumsdiskussion sowie im regen informellen Austausch fand eine intensive Auseinandersetzung um fachspezifische Inhalte, um politische und gesellschaftliche Themen und um Fragen der persönlichen Studien- und Berufsverläufe statt.

Das Motto des diesjährigen Kongresses *Bilanzraum: Gerechtigkeit* zog sich als roter Faden durch alle Veranstaltungen. Zugrunde lag die Frage, was Gerechtigkeit überhaupt bedeutet. Geht es um Chancengleichheit, um Chancengerechtigkeit oder um Verteilungsgerechtigkeit? Schafft Chancengleichheit Gerechtigkeit? Über welche sozialen Gruppen reden wir, wenn wir Gerechtigkeit anstreben? Thematisch aufgefächert war der Kongress mit über 100 Einzelveranstaltungen dann in die Bereiche Bildung, Arbeit, Gleichstellung und Migration. Um nur einige zu nennen, gab es Workshops zu aktuellen Fragen der Geschlechterpolitik wie Gender Mainstreaming oder Diversity Management, Seminare zur Kunst der Netzwerkbildung oder zum Schritt in die Selbständigkeit, Vorträge über die Rückkehr des Dienstmädchens oder die Utopie eines Grundeinkommens, sowie fachspezifische Veranstaltungen zu feministischen Perspektiven auf neueste Technologieentwicklungen. Jede Teilnehmerin war aufgerufen,

sich mittels des sehr anschaulich gestalteten Programmheftes eine eigene Agenda gemäß der persönlichen Interessen sowie der eigenen beruflichen und politischen Ambitionen zu erstellen.

Welche waren nun die individuellen Beweggründe, um an *finut 06* teilzunehmen? *Ute Waag*, Soziologin und Angestellte in der öffentlichen Verwaltung, erhoffte sich Anregungen und Ideen aus den Bereichen Migrationspolitik und Internet für ihre berufliche Arbeit sowie für ihr zivilgesellschaftliches Engagement. *Petra Welter*, Dipl.-Informatikerin, wollte ihr berufliches Netzwerk erweitern und mit anderen Frauen in Kontakt treten, die auch in technischen Bereichen tätig sind. Eine weitere Teilnehmerin, von Beruf Technische Redakteurin, nutzte den Kongress zum Austausch über berufsspezifische Probleme zwischen Männern und Frauen und zur eigenen, inhaltlichen Weiterentwicklung. Ein Ziel von FiNuT-Kongressen ist es also, die Arbeits- und Lebenssituationen von Frauen in männerdominierten Arbeitswelten durch die Schaffung eines Forums für den beruflichen Erfahrungsaustausch zu verbessern.

Der FiNuT-Kongress existiert seit 1977 und wird jedes Jahr unter ei-

**Bilanzraum: Systemausschnitt dessen ein- und ausgehende Ströme (Einflussgrößen und Effekte) betrachtet werden.*

nem neuen Schwerpunktthema von wechselnden Organisationsteams in unterschiedlichen Städten ausgerichtet. Auf diese Weise werden immer wieder neue Frauen eingebunden, die Organisationsform und die Inhalte sind lebendig und erfahren regelmäßig neue Impulse. Die Ziele, die mittels des Kongresses verfolgt werden sind: Feministische Naturwissenschafts- und Technikforschung zu propagieren, die Diskriminierung von Frauen abzubauen, das Bewusstsein über die Situation von Frauen zu erhöhen, fachübergreifende Kooperation und Netzwerkbildung zu ermöglichen und zu fördern sowie Frauen in ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Zwei Frauen aus dem diesjährigen Organisationsteam, *Ira Assent* und *Ulrike Muthmann*, bewerteten den Kongress eindeutig als Erfolg: „Uns ist wichtig, dass Frauen hier intensiv über ihre oftmals noch stark vereinzelte Situation als Frau in Naturwissenschaft und Technik diskutieren und sich gegenseitig den Rücken stärken.“

Und die Netzwerkbildung erfolgte tatsächlich. Um nur einige Beispiele zu nennen, waren FiNuT-Kongresse die Wiege für die folgenden Netzwerke: *NUT – Frauen in Naturwissenschaft und Technik e.V.*; *deutscher ingenieurinnenbund e.V. (dib)*; die jährlich stattfindende *Deutsche Physikerinnentagung*, das *Biologinnen-Treffen* oder die in Österreich erscheinende Zeitschrift *Koryphäe. Medium für feministische Naturwissenschaft und Technik*.

Wer mehr über die FiNuT-Kongresse erfahren will, sei auf die Adresse <http://www.finut.net> verwiesen. Unter <http://finut2006.de> lassen sich alle Einzelheiten sowie die genauen Veranstaltungsthemen des Kongresses nachlesen.

Der 33. FiNuT-Kongress findet statt vom 17.-20. Mai 2007 in Lüneburg unter dem Motto *Nachhaltig Vorsorgen*, siehe <http://finut2007.de>.

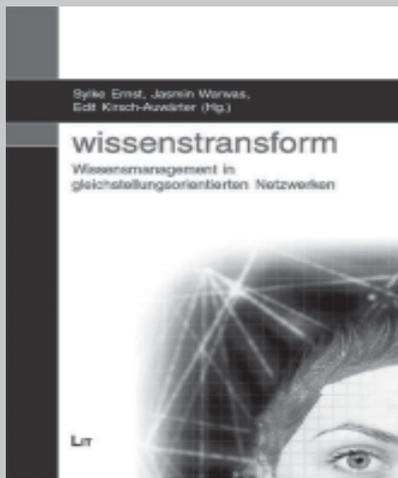
Neue Veröffentlichung



Die statistische Verteilung der Frauen in der universitären Hierarchie kennen wir gut: sie hat die Form einer Pyramide. Bei den Studierenden ist das Verhältnis zwischen den Geschlechtern zahlenmäßig oft noch ausgeglichen. Je weiter nach oben es auf den Ebenen der wissenschaftlichen Qualifikation dann geht, desto kleiner wird die Anzahl der Frauen. Diplom Politologin Gesine Hasselmeier, Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Agrarwissenschaften, wirft mit ihrer Studie *Ich war immer bemüht, freundlich zu meinen weiblichen Mitarbeitern zu sein* einen Blick hinter die Kulisse der reinen Zahlen. Die Probleme und Herausforderungen des Arbeitsalltages von Frauen aus der agrarwissenschaftlichen Fakultät – von der Studentin bis zur Professorin – werden hier präsentiert. Der Themenkanon reicht von der Einschätzung der Gleichstellung von Männern und Frauen über Diskriminierungserfahrungen bis hin zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf den Erklärungen, die die Frauen für den Umstand heranziehen, dass es für Frauen häufig schwierig ist, auf der universitären Karriereleiter weiterzukommen. Schließlich werden Vorschläge der 28 für die Studie befragten Frauen vorgestellt und diskutiert, die dazu dienen können, die Situation für Frauen an der Fakultät im Besonderen und an der Universität im Allgemeinen zu verbessern.

Gesine Hasselmeier

Weitere Informationen:
<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/40345.html>



Sylke Ernst, Jasmin Warwas, Edit Kirsch-Auwärter (Hg.)

wissenstransform

Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken

Jasmin Warwas

Die Tagung „wissenstransform – Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken“ war ein Projekt des Centers für Informations- und Wissensmanagement (CIWM) und fand im März 2005 an der Universität Göttingen statt. Als ein Ergebnis dieser Tagung erschien Ende 2005 das gleichnamige Buch, in dem in ausgewählten Beiträgen innovative Ansätze und Ergebnisse aus den Bereichen Wissensmanagement, Kommunikation und Lernen in Netzwerken präsentiert und ihre gleichstellungspolitische Relevanz ausgelotet werden. Dabei werden Wissenskonzepte und Genderkonzepte im Ansatz zusammengeführt, neue Handlungsspielräume von GleichstellungsakteurInnen in Wissenschaft und Praxis aufgezeigt und Potentiale zur Verankerung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in Organisationen sichtbar gemacht.

INHALT

I. Wissensmanagement in Netzwerken

Edit Kirsch-Auwärter: Einleitung zum Themenblock „Wissensmanagement in Netzwerken“
Fritz Rainer Pabel: Lebendiges Wissensmanagement
Hildegard Macha & Stephanie Handschuh-Heiß: Gender Mainstreaming und Wissensmanagement
Tim Schloer: Expertennetzwerke als Innovations-schmiede
Isabel Beuter: Das EU-Projekt DATAWOMSCI

II. Lernen in Netzwerken

Sylke Ernst: Einleitung zum Themenblock „Lernen in Netzwerken“
Elisabeth Brauner: Lernen in Netzwerken
Claudia Fahrenwald: Lernen in Communities
Astrid Franzke: Mentoring als Instrument des Wissensmanagements in gleichstellungsorientierten Netzwerken
Bettina Jansen-Schulz & Anne Dudeck: Genderaspekte in der Hochschulentwicklung

III. Kommunikation in Netzwerken

Jasmin Warwas: Einleitung zum Themenblock „Kommunikation in Netzwerken“
Heidi Schelhowe: Rechenmaschinen in der Interaktion
Wiebke Oeltjen: Wiki und Weblog in der wissenschaftlichen Praxis
Uta Rußmann, Ursula Seethaler & Max Harmoncourt: Genderspezifische Barrieren internetbasierter Netzwerkkommunikation
Caroline Cornelius: Online-Moderation für Wissenschaftlerinnen – ein Workshop
Stephanie Bock, Hildegard Matthies, Birgit Riegraf & Karin Zimmermann: Wissenskommunikation im Kontext von Gender Mainstreaming

Was hat Wissensmanagement mit Gleichstellungsarbeit zu tun? Dieser Frage gehen die Herausgeberinnen mit einer gelungenen Zusammenstellung von Beiträgen aus Wissenschaft und Praxis nach. Erstmals werden Aspekte des Wissensmanagements mit gleichstellungsorientierten Fragen und Herausforderungen kombiniert – der Leser/die Leserin bekommt in Theoriebeiträgen, in Studienberichten und in Beschreibungen von Praxisbeispielen einen fundierten Überblick über die Themenbereiche Wissensmanagement, Lernen und Kommunikation in Netzwerken. Das Besondere, Innovative an dieser Zusammenstellung ist der Gender-Blickwinkel auf diese Themen – diese neue Sicht auf Wissensmanagement ist ein innovativer Brückenschlag, der sowohl dem Wissensmanagement als auch der Gleichstellungsarbeit neue Facetten und Einsichten bringt. Die Lektüre der Beiträge lässt altbewährte Modelle und Ergebnisse der in die Jahre kommenden Wissensmanagement-Debatte zu neuer, gesellschaftspolitischer Relevanz und Aktualität erwachen.

Dipl. Psych. Christine Erlach,
Wissensmanagement-Beraterin, NARRATA Consult

197 Seiten, Preis: 19,90 €. Lit-Verlag,
 Reihe Focus Gender
<http://www.lit-verlag.de/isbn/3-8258-8553-4>

Forderung der BuKoF: Verankerung von Quoten im Hochschulpakt 2020



Die 18. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Hochschulbeauftragten (BuKoF) in Berlin-Spandau vom 20. bis 22.09.2006 bündelte unter dem Thema „**Organisationsveränderungen an Hochschulen und Gleichstellungsexpertise**“ Beiträge und Diskussionen zu Differenzierungsprozessen und Governance-Modellen im Hochschulbereich, zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, zu den Auswirkungen der Exzellenz-Initiative, des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes und des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst auf die Hochschulen. In ihren Grußworten unterstrichen Bundesministerin Dr. Annette Schavan und Senator Dr. Thomas Flierl, Berlin, einerseits die beachtlichen Fortschritte der bisherigen Gleichstellungspolitik von Bund und Ländern und andererseits den fortbestehenden Bedarf nach gestaltenden, konzertierten Programmen und Maßnahmen, um auch in Bezug auf die Chancengleichheit an Hochschulen an internationale Vorgaben anzuschließen. Die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Prof. Dr. Margret Wintermantel, sprach der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen die Rolle eines un-

verzichtbaren integralen Bestandteils neuer Steuerungsinstrumente an Hochschulen zu.

In ihrem Festvortrag untersuchte Prof. Dr. Aylâ Neusel, INCHER, Kassel, gestützt auf neue, produktive Wissenskonzepte die vielfältigen Zusammenhänge von Professionalisierung, Exzellenz und Inklusion im Wissenschaftsbereich. Dr. Johannes Klumpers von der Generaldirektion Forschung der EU Kommission hob in seinem Abschlussvortrag die wachsende Bedeutung von Gleichstellung und Genderforschung in der Forschungsförderung der Europäischen Union hervor.

Die BuKoF begrüßt in diesem Zusammenhang die Bereitschaft der Kommission, *gender action* Pläne in der Forschung verstärkt als Kriterium für die Bewilligung und Evaluation von Projekten heranzuziehen ebenso wie die Bereitschaft vieler Forschungsschwerpunkte, zukunftsweisende Genderperspektiven bereits in ihr Programm zu integrieren.

In ihren Beschlüssen brachte die Mitgliederversammlung der BuKoF zum Ausdruck, dass überregionale Programme in der Wissenschaft weiterhin eine zentrale Bedeutung für

die Chancengleichheit an Hochschulen haben. Gleichstellungserfolge sind deshalb auch in den neu zu ordnenden föderalen Strukturen nachhaltig zu sichern, etwa durch die Verankerung von Quoten z.B. bei personenbezogenen Maßnahmen zur Erhöhung der Lehrkapazität im Rahmen des Hochschulpaktes 2020.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der mehr als 300 deutschen Hochschulen wählten auf ihrer Jahrestagung zwei neue Mitglieder des fünfköpfigen Vorstandes. Prof. Dr. Hildegard Macha von der Universität Augsburg und Dipl.-Ing. Dipl.-Soz. Arb. Heidemarie Wüst von der Technischen Fachhochschule Berlin rückten für Prof. Dr. Ulla Mitzdorf, Ludwigs-Maximilians-Universität München, und Dipl.-Ing. Dipl.-Soz. Arb. Gabriele Kirschbaum, Fachhochschule Dortmund, nach, die nicht mehr kandidierten. Im Vorstand aktiv sind weiterhin Dr. Helga-Maria Engel, Fachhochschule für Technik und Wirtschaft, Berlin, Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Universität Göttingen, und Dr. Marianne Kriszio, Humboldt Universität zu Berlin.





Neuer Verein gegründet: IWiFa – Interessenvertretung Wissenschaft und Familie

Am Sonntag, den 6. November 2005, gründete sich im Frauenbüro der Universität Göttingen die Interessenvertretung Wissenschaft und Familie (IWiFa). Die IWiFa legte die Ziele des gemeinnützigen Vereins in Gründung fest, verabschiedete den Forderungs- und Maßnahmenkatalog, und wählte den Vorstand.

Die Interessenvertretung versteht sich als bundesweiter Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die als Eltern Familie und Beruf miteinander verbinden wollen beziehungsweise dies in der Zukunft planen. Sie wendet sich bewusst an beide Geschlechter, Mütter und Väter in der Wissenschaft, weil in modernen Familien häufig beide Eltern gut ausgebildet und berufstätig sind und beide ein Interesse daran haben, ihre beruflichen Ziele auch mit Kind(ern) weiter zu verfolgen. Beide Partner müssen daher Familie und Beruf miteinander verbinden. WissenschaftlerInnen sehen sich dabei besonderen Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgesetzt: sie müssen ein hohes Maß an Mobilität zeigen, häufig umziehen oder pendeln, arbeiten bis zur ersten Professur auf befristeten Stellen, müssen häufig eine Familie von einem Promotions- oder Habilitationsstipendium ernähren, und stehen unter einem hohen Erwartungsdruck, auch am Abend und am Wochenende an der Hochschule oder im Universitätsklinikum zu arbeiten.

Die IWiFa setzt sich dafür ein, die Arbeitsbedingungen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten für WissenschaftlerInnen mit Kindern zu verbessern, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Ihr Ziel ist es, dass die Elternschaft für WissenschaftlerInnen kein Karrierehindernis darstellt. Junge WissenschaftlerInnen sollen durch den Austausch im Diskussionsforum und geeignete Rollenmodelle in ihrem Um-

feld ermutigt werden, sowohl ihre beruflichen wie auch ihre familiären Wünsche und Ziele umzusetzen.

Um diese Ziele zu erreichen, besteht auf mehreren Ebenen Handlungsbedarf. Zentrale Aufgabe bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere ist der Ausbau der qualifizierten Kinderbetreuung ab der Geburt:

1. Ausbau der Kinderbetreuung an Hochschulen, Universitätskliniken und Forschungseinrichtungen: Universitäten, Fachhochschulen, Universitätskliniken und Forschungseinrichtungen sollen sich an der Bereitstellung von Betreuungsangeboten für die Kinder ihrer Angestellten beteiligen.
2. Auf familienpolitischer Ebene muss die Bereitstellung einer qualifizierten Kinderbetreuung ab der Geburt und die Förderung der Berufstätigkeit beider Eltern im Vordergrund stehen.
3. Fördermodelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs müssen die Bedürfnisse von Familien berücksichtigen.
4. Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen: Hochschulen und wissenschaftliche Institutionen sollen durch die Ermöglichung flexibler Arbeitsbedingungen die Verbindung von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit fördern.

5. Förderung eines familienfreundlichen Arbeitsklimas: Die besonderen Anforderungen an WissenschaftlerInnen mit Kindern im Arbeitsalltag müssen den Vorgesetzten und Arbeitgebern bewusst gemacht werden, damit sie ein familienfreundliches Klima im Forschungsbetrieb fördern. Der ausführliche Forderungskatalog zu diesen Zielen kann auf der im Aufbau befindlichen Homepage der IWiFa herunter geladen werden:

<http://www.iwifa.org>

Dort ist bereits ein Diskussionsforum eingerichtet, in welchem unter der Moderation von Caroline Cornelius rege diskutiert wird, und in welchem neue Mitglieder weitere Forderungen einbringen können. Eine Anmeldung für neue Mitglieder ist ebenfalls auf dieser Homepage möglich.

Erste Vorsitzende des gemeinnützigen Vereins in Gründung ist J/Prof. Dr. Sonja Philipp (Universität Göttingen), zweite Vorsitzende ist Dr. Kathrin Thedieck (GBF Braunschweig, demnächst Universität Basel). Heike Hoffmann (Universität Göttingen) wurde zur Kassenwartin des Vereins gewählt und übernimmt die Führung der Geschäftsstelle:

Heike.Hoffmann@iwifa.org

In Kürze werden auf der Homepage AnsprechpartnerInnen für weitere Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Universitätskliniken bekannt gegeben.

Der Vorstand (von links): Dr. Kathrin Thedieck (2. Vors.), Dr. Caroline Cornelius (Schriftf.), Lilian Marx-Stöiling (Pressespr.), Prof. Dr. Sonja Philipp (1. Vors.) und Heike Hoffmann (Kassenwartin)



Ein Jahr **compete4practice – Erste Erfahrungen im Projekt**



Isabel Trzeciok

Gut ein Jahr ist es her, da wurde das fakultätsübergreifende Projekt *compete4practice* offiziell gestartet. Unter Leitung des Universitätsfrauenbüros hatten sich vorher die Fakultäten für Chemie, Geowissenschaften und Geographie sowie Physik zusammen getan und erfolgreich Fördermittel des Europäischen Sozialfonds eingeworben (Auguste berichtete). Das Ziel: Schlüsselqualifikationen vermitteln, Beschäftigungsfähigkeit herstellen, Perspektivwechsel und Genderkompetenz praktisch einüben. Individuelle Programmgestaltung, Praxisbezug und der innovative, fakultätsübergreifende Ansatz zeichnen das Projekt aus. Wie sehen Projektbeteiligte und Teilnehmende das Projekt nach den ersten erfolgreichen Abschlüssen? Welche Zukunftsperspektiven gibt es? Ein Zwischenbericht gibt Aufschluss.

Zunächst einige Zahlen: Im April 2006 startete die dritte Gruppe „c4p-ler“ in das Projekt. Damit sind bisher 39 Studierende und Promovierende der drei Fakultäten im Projekt engagiert, darunter 19 Frauen und 20 Männer. Am 13. Juni 2006 konnten Vizepräsident Prof. Dr. Reiner Kree und Universitätsfrauenbeauftragte Dr. Edit Kirsch-Auwärter der ersten Teilnehmergruppe von 5 Frauen und 7

Männern die Abschlusszertifikate überreichen. Die c4p-Absolventinnen und Absolventen haben erfolgreich an einem Online-Coaching zum Thema „Zeit und Ziele“ teilgenommen. Darüber hinaus haben sie mindestens eine Betriebsexkursion mitgemacht und drei Seminare zum Erlernen von Schlüsselqualifikationen, darunter verpflichtend Genderkompetenz und Interkulturelle Kompetenz, belegt. Zur individuellen Auswahl der Seminare durch die Teilnehmenden wurden bisher 15 Veranstaltungen angeboten – geleitet von universitätsinternen sowie externen Referentinnen.

Hinter diesen Zahlen stehen natürlich die persönlichen Erfahrungen. Eini-

ge davon sind im Zwischenbericht des Projekts zusammengefasst, der im Sommersemester 2006 veröffentlicht wurde. Der Bericht erweitert die Palette der Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit des *compete4practice*-Projekts, die vom Projektteam entwickelt werden. Das Konzept für die interne wie externe Öffentlichkeitsarbeit für *compete4practice* greift den innovativen Ansatz des Projekts auf und entwickelt ihn in neuen Formen der Kommunikationsmedien weiter. Das Format des Flyers „*compete4practice* – Erwartungen – Erfahrungen – Perspektiven“ ist daher für einen Zwischenbericht bewusst ungewöhnlich gewählt. Es soll neugierig machen. Kompakt und übersichtlich lässt es



Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Betriebsexkursion zu Fa. Coherent Lambda Physik, Göttingen, 18.05.2006



c4p-Teilnehmerin Silke Triebold erhält ihr Teilnahmezertifikat von der Universitätsfrauenbeauftragten Dr. Edit Kirsch-Auwärter, 13.06.2006

alle Gruppen der am Projekt Beteiligten zu Wort kommen. Teilnehmende ebenso wie Referentinnen, Vertreter der Partner-Unternehmen und beteiligten Fakultäten ebenso wie den Projektrat, der für compete4practice ein wichtiges Ratgebergremium mit internen und externen Experten darstellt.

„Am Anfang wusste ich nicht so richtig, was das bringen soll“, berichtet Ireneus Iwanowski, c4p-Teilnehmer und Doktorand in der Physik. Ein Jahr nach dem Projektstart ist er überzeugt: „Eigene und fremde Schwächen aber auch Stärken auf der zwischenmenschlichen Ebene zu erkennen und damit umzugehen, das war der wichtigste Impuls, den ich aus allen Kursen mitgenommen habe.“ Auch Svenja Waldmann, Diplomandin aus den Geowissenschaften, zieht ein positives Resümee: „Das Experimentieren mit verschiedenen Situationen im vertrauten Kreis mit ehrlichem Feedback hat mein Selbstbewusstsein gestärkt. Und das ist doch eine wichtige Voraussetzung für das Berufsleben.“

Erfolgreich etabliert haben sich nicht nur die Kernangebote des Projekts compete4practice. Auch die Weiterbildungsangebote für die Projektbeteiligten als wichtige Multiplikatoren finden breite Zustimmung. Ob Beratungskompetenz oder Karrieremanagement – was die Koordinatorinnen und Koordinatoren, aber auch Unternehmensvertreter an Absolvierende und Berufsanfänger weitergeben müssen, sollten sie selbst gut beherrschen. Auf dieser Ebene finden Teilnehmende aus den Bereichen Universität, Agentur für Arbeit, Ver-

bänden und Wirtschaft zusammen. So entsteht ein wichtiges Netzwerk mit Vorteilen für alle Seiten. Sabine Schlür ist Personalreferentin bei der in Göttingen ansässigen Firma Mahr GmbH, wohin eine der c4p-Exkursionen führte. Die Unterstützung des Projekts compete4practice bietet Mahr und den anderen beteiligten südniedersächsischen Unternehmen eine geeignete Plattform, um Kontakt mit potentiellen zukünftigen BewerberInnen zu knüpfen. Beim erwarteten Mangel an ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fachkräften ein schlagkräftiges Argument, weiß Schlür.

Die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds läuft Mitte 2007 aus. An der nachhaltigen Implementierung der positiven Projektergebnisse wird daher schon jetzt gearbeitet. Für die beteiligten Fakultäten wurden zwei Muster-Module für den Einsatz in den neuen Studiengängen zusammengestellt. Die Fakultät für Chemie hat sich bereits entschieden, die Variante „Führungs-Kompetenz“ im Umfang von zwei Credits in die strukturierten Promotionsprogramme zu integrieren, die derzeit erarbeitet werden. Auch Prof. Dr. Hilmar von Eynatten, Studiendekan der Geowissenschaften, ist von der Nachhaltigkeit von compete4practice überzeugt: „Ich begrüße das Projekt sehr, da sich unsere Bachelor- und DiplomabsolventInnen fachübergreifende Kompetenzen aneignen können, die zum professionellen Handeln im Berufsalltag führen. Darin sehe ich eine Steigerung der Qualität unserer Ausbildung.“ Ausbildungsqualität steigern und erprobte berufsvorbereitende Lehrangebote entwickeln, das ist auch weitere Aufgabe des Projekts.

Weitere Informationen:
www.uni-goettingen.de/c4p



Autorin:
Isabel Trzeciok

(geb. 1977) hat ihr Studium der Kunstgeschichte, Publizistik und BWL mit dem Magister an der Uni Göttingen abgeschlossen.

Seit 2001 ist sie Dekanatsreferentin an der Fakultät für Chemie und hat dort u.a. das Projekt Chemiestudium unter Genderaspekten koordiniert. Sie arbeitet zudem als freie Journalistin.

Projektkoordinatorin:
Dr. Sylke Ernst



(geb. 1962) hat 2002-2006 das Center für Informations- und Wissensmanagement (CIWM) der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) geleitet und koordiniert seit 2005 das Projekt compete4practice an der Universität Göttingen. Seit Januar 2007 ist sie für Projekte zur Integration von Gleichstellungsansätzen in der Universität zuständig.

Der Zwischenbericht wurde in Form eines übersichtlichen Flyers verfasst. Er lässt alle Projektbeteiligten zu Wort kommen und vermittelt eine umfassende und authentische Zwischenbilanz des Projekts. Der Zwischenbericht kann im Frauenbüro angefordert oder von den Webseiten des Projekts unter Presse/Veröffentlichungen heruntergeladen werden.



Online-Lexikon „Frauenwiki“ für frauenrelevante Themen

„Frauenwiki“ heißt ein Online-Frauenlexikon, das die Nutzerinnen selbst entwickeln. Initiatorin ist die Ingenieurin und Ökonomin Iris Schilke aus Dresden. Auslöser für den Aufbau des Frauenlexikons ist das populäre Online-Lexikon Wikipedia. Für dieses gilt laut Schilke dasselbe wie für andere Lexika. Die Artikel seien oft aus Männersicht geschrieben. Weibliche Biographien und frauenrelevante Themen hätten keinen großen Stellenwert und würden eher wieder aus der Enzyklopädie verschwinden. Im Frauenwiki sollen diese im Mittelpunkt stehen. Frauenwiki soll laut Schilke keine bestimmte politische Richtung vertreten, sondern auf sachliche Weise parteilich für Frauen sein. Frauenprojekte, Künstlerinnen, Wissenschaftlerinnen, Frauenbildungshäuser, Frauenverlage und Frauenkultureinrichtungen können auf der Webseite kostenlos für ihre Angebote Werbung machen.

Wie bei Wikipedia kann jede Benutzerin die Artikel bearbeiten. Frauenwiki wird bei einem der Wikipedia-Betreiber gehostet. Längerfristig sollen alle überregional bedeutenden Beiträge aus dem Frauenwiki auch in der Wikipedia erscheinen.

Iris Schilke sucht Frauen, die Lust haben, Wikipedia mit auf- und auszubauen und Fördermittel zu finden. Schilke trägt die Kosten zur Zeit allein.

www.frauenwiki.de
schilke-dresden@online.de

Nicht nur Glückssache: Karriereplanung an der Hochschule Dr. FAB: Führungskräfte für Arbeitsmarkt und Berufseinstieg



Gabriela Schumann und Cathrin Hühne

Die eigene Karriere sollte man nicht dem Zufall überlassen, sondern gezielt und systematisch vorgehen. Denn nur wer persönliche Ziele definiert, kann eine wirkungsvolle Karrierestrategie entwickeln.

In der modernen Arbeitswelt reichen fachliche Qualifikationen allein nicht mehr aus, vielmehr wird gerade von Hochschulabsolventinnen und -absolventen auch ein breites Spektrum sogenannter „Schlüsselqualifikationen“ erwartet (Minks & Schaeper 2002, Woschnack & Frischknecht 2002). Der Begriff Schlüsselqualifikationen wurde bereits 1974 durch den ehemaligen Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Dieter Mertens, geprägt. Mertens wies darauf hin, dass die mangelnde Vorhersagbarkeit zukünftiger Entwicklungen weniger spezifische, der reinen Fachkompetenz übergeordnete Qualifikationen erforderlich macht. Diese Schlüsselqualifikationen lassen sich als Fähigkeiten in vier Kompetenzbereiche aufgliedern:

- I. Sozialkompetenz,
- II. Methodenkompetenz,
- III. Selbstkompetenz und
- IV. Handlungskompetenz.

Die Schlüsselqualifikationen bilden somit eine solide Basis, die zur lebenslangen Handlungsfähigkeit durch die Erschließung immer wieder neuer Qualifikationen führt, um flexibel auf unterschiedliche berufliche Anforderungen zu reagieren (Mertens 1991).

Eine jüngere Befragung an Hochschulen und in Unternehmen in Deutschland zum Thema Schlüsselqualifikationen ergab, dass Arbeitgeber von Hochschulabsolventen bereits ein breites Spektrum an Schlüsselqualifikationen verlangen. 93 Prozent der Unternehmen finden sie für den Berufseinstieg genauso wichtig oder sogar wichtiger als reines Fachwissen (Gayk 2005). Eine bundesweite Studie des Deutschen Industrie- und Handelskammertages ergab, dass fast die Hälfte der befragten Unternehmen sich wieder von einem Berufseinsteiger getrennt haben. Als Gründe dafür wurden neben mangelndem Transfer des Fachwissens auch Defizite bei den sozialen und persönlichen Kompetenzen genannt, die unter anderem einer mangelnden Ausbildung dieser Qualifikationen in der Hochschule zugeschrieben wurden (DIHK 2004).

Promovierte HochschulabsolventInnen streben bei ihrem Wechsel in die Wirtschaft oder Industrie meist eine Führungsposition an. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2001) nehmen jedoch nur vier Prozent der Akademikerinnen umfassende Führungsaufgaben in Unternehmen der Privatwirtschaft wahr. Dies zeigt sehr deutlich, dass Akademikerinnen in Führungspositionen immer noch stark unterrepräsentiert sind.

Der mit Gender Mainstreaming verbundene geschlechterpolitische Paradigmenwechsel führte unter anderem

dazu, dass Gender Mainstreaming als Teil der Führungsaufgabe verstanden wird. Deshalb wird Genderkompetenz sowohl in der Führungsverantwortung, in der Teamarbeit, in beruflichen Entscheidungsprozessen wie Einstellungsverfahren und Personalentwicklung, als auch in inhaltlichen Sachentscheidungen und Planungsprozessen benötigt. Damit ist Genderkompetenz für männliche wie weibliche Bewerber gleichermaßen nicht mehr als exotisches Wissen aus dem Elfenbeinturm, sondern als Bestandteil der angesprochenen Schlüsselqualifikationen zu sehen.

Auch Absolvierende der Fachrichtungen Biologie, Psychologie, Geowissenschaften und Geographie treffen auf einen zunehmend kompetitiven Arbeitsmarkt, in dem sie mit Absolvierenden anderer Fachrichtungen um die wenigen freien Positionen für Berufseinsteiger konkurrieren müssen. Zur Unterstützung und Verbesserung der initialen Beschäftigungsfähigkeit und damit auch der Wettbewerbsverbesserung für den Arbeitsmarkt wurde deshalb das Projekt „*Dr. FAB: Führungskräfte für Arbeitsmarkt und Berufseinstieg*“ von der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Schlüsselqualifikationen der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie initiiert. Das Projekt wird vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert, hat ein Finanzvolumen von rund 305.000 EUR und eine Laufzeit bis zum 30. Juli 2007.

Zur Zielgruppe gehören NachwuchswissenschaftlerInnen (Promovierende und Post-DoktorandInnen) der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie sowie der Biologischen Fakultät einschließlich des Zentrums für Biodiversität und Ökologie, des Primatenzentrums sowie einige mit den beiden beteiligten Fakultäten assoziierte Graduiertenkollegs. Zur ausgewogenen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte ist im Idealfall eine paritätische Besetzung des Teilnehmerkreises vorgesehen. Die Angebote können in der Promotionszeit, bzw. in einem Zeitraum von

maximal zwei Jahren nach der Promotion wahrgenommen werden.

Aber auch Personen mit einem Hochschulabschluss aus den Bereichen Geowissenschaften, Geographie, Biologie und Psychologie, die nach einer Elternzeit oder mobilitätsbedingt wieder in den Beruf einsteigen wollen, werden mit diesem Projekt angesprochen. Durch individuell zugeschnittene Qualifizierungsangebote soll ihre Vermittelbarkeit für den Arbeitsmarkt deutlich verbessert werden. Die Basis dieses Programms bilden Kurse zur Sozial- und Selbstkompetenz sowie zur Methodenkompetenz. Nach einer persönlichen Potenzialanalyse werden die notwendigen Maßnahmen mit den Teilnehmenden individuell festgelegt. Die theoretische Vermittlung der Inhalte der unterschiedlichen Schlüsselqualifikationen sensibilisiert die Teilnehmenden zunächst, danach wird die Umsetzung des neu erworbenen Wissens durch Rollen- und Planspiele trainiert. Auf diese Weise können sich die Teilnehmenden selbst ausprobieren und die Umsetzung unter Anleitung reflektieren.

Über die gesamte Laufzeit erfolgt ein Peer-Mentoring, d.h. die Teilnehmenden erhalten in einem moderierten Forum eine Internet-basierte Plattform zum gegenseitigen Informationsaustausch und zur gegenseitigen Unterstützung. Dieses Forum dient auch der Rückkopplung bei der Umsetzung der Kursinhalte in die Praxis, Feedback wird sowohl durch die anderen TeilnehmerInnen als auch durch die Moderatorin gegeben. Weiterhin soll sich aus diesem Forum heraus ein Netzwerk bilden. Thematische Chats mit eingeladenen Expertinnen und Experten, vorzugsweise aus in Niedersachsen ansässigen Unternehmen, dienen der Vertiefung und dem Praxisbezug beruflich relevanter Inhalte. Zeitgleich werden die unterschiedlichen zeitgemäßen Möglichkeiten der Medienkompetenz trainiert.

Für die Durchführung des Programms konnten sehr kompetente,

interne und externe Referentinnen und Referenten gewonnen werden. Ein Teil der Kurse zu Führungs- und Kommunikationskompetenz wird von Sabine Süberkrüp angeboten. Sie hat in einer Führungsposition in der Wirtschaft und anschließend als Personalentwicklerin und Trainerin viel Erfahrung auf diesen Gebieten sammeln können und wird zielgruppengerecht die Inhalte der Kurse entwickeln. Derzeit ist sie in der Personalentwicklung der Universität beschäftigt und begleitet Reorganisationsprozesse.

Das Projekt wird über die gesamte Laufzeit wissenschaftlich von Professorin Margarete Boos (Sozial- und Kommunikationspsychologie) und Professor Marcus Hasselhorn (Zentrum für Wissensmanagement und Wissensmärkte) begleitet. Neben der wissenschaftlichen Evaluation erfolgt die interne Evaluation der Veranstaltungen durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und das Projekt selbst wird nach Ablauf extern von einer Evaluationsagentur abschließend evaluiert, so dass ein hoher Qualitätsstandard gewährleistet werden kann.

Um den geänderten Anforderungen seitens der Berufs- und Arbeitswelt gerecht zu werden, müssen Lehr- und Lernformen in der Hochschule entwickelt werden, die den Zusammenhang von fachlicher, sozialer, personaler und methodischer Kompetenz berücksichtigen und in den Mittelpunkt einer berufsbefähigenden Ausbildung stellen. Dieses Projekt dient als Pilotstudie der Graduiertenförderung mit den beiden Fakultäten Biologie und Geowissenschaften und Geographie sowie dem Primatenzentrum, den DFG Graduiertenkollegs 1195 (Passungsverhältnisse schulischen Lernens), 1024 (Interdisziplinäre Umweltgeschichte), 1086 (Die Bedeutung der Biodiversität für Stoffkreisläufe und biotische Interaktionen in temperaten Laubwäldern) und dem Zentrum für Biodiversität und Ökologie. Beide Fakultäten und das Primatenzentrum sind mit dem geplanten „Haeckel Centre for Biodi-

versity Research“ in der Förderlinie 2 der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder vertreten. Durch die wertvolle Unterstützung des Bereichs Personalentwicklung bei diesem Projekt können die beteiligten Fakultäten einschließlich der Zentren und Graduiertenkollegs, die Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer anschließend nutzen, um bedarfsgerecht Veranstaltungen zu Schlüsselqualifikationen in den Modulkatalog der entsprechenden Ph.D.-Studiengänge zu integrieren.

Auch an der Universität Göttingen zeigt sich der Bedarf an Schlüsselqualifikationen vor dem Einstieg ins Berufsleben bereits sehr deutlich. Nach einer nur sehr kurzen Phase, in der das Projekt an der Universität Göttingen vorgestellt wurde, lagen bei Anmeldeschluss bereits über 30 Prozent mehr Anmeldungen vor als ursprünglich Plätze vorgesehen waren. Daraufhin wurde die Kapazität nochmals um 15 Prozent erweitert, so dass nunmehr 69 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Juli 2006 das Programm gemeinsam mit einem Assessmentcenter zur Potenzialanalyse beginnen können.

Besonderheiten des Projekts

- Strukturiertes Programm von Qualifikationsmaßnahmen
- Möglichkeit der individuellen Programmgestaltung
- Einsatz moderner Medien und Schulungstechniken (z.B. Online-Forum)
- Begleitete, fachübergreifende Teams der Teilnehmenden (Peer-Mentoring)
- Kombination von fachspezifischen und fachübergreifenden Angeboten
- Genderkompetenz als Qualitätsmerkmal für beide Geschlechter

Weitere Informationen:
www.uni-goettingen.de/drfab

Literatur

DIHK (Hg.), Fachliches Können und Persönlichkeit sind gefragt. Ergebnisse einer Umfrage bei IHK-Betrieben zu Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen, Juni 2004.

Gayk, Florian (2005): Nähe zur Praxis. Personal 07: 30-32.

Mertens, D. (1974). Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 7, 36-43.

Mertens, Dieter 1991: Schlüsselqualifikation. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft; in: Wirtschaft - Arbeit - Beruf - Bildung, Dieter Mertens: Schriften und Vorträge 1968 bis 1987; Nürnberg S.559-572.

Minks, Karl-Heinz & Hilde Schaeper (2002): Modernisierung der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen. Ergebnisse aus Längsschnittuntersuchungen zur beruflichen Integration von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. HIS, Hochschulplanung Bd. 159, 125 S.

Statistisches Bundesamt (2001): Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2000. Bericht, 90 S.

Woschnack, Ute & Peter M. Frischknecht (2002): Schlüsselqualifikationen – Vom Arbeitsmarkt verlangt! Von der Hochschule gelehrt? Personal 10: 26-30.



Projektleiterin:

Dr. Gabriela Schumann (geb. 1959) hat in Mikro- und Molekularbiologie an der TU Berlin promoviert und ist seit Oktober 2000 als Geomikrobiologin und Projektleiterin in der Abteilung Geobiologie des Geowissenschaftlichen Zentrums der Fakultät Geowissenschaften und Geographie tätig. Sie ist in der Hochschulpolitik aktiv, so ist sie seit 2002 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, seit 2003 im Vorstand des Göttinger Zentrums für Biodiversitätsforschung und Ökologie, seit 2005 Mitglied der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung und seit diesem Jahr Beauftragte für Schlüsselqualifikationen der Fakultät Geowissenschaften und Geographie.

Sie ist Projektleiterin des Projektes *Dr. EAB: Führungskräfte für Arbeitsmarkt und Berufseinstieg!* an der Universität Göttingen.



Projektkoordinatorin:

Dr. Cathrin Hühne (geb. 1971) hat in der Fachrichtung Paläontologie am Geowissenschaftlichen Zentrum der Universität Göttingen (GZG) promoviert. Zusätzlich hat sie eine Qualifikation in Vertriebsmanagement, Projektmanagement und Betriebswirtschaft erworben. Seit Mai dieses Jahres koordiniert sie das Projekt *Dr. EAB – Führungskräfte für Arbeitsmarkt und Berufseinstieg!* an der Universität Göttingen.

Neues von der Landesebene: Die LNHF

Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter

Sylke Ernst

„Nur mit einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik können die Hochschulen Exzellenz erreichen.“ Darin waren sich die Podiumsgäste auf der Tagung der niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten am 23./24. Februar 2006 in Göttingen einig. Innerhalb der LNHF gab es in 2006 bereits einige Veränderungen: Ein neuer Vorsitz wurde gewählt und am 7. Juni 2006 fand der Relaunch der neuen Webseiten der LNHF statt.

Jahrestagung

Unter dem Titel „Gleichstellungspolitik an niedersächsischen Hochschulen – Synergieeffekte und Profilelemente“ hatte die LNHF zu ihrer Jahrestagung in die SUB nach Göttingen eingeladen. 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Niedersachsen waren der Einladung gefolgt. Laut Prof. Erhard Mielenhausen, Präsident der Fachhochschule Osnabrück, und Markus Hoppe, Hauptamtlicher Vizepräsident der Universität Göttingen, ist die Berücksichtigung der Gleichstellungspolitik in der Budgetierung und Entwicklungsplanung ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Barbara Schwarze, Vorstandsvorsitzende des Kompe-

tenzzentrums TeDiC eV. und Mitglied des Vorstands der Initiative D21, betonte, dass die niedersächsischen Hochschulen im Bundesvergleich bereits gute Standards entwickelt haben, was sich darin zeige, dass sie im bundesweiten Wettbewerb „Get the Best“ mit Profil und Konzepten überzeugen und häufig auf den ersten Plätzen zu finden seien. In der Diskussion wurden für die Zukunft weitere Programme des Landes und auch des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs gefordert. Als zukünftige Aufgabe gilt es, die Hochschulen als Arbeits- und Lebensmittelpunkt familienfreundlicher zu gestalten. So gewinnt u.a. der Bereich der Kinderbetreuung zunehmend an Bedeutung, um exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewinnen und auch halten zu können.

Neuer Vorsitz der LNHF

In der anschließenden Vollversammlung der LNHF am 24. Februar 2006 wurden neue Vorsitzende gewählt. Seit dem 01. April 2006 haben Brigitte Doetsch, Gleichstellungsbeauftragte der Technischen Universität Braunschweig, als Vorsitzende und Renate Gehrke, Gleichstellungsbeauftragte der FH Braunschweig/Wolfenbüttel, als Stellvertreterin ihr Amt angetreten. Die bisherige Vorsitzende der LNHF,



Helga Gotzmann, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hannover, und ihre Stellvertreterin, Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Göttingen, standen nach vierjähriger erfolgreicher Amtszeit nicht mehr für die Wahl zur Verfügung. Dr. Edit Kirsch-Auwärter wird als Vertreterin der Stiftungshochschulen weiterhin dem Vorstand der LNHF angehören. Als Herausforderung der kommenden Jahre sieht Brigitte Doetsch insbesondere die zunehmend als Querschnittsaufgabe geforderte Gleichstellungsarbeit in allen hochschulpolitischen Themenfeldern, so z.B. in Forschung, Lehre und Entwicklungsplanung, im Personalmanagement, im Hochschulmarketing und bei der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Da das entsprechende Know-How dazu überwiegend bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorhanden ist, muss auch ihre landespolitische Ver-

tretung, die LNHF, stark und gesetzlich verankert bleiben. Eine aktive Landeskongress der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten ist heute bedeutender denn je. Als wichtige Handlungsbereiche nennt Renate Gehrke die weitere Bereitstellung der finanziellen und personellen Ressourcen für die Gleichstellungspolitik, eine Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, um den Anteil von Frauen in der Wissenschaft weiter zu erhöhen, die Verankerung von Chancengleichheit in der Forschung, ein Gleichstellungscontrolling der Auswirkungen der Studienreformen (wie zum Beispiel Studienbeiträge, Zulassungsverfahren, Übergänge BA/MA), die Vermittlung von Genderkompetenzen in Schlüsselqualifikationen und Weiterbildung und die weitere Stärkung der Geschlechterforschung und die Integration von Genderaspekten in die Curricula..



Brigitte Dötsch, Frauenbeauftragte an der TU Braunschweig, und neue Vorsitzende der LNHF.

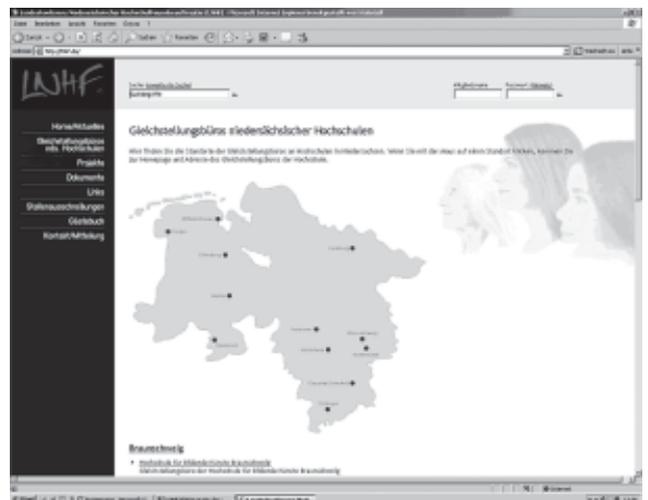
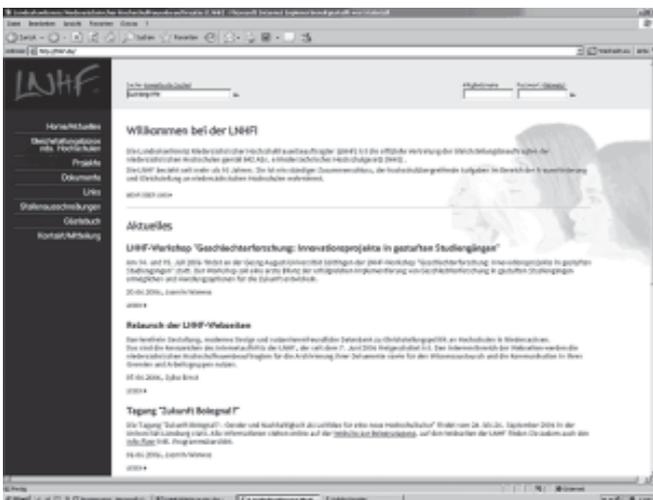
Neue Webseiten der LNHF

Barrierefreie Gestaltung und modernes Design kennzeichnen den Internetauftritt der LNHF, der seit dem 7. Juni 2006 freigeschaltet ist. Die übersichtliche Navigation in Verbindung mit einer Suchfunktion über alle Inhalte der umfangreichen Datenbank ermöglicht den gezielten Zugriff auf Informationen zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen in Niedersachsen.

Gleichstellungspolitik, Geschlechterforschung und aktuelle Hochschulreformprozesse – auf der Startseite sind zu vielen Themen Berichte und Tagungshinweise zu finden – von der regionalen bis zur internationalen Ebene. Der Zugriff auf die Gleichstellungsbüros an Hochschulen in Niedersachsen wurde vereinfacht und erfolgt über eine Karte von Niedersachsen.

Stellenausschreibungen im Bereich der Gleichstellungspolitik und der Geschlechterforschung aus Niedersachsen und darüber hinaus werden ebenfalls veröffentlicht.

www.lnhf.de



Wahrnehmung von Verantwortung aus Überzeugung!

Gemeinsame Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an den Niedersächsischen Hochschulen

- 10:00 Uhr **Ankunft.** Eröffnung Tagungsbüro
- 10:30 Uhr **Begrüßung**
Präsidentin Prof. Dr. Marianne Assenmacher, Hochschule Vechta
Vorsitzende der LNHF, Brigitte Doetsch, TU Braunschweig
- 11:00 Uhr **Dialog als Auftakt erfolgreicher Kooperation**
*Wahrnehmung von Verantwortung aus Überzeugung:
Zur Bedeutung von Chancengleichheit innerhalb der
Qualitätssicherung an Niedersächsischen Hochschulen*
Podiumsdiskussion
Staatssekretär Dr. Josef Lange, MWK Nds.
Präsident Prof. Dr. Sascha Spoun, Universität Lüneburg
Präsident Prof. Dr. Werner Andres, FH Hannover,
stellv. Vorsitz. LHK Niedersachsen
Vizepräsidentin Dr. Marion Rieken, Hochschule Vechta
Ingrid Haasper, Gleichstellungsbeauftragte HAWK Hildesheim, LNHF
Moderation: Dr. Barbara Thies, Hochschule Vechta
- 12:15 Uhr **Pause**
- 13:30 Uhr **Dialoginitiative: Workshop exklusiv für Hochschul- und
Fakultätsleitungen**
Qualitätsentwicklung in Berufungsverfahren
Impulsreferat – Best Practice – Diskussion

Referentin: Rektorin Prof. Dr. Beate Rennen-Allhoff, FH Bielefeld,
Vizepräsidentin der HRK

Moderation: Dr. Sabine Marx, TU Braunschweig
- parallel
- 13:30 Uhr **Workshop Qualitätsmanagement plus**
Referentin: Dr. Edit Kirsch-Auwärter,
Gleichstellungsbeauftragte Universität Göttingen
- parallel
- 13:30 Uhr **Workshop Chancengleichheitsprogramme der
Länder im Vergleich**
Referentin: Mechthild Koreuber,
Gleichstellungsbeauftragte FU Berlin
- 15:30 Uhr **Kaffeepause**
- 16:00 Uhr **Eckpunkte einer gemeinsamen Gleichstellungspolitik**
Podiumsdiskussion
Ministerialrätin Dr. Barbara Hartung, MWK
Präsident Prof. Dr. Dieter Bitter-Suermann, MHH Hannover
Präsident Prof. Dr. Wolf-Rüdiger Umbach,
FH Braunschweig-Wolfenbüttel
Hauptamtl. Vizepräsident Markus Hoppe, Universität Göttingen
Gleichstellungsbeauftragte Anne Dudeck, Universität Lüneburg
Moderation: Dr. Silke Lesemann, TU Braunschweig
- 17:00 Uhr **Ende der Jahrestagung**
- 18:00 Uhr **Abendessen** „Alte Druckerei“, Viesbeker Damm 1, 49377 Vechta

Jahrestagung
der Landeskonferenz
Niedersächsischer
Hochschulfrauenbeauftragter
am 27. Februar 2007
an der Hochschule Vechta



Anmeldung und Informationen:

Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig, E-Mail: Inhf@tu-bs.de

„Qualitätssicherung von Wissenschaft im Wandel“

**Internationale Tagung des
Wissenschaftszentrums Berlin
1. bis 3. Juni 2006**

Sylke Ernst



Die Sicherung der Qualität von Wissenschaft spielt eine Rolle, solange es organisierte Wissenschaft gibt. Verändert haben sich dabei sowohl die Diskussion um die Qualität selbst als auch die Verfahren zur Kontrolle der Qualität. In der Öffentlichkeit wurden die Fragen nach der Sicherung der Qualität von Wissenschaft in Zusammenhang mit den Fälschungsskandalen in der Wissenschaft in den letzten Jahren und jüngst im Zusammenhang mit der Exzellenzinitiative zur Förderung von Strategien universitärer Spitzenforschung diskutiert: Wie sieht Spitzenforschung genau aus? Gibt es 100 Prozent exzellente Wissenschaft? Wie kann die Qualität von Wissenschaft gemessen und kontrolliert werden?

Der Schwerpunkt der Tagung lag auf Evaluationen (vgl. Definition) als ein Verfahren der Leistungsbewertung in der Wissenschaft, das in den vergangenen Jahren flächenhaft eingeführt wurde. Die Einführung von Evaluationen macht es erforderlich, dass die Qualität von Wissenschaft und Lehre definiert wird, z.B. durch Indikatoren. Wissenschaftspolitisch zielt die Einführung von Evaluationen nicht nur auf die Qualitätssicherung von Forschung und Lehre, sondern oftmals auch auf eine Stärkung der finanziellen und administrativen Kontrolle von wissenschaftlichen Einrichtungen. Evaluationen entwickeln sich vor diesem Hintergrund zu einem zentralen Instrument der externen Steuerung von Wissenschaft.

Ziel der Tagung war es, die Effekte zu beleuchten, die die Einführung von Evaluationen im Wissenschaftssystem hinterlassen - beabsichtigt oder unbeabsichtigt - und die Möglichkeiten zu identifizieren, wie Evaluationen als Instrumente der Qualitätssicherung weiterentwickelt werden können.

„Gehören Sie zu denen, die evaluieren oder zu denen, die evaluiert werden?“ So lautete die Eröffnungsfrage an mich in einem Pausengespräch. Evaluationen gehören für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in deutschen Forschungseinrichtungen inzwischen zum Alltagsgeschäft: Entweder die Einrichtung, an der sie tätig sind, wird gerade evaluiert oder sie sind mit der Evaluation einer anderen Institution beschäftigt. Schätzungen ergeben, dass weltweit bereits 12.000 Menschen professionell mit der Evaluation von Wissenschaft beschäftigt sind. Von zunehmender „Evaluitis“ ist bereits die Rede. Diese ernüchterte Einstellung hat die anfänglichen Hoffnungen und Erwartungen, die mit der Einführung in das deutsche Wissenschaftssystem vor etwa zehn Jahren verbunden waren, z.T. ins Gegenteil verkehrt. *Helga Nowotny*, Eröffnungsrednerin der Tagung und Mitglied im Stiftungsrat der Universität Göttingen, sprach in diesem Zusammenhang von dem „gegenwärtigen Unbehagen über den Evaluierungsboom“. Sie betonte in diesem Zusammenhang die Chancen,

die sich dadurch eröffnen können, wie die Beteiligung an den Prozessen der institutionellen Reflexion und der Chance des organisationalen Lernens.

In einem ersten Themenblock wurden das Qualitätsverständnis und Praktiken des Prüfens in historischer Perspektive beleuchtet. Der Historiker *Rüdiger vom Bruch* (Humboldt-Universität zu Berlin) nannte als Qualitätsmaßstab des 18. Jahrhunderts die Frequenz der Studierenden. Die Reformuniversität Göttingen war besonders erfolgreich darin, wohlhabende Studierende aus allen Teilen des Reiches an sich zu binden, durch die Modernisierung des Lehrangebots und durch die Forschungsreputation der Professoren. In Bezug auf die Nachwuchsförderung zeichnete er am Beispiel der Entwicklung der Vergabe von Forschungsmitteln durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) bis 1970 ein Bild der Förderung nach Gutsherrenart. Die Nähe zu einem Mentor mit hoher Reputation rechtfertigte ein zweizeiliges Gutachten im Sinne „Herr X ist ein Wissenschaftler von hoher Reputation. Der Antrag ist bewilligt.“ Die Nachfrage einer Berliner Universitätsgleichstellungsbeauftragten, ob diese persönliche Nähe zu einer Person mit hoher Reputation nicht auch heute noch – trotz komplexer Verfahren und Gutachten – Einfluss auf die Vergabe von Mitteln hätten, blieb leider unbeantwortet. Die Förderung des wis-

senschaftlichen Nachwuchses wird laut *Jürgen Enders* (University of Twente) zu einem zentralen Qualitätskriterium und zwar der gesamten Hochschule und nicht des einzelnen Professors. „Es wird auf die professionelle Steuerung des Nachwuchses durch die Gemeinschaft im Rahmen der Karrierepolitik an Hochschulen ankommen.“

Die Frage nach den latenten Funktionen und unintendierten, d.h. unbeabsichtigten Effekten von Evaluationen wurde von einem theoretischen Beitrag des Soziologen *Dietmar Braun* (Universität de Lausanne) eingeleitet. In einem sehr strukturierten Vortrag skizzierte er die unintendierten Begleiterscheinungen sozialen Handelns im Hinblick darauf, ob sie vorhersehbar und beherrschbar sind, und bezog diese auf den Einsatz von Evaluationen. So leitete er ab, wie Lehrevaluationen - auf Grund der Interdependenz der Lehrenden in komplexen Situationen - zu Qualitätsverlusten in der Lehre führen: Um gute Ergebnisse bei der Lehrevaluation durch die Studierenden zu erzielen, können Lehrende reagieren und das Anforderungsniveau senken.

Der Ökonom *Bruno Frey* (Universität Zürich) wies auf die verborgenen und damit vernachlässigten Kosten von Evaluationen hin. Dies führe zu systematischer Überschätzung des Instruments. Er plädiert für weniger Evaluationen und warnt davor, die Methode durch weitere Differenzierungen verbessern zu wollen. Drittmittel sieht er als Input in das Wissenschaftssystem und keineswegs als Leistungsnachweis oder als Indikator für die Forschungsleistung. Als Alternative schlägt er institutionelle Änderungen und sorgfältigere Personalauswahl vor. Sein Fazit lautet: Evaluationen reduzieren intrinsische Arbeitsanreize, sie schaffen Mittelmaß und verhindern damit Spitzenleistungen.

Der Beitrag von *Martina Röbbecke* (Wissenschaftsrat, Köln) konzentrierte sich auf die Veränderungen des Publi-

kationsverhaltens, mit dem versucht wird, das erwartete Publikations-„Output“ zu erhöhen. Denn Evaluationen erhöhen den Publikationsdruck. Quantitative Kriterien - wie die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln oder die Publikationshäufigkeit - spielen die relevanten Rollen bei der Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen.

Aus dem bisher Gehörten lassen sich direkt einige **praktische Hinweise für Nachwuchswissenschaftlerinnen** ableiten: „Werben Sie Ihre eigenen Drittmittel ein und achten Sie darauf, in Journalen mit hohen Impact Faktoren (vgl. Definition) zu veröffentlichen!“ Denn bei weiter steigendem Publikationsdruck - und davon wird in allen Fachgebieten ausgegangen - wird eine Auswahl getroffen werden und z.B. die Angabe der fünf besten Publikationen verlangt werden.

In der Diskussion kristallisierten sich zwei Problemfelder heraus: Erstens wird die Interdisziplinarität zwar von allen gewünscht, ihre Behandlung in den Evaluationen bleibt jedoch unklar. Und zweitens steigt die Gefahr von unbewusst entstandenem Mainstream, obwohl Differenzierung erzielt werden sollte. Dadurch werden Innovationen verhindert. Diese Effekte betreffen in ganz besonderer Weise die Genderforschung, die i.d.R. interdisziplinär betrieben wird, die schwächer in den Einzeldisziplinen verankert ist und daraus ihr Innovationspotential schöpft, das durch das Raster der Evaluationen zu fallen droht.

Im Beitrag von *Dagmar Simon*, Mitglied der Projektgruppe Wissenschaftspolitik am WZB und Mitveranstalterin der Tagung, kristallisierte sich als Perspektive für die Weiterentwicklungsmöglichkeit von Evaluationen heraus, dass externen Evaluationen verstärkt die Aufgabe zukommen könnte, zu überprüfen, ob interne Qualitätssicherungssysteme und Organisationsentwicklung funktionieren. Diese Entwicklungspers-

pektive würde große Eigenanstrengungen der Hochschulen erfordern. Aus gleichstellungspolitischer Sicht stellt sich die Frage, inwiefern die Evaluation der Gleichstellungsarbeit in die Weiterentwicklung der Evaluationen oder der internen Qualitätssicherungssysteme einbezogen wird. Auch hierfür sind noch Anstrengungen von allen Beteiligten zu erwarten.

Definition „Evaluation“

Evaluation ist die systematische Untersuchung des Nutzens oder Wertes eines Gegenstandes. Solche Evaluationsgegenstände können z.B. Programme, Projekte, Produkte, Maßnahmen, Leistungen, Organisationen, Politik, Technologien oder Forschung sein. Die erzielten Ergebnisse, Schlussfolgerungen oder Empfehlungen müssen nachvollziehbar auf empirisch gewonnenen qualitativen bzw. quantitativen Daten beruhen. (Standards für Evaluation, Köln 2002, S. 13) nach: DeGEval - Gesellschaft für Evaluation, URL: <http://www.degeval.de>

Definition „Impact Faktor“

Der Impact Faktor beschreibt die Frequenz, mit der eine Zeitschrift in den letzten zwei Jahren zitiert wurde. Dieser Kennwert ermöglicht es, wissenschaftliche Zeitschriften miteinander vergleichen und bewerten zu können. Das Institute for Scientific Information (ISI) berechnet und veröffentlicht den Impact Faktor von über 16.000 internationalen (fast nur englischsprachigen) Journals.

Die Berechnungsmethode hat Schwächen. Die vom ISI ausgewählten Zeitschriften (Source Journals) können sich selbst zitieren und erhöhen dadurch ihren Impact Faktor. Es soll Fälle geben, bei denen die Veröffentlichung eines Beitrags in einem Journal von den Verweisen auf das entsprechende Journal abhängig gemacht wird.

Dagmar Simon, WZB



„Mit gutem Gewissen abends nach Hause gehen können“

Work-Life-Balance von Wissenschaftlerinnen



Stephanie L. Mohnen, Micha Strack, Caroline Cornelius und Margarete Boos

Während alle Welt von Work-Life-Balance spricht, bleibt der Begriff selbst vage und unklar. Empirische Studien und Messinstrumente zur Work-Life-Balance sind rar, die Balance von wissenschaftlicher Karriere, Arbeit an einer Hochschule und Privatleben weitgehend unerforscht. Die vorliegende Studie zur Work-Life-Balance von Wissenschaftlerinnen soll einen ersten Schritt in die Richtung darstellen, diese Forschungslücke zu schließen, und Maßnahmen zu identifizieren, welche die Work-Life-Balance von Wissenschaftlerinnen erhöhen könnten.

In die Auswertung wurden insgesamt 73 Teilnehmerinnen aufgenommen, deren Fragebögen vollständig waren, und die auch tatsächlich als Wissenschaftlerinnen tätig waren (ausgeschlossen wurden auch männliche Wissenschaftler, die den Fragebogen ausgefüllt hatten, da die Teilnahme zu gering war, um Unterschiede zwischen Männern und Frauen berechnen zu können). Davon waren 27 Teilnehmerinnen an Schweizer Hochschulen tätig und 46 Teilnehmerinnen an deutschen Hochschulen.

Ein komplexes Untersuchungsmodell zur Wirkung von Persönlichkeits- und Umweltfaktoren auf das Wohlbefinden, die Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen und chronischem Stress wurde mit Hilfe einer Pfadanalyse überprüft, ergänzend

wurde eine qualitative Auswertung der offenen Antwortmöglichkeiten mit Hilfe eines Kategoriensystems vorgenommen.

Wissenschaftlerinnen, die in einer Partnerschaft leben, und hohe Werte in den Persönlichkeitseigenschaften „offensive Problembewältigung“ und „innere Ruhe und Ausgeglichenheit“ haben, weisen eine hohe Zufriedenheit in den Lebensbereichen Arbeit/Beruf, Gesundheit, Freizeit und Zufriedenheit mit der eigenen Person auf und eine geringe Arbeitsüberlastung und chronische Besorgnis. Wissenschaftlerinnen, die in der Schweiz arbeiten, sind weniger besorgt als ihre Kolleginnen in Deutschland.

Die Teilnehmerinnen hatten 0 bis 7 Kinder, im Durchschnitt aber nur weniger als ein Kind. Kinder wirken sich direkt auf die Arbeitsüberlastung aus, nicht aber auf die Besorgnis oder Zufriedenheit. Allerdings korreliert die Arbeitsüberlastung positiv mit Besorgnis und negativ mit der Zufriedenheit im Privatleben und Beruf.

Teilnehmerinnen an Stress- und Zeitmanagementseminaren weisen eine höhere Besorgnis gegenüber ihrem Leben auf, als Teilnehmerinnen, die nicht an solchen Weiterbildungen teilgenommen haben. Während herkömmliche Stress- und Zeitmanagementseminare die Work-Life-Balance von Wissenschaftlerinnen nicht verbessern können, konnten die 21

Teilnehmerinnen dieser Studie, die vor und nach dem Online-Coaching „Zeit und Ziele für Wissenschaftlerinnen“ befragt wurden, die Stressbelastung signifikant reduzieren und die Zufriedenheit mit den Lebensbereichen Arbeit/Beruf, Gesundheit, Freizeit und Zufriedenheit mit der eigenen Person signifikant steigern. Diese Ergebnisse sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da nur ein Pre-Post-Design ohne Kontrollgruppen umgesetzt werden konnte.

Befragt, was die Work-Life-Balance verbessert hätte, gaben die Teilnehmerinnen am häufigsten an, dass sich ihr Zeitmanagement verbessert hätten, gefolgt von partnerschaftlicher Arbeitsteilung und Nutzen externer Kinderbetreuungsangebote.

Die qualitative Auswertung zeigte deutlich weiteren Forschungsbedarf und Interventionsbedarf auf: so waren den Teilnehmerinnen vor allem Gefühle (z.B. das Fehlen von Schuldgefühlen), Zeit und Arbeitsplatzbeschaffenheit wichtig für ihre Work-Life-Balance - Variablen, die in der bisherigen Forschung zur Work-Life-Balance nicht berücksichtigt wurden. Für die Hochschul- und Familienpolitik zeigt sich, dass Interventionsmaßnahmen ausgebaut werden müssen, wie sie z.B. im Audit „Familie und Beruf“ oder „Familiengerechte Hochschule“ vorgesehen sind.



Ein Spagat zwischen Wissenschaft und Familie: Auf Tagungsreise mit Kind

Alexandra Klein

Was macht eine schwangere Wissenschaftlerin oder eine Wissenschaftlerin mit Baby, wenn wichtige Forschungs- oder Tagungsreisen anstehen? Kurze Reisen, vor allem mit der Bahn, können während der Schwangerschaft ohne Probleme bewältigt werden. Aber was ist, wenn es darum geht in die Tropen zu fliegen? Bekannte meinen, dass dies kaum zu bewältigen sei; allein das Fliegen könne gefährlich und schädlich für das Neugeborene sein, mit einem Baby zu fliegen sei stressig und es gäbe gefährliche Tropenkrankheiten.

Fazit: Während der Schwangerschaft und der gesamten Stillzeit, die normalerweise mindestens ein halbes Jahr dauert, können experimentell arbeitende und international tätige Wissenschaftlerinnen nur begrenzt arbeiten. Ein halbes Jahr vergeht schnell, es muss aber bedacht werden, dass die Zeit der Einschränkung sich bei jedem Kind wiederholt. Dies würde dafür sprechen, nicht über eine 'Kleinstfamilie' hinauszuplanen. Trotz der guten Ratschläge der Bekannten habe ich gewagt, mit einem Baby auf Tagungsreise ins Ausland zu gehen. Wo liegen die Grenzen und welche sind die Vor- und Nachteile auf Tagungsreisen nicht zu verzichten? Wie sieht eine Tagungsreise mit Säugling aus?

Erfahrungsbericht über eine Tagungsreise nach Mexiko

Vorbereitung

Lange vor der Geburt unserer Tochter wurde ich für einen Vortrag zu einer Tagung nach Oaxaca, Mexiko eingeladen. Ich bin Ökologin und erforsche u.a. die Ursachen des Rückganges der biologischen Vielfalt und dessen Folgen.

An der Tagung 'Diversitas' nahmen auch viele renommierte Wissenschaftler/-innen teil, also eine gute Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und Kooperationen zu vertiefen. Ich habe zugesagt und gehofft ein ruhiges Baby zu bekommen. Am Tag der Abreise würde unsere Tochter drei Monate alt sein.

Die Tagungsreise sollte insgesamt eine Woche dauern und ich kümmerte mich mit Hilfe der Tagungsorganisatorinnen um eine 'Nanny', die für ein paar Stunden pro Tag auf das Baby im Hotel aufpassen sollte. Die Tagung fand im und in der unmittelbaren Nähe vom Hotel statt. Ein

Babyphon im Koffer sollte mir abends ermöglichen mit anderen Wissenschaftlern beim Abendessen Kooperationen zu vertiefen. Es musste ein Reisepass mit Lichtbild für das Baby beantragt werden. Platz im Koffer für viele Windeln musste geschaffen wer-

den, da diese in vielen Ländern nicht schadstoffarm hergestellt werden. Alles konnte in einer relativ kleinen Tasche verstaut werden und der Kinderwagen mit dem Baby, das im Autositz lag, diente gleichzeitig als Gepäckwagen.



Abreise

Der große Bruder musste sich von 'seinem Baby' verabschieden (siehe Foto). Die Zugfahrt nach Frankfurt war ruhig und am Flughafen habe ich Kollegen getroffen, die mir bei der weiteren Reise mit dem Gepäck behilflich waren. Der Flughafen ist für Kleinkinder sehr gut ausgestattet mit sauberen, großen Wickelräumen. Meiner Tochter Kaja gefiel das Reisen, sie weinte erstaunlicherweise gar nicht.



Abflug

Ein drei Monate altes Baby schläft viel und am besten, wenn es von seiner Mutter getragen wird. Ich habe Kaja eine halbe Stunde vor Abflug in ein Tragetuch genommen. Sie hat bei jedem Start und jeder Landung - wir hatten einen Anschlussflug in 'Mexico City' - im Tragetuch geschlafen. Bei den meisten Fluggesellschaften können Babykörbe bestellt werden. Diese werden aufgehängt und dort hat Kaja die meiste Zeit des Fluges geschaukelt. Es gibt dort auch einen kleinen Wickeltisch.

Ankunft

Wir kamen nach einer langen Reise von 20 Stunden nachts gegen 23 Uhr im Hotel an und ich hatte große Befürchtungen, dass Kaja erst einmal wach sein würde und ich keinen Schlaf finden würde. Die Befürchtungen waren unbegründet. Sie ist im dunklen Zimmer gleich eingeschlafen. Allerdings nur für 4 bis 5 Stunden und um vier Uhr morgens war sie hell wach. Sie hatte mit drei Monaten schon einen sehr guten Tag- und Nacht-Rhythmus und sie hatte genau wie ich einen Jetlag. Sie wachte täglich gegen vier Uhr frühmorgens auf

und fing ab mittags mit ihrem 'Nachtschlaf' an. Das hatte den Vorteil, dass ich einen Teil der Tagung mit schlafendem Baby im Tragetuch besuchen konnte.

Am zweiten Tag hatte ich meinen Vortrag, und eine junge Mexikanerin sollte auf Kaja in unserem Hotelzimmer oder im Garten aufpassen. Leider kam sie zu spät, was mich nervös machte. Glücklicherweise hatten die Vorträge an diesem Nachmittag Verspätung und somit konnte ich pünktlich erscheinen. Den nächsten Tag hat die Babysitterin noch einmal drei Stunden auf die Kleine aufgepasst. Das ging sehr gut und war für mich eine große Erleichterung. Am letzten Tag hatte sie keine Zeit und ich konnte daher nur den Nachmittagsvorträgen mit schlafendem Baby beiwohnen. Nach einem freien Tag am Schwimmbaden und einem Ausflug in die Stadt (gr. Foto) packte ich wieder unsere Koffer.

Rückreise

Da wir abends gestartet sind, schlief Kaja die meiste Zeit im Flugzeug. In Frankfurt mussten wir lange auf unser Gepäck warten. Dies war sehr anstrengend, aber dann waren wir auch schon zu Hause. Kaja hatte wieder einen Jetlag und es hat eine Woche gedauert bis sie nachts wieder die meiste Zeit geschlafen hat.

Fazit

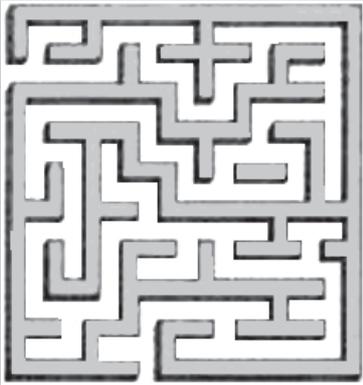
Im Großen und Ganzen ging alles sehr gut. Obwohl die Reise sehr anstrengend war, konnte ich mich in Mexiko sogar etwas erholen. Vor allem weil unsere Tochter wesentlich ruhiger war als zu Hause und weil ich nur ein Kind bei mir hatte.

Nachteile: Eine Reise mit Kind ist viel anstrengender als alleine zu reisen; der Flugpreis für das Baby (10 Prozent vom Normalpreis zuzüglich Gebühren) und auch die Betreuungskosten müssen selbst getragen werden: Reisekosten für Familienmitglieder werden von der Universität nicht übernommen. Bei einer Reise in eine andere Zeitzone kommt hinzu, dass sich der

Tag- und Nachtrhythmus des Kindes verschiebt und die Nächte evtl. wieder anstrengender werden. Die Vorbereitungen nehmen auch viel Zeit in Anspruch. Allerdings ist es wichtig, die Reise und den Aufenthalt gut zu planen, denn an einigen wissenschaftlichen Einrichtungen, z.B. in Schottland, dürfen Säuglinge nicht mitgebracht werden. Ich würde in einem solchen Fall, wenn möglich, Beruf und Familie trennen und nur im Ausnahmefall ein Kind mitnehmen.

Zum Schluss möchte ich noch erwähnen, dass ich zwei Monate später mit Kaja auf einem Forschungstreffen in Kalifornien war. Kaja war fünf Monate alt und sie hat nach der Reise mehrere Wochen gebraucht, sich wieder an die Europäische Zeit zu gewöhnen. Die amerikanische Fluggesellschaft hatte, trotz früher Bestellung und Bestätigung, keinen Babykorb dabei und somit konnte ich Kaja während des langen Fluges (12 Stunden) nicht von meinem Schoß legen. Die strengen Flughafenkontrollen in den USA machten das Reisen nicht angenehmer. Außerdem wollte Kaja mittlerweile bei keiner fremden Person bleiben und mir blieb keine andere Wahl, nachdem die Versuche mit der Kinderbetreuung fehlgeschlagen waren, als mit ihr an den Treffen teilzunehmen. Dies ging erstaunlich gut.

Nach der zweiten Reise würde ich sagen, je jünger die Kinder desto einfacher. Allerdings ist jedes Kind anders, und es muss gut überlegt werden, wie man so eine Reise (und den Aufenthalt) organisiert oder ob es andere Möglichkeiten gibt. Diese wären allerdings, das Baby zu Hause zu lassen oder auf Reisen im ersten Jahr zu verzichten. Ich denke nicht, dass Letzteres für jede Wissenschaftlerin möglich ist.



Seien Sie versichert...

Ausländische Studierende und das deutsche Versicherungslabyrinth

Stefanie D. Kuschill

Die Schwangerschaft hatte sich die chinesische Studentin J.L. anders vorgestellt. Eigentlich solle man sich freuen dürfen und die weitere Zukunft als Familie planen können – stattdessen muss sich J.L. mit ihrer Krankenversicherung herumplagen. Ein deprimierender Kampf, der sie ihre ganze Kraft kostet, die sie doch für ihre kleine Tochter und natürlich für ihr Studium dringend benötigt.

J.L. ist wie viele ausländische Studierende in Göttingen bei der „Würzburger Versicherung“ – also privat – versichert. Diese bieten über einen Makler ein Kompakt-Paket von Unfall- und Haftpflichtversicherung speziell für ausländische Studierende an. Der Vorteil: Im Vergleich zu anderen Versicherungen ist dieses Paket mit knapp über 50 Euro pro Monat sehr günstig. Ein echter Pluspunkt, wenn man als AusländerIn mit wenig oder gar keinem Geld in der Tasche nach Deutschland kommt. Und solange man während seines Studiums auch noch gesund bleibt, scheint dieses Angebot ein echtes Schnäppchen.

Die Probleme beginnen, wenn man tatsächlich eine medizinische Leistung in Anspruch nehmen muss. Nur wirklich akute Unfälle sind versichert. Schnell stellt sich heraus, dass die Würzburger Versicherung keine Krankenversicherung im herkömmlichen

Sinne ist. Kein Zahnersatz, keine Zahlungen bei der Behandlung von Krankheiten, die vor der Versicherungszeit schon diagnostiziert wurden, keine Vorsorgebehandlungen etc. Ein extra Formular ist dem behandelnden Arzt oder der behandelnden Ärztin vorzulegen, damit er oder sie ersehen kann, welche Kosten von der Versicherung übernommen werden. Enge Klauseln und viel Kleingeschriebenes bewahren die Versicherung in vielen Fällen vor Zuzahlungen und Rückerstattungen.

Bis zu ihrer Schwangerschaft hatte J.L. auch nur geringe Probleme mit ihrer Versicherung. Doch mit der Schwangerschaft kam es dann „dicke“. Eigentlich hat sie alles richtig gemacht, bis zu dem Moment, in dem sie ihr Kind durch eine Spontangeburt einfach zu früh bekam. Da sie in ihrem geschwächten Zustand nicht gleich an diesem Tag die Geburt bei der Versicherung meldete, weigert die sich nun, die Krankenhaus- und Behandlungskosten für die Entbindung zu übernehmen. Knapp 2.000 Euro sind zu bezahlen, die J.L. in ihrer Situation nicht aufbringen kann. Und so beginnt sie einen Kräfte zehrenden Brief- und Telefonkampf mit ihrer Versicherung – bei dem sie leider auch nicht viel Unterstützung durch studentische Einrichtungen erfährt. In ihrer Verzweiflung wandte sie sich an das Frauenbüro.

„Da hätten Sie sich die Verträge ordentlich durchlesen und sich informieren müssen über die Leistungen der Versicherung, Selbst Schuld.“, so oder ähnlich sind die Kommentare von Außenstehenden. Aber seien wir mal ehrlich: Wer, außer den VersicherungsberaterInnen, findet sich denn in diesem Dschungel von Versicherungen zurecht? Wer liest schon sämtliches Kleingedruckte? Wenn wir dann irgendwelche Fristen versäumen, geht es uns nicht anders als den ausländischen Studierenden. Wir haben aber den eindeutigen Vorteil, in diesem bürokratischen Staat aufgewachsen zu sein und zu wissen, wie er funktioniert. Und im Notfall haben wir genügend AnsprechpartnerInnen, die uns weiterhelfen können. Die ausländischen Studierenden haben meist weder Bezugspersonen noch sind sie



Im Gespräch mit der Autorin:

Frau **J. L.**, Mitte 30, aus China, seit 2001 in Deutschland/Göttingen, privat versichert bei der Würzburger Versicherung.

Frau **K. G.**, Anfang 30, aus Kasachstan, seit 1999 in Deutschland/Göttingen, gesetzlich versichert bei der TK (Techniker Krankenkasse).

in ihrer Sprachkenntnis des Deutschen soweit, dass sie das komplizierte Beamtendeutsch verstehen könnten – verstehen es doch die Muttersprachler kaum.

Im folgenden Gespräch mit den ausländischen Studentinnen Frau J.L. und Frau K.G. wird deutlich, wie schnell man sich in diesem Dschungel verheddern kann und wie unterschiedlich die Erfahrungen sein können.

Frau L., wie war das damals, als Sie nach Deutschland gekommen sind? In Deutschland gilt ja eine Versicherungspflicht. Was hat Sie bewogen, gerade zu dieser Versicherung zu gehen?

J.L.: Um ein Visum zu bekommen musste ich eine Versicherung vorweisen. Bei der AOK haben sie gesagt, sie könnten mich nicht versichern, da ich schon über 30 war, ich solle mich privat versichern. Ich wusste natürlich nicht, welche Privatversicherungen es in Deutschland gibt. Ich habe von meinen Freunden gehört, und auch im Büro Studium International der Uni, es gäbe die Würzburger Versicherung. Aber ich habe nicht darüber nachgedacht, ob die Versicherung gut oder schlecht ist. Als ich mich immatrikulierte, war ich gerade 30 Jahre alt geworden. Ich wäre natürlich auch gerne bei einer gesetzlichen Krankenkasse, aber über 30 versichern sie einen nicht.

Wie war es bei Ihnen Frau G.?

K.G.: Ich wusste, dass man sich in Deutschland versichern muss. Und vor allem im Ausländeramt wurde man darauf hingewiesen, dass ohne eine Versicherung das Visum nicht

verlängert wird. Ich habe die Deutschkurse beim Lektorat für Deutsch als Fremdsprache besucht und auch da wurde mehrmals darauf hingewiesen, dass es eine Versicherungspflicht in Deutschland gibt und welche Krankenkassen zur Verfügung stehen. Außerdem war ich sehr krank, als ich nach Deutschland kam; daher musste ich mich zwangsweise versichern.

Und da gibt es noch etwas. Solange man die Deutschkurse besucht und noch nicht immatrikuliert ist, nimmt die TK dich nicht auf. Das heißt, solange ich die Kurse besucht habe, war ich nicht versichert. Außerdem wird man nicht immatrikuliert, solange man keine Versicherung nachweist. Nach der Hauptprüfung in Deutsch hat die TK mich ohne weiteres versichert. Aber ich war damals erst 23, daher gab es keine Probleme.

Es war eine reine Zufallsentscheidung, dass ich mich bei der TK habe versichern lassen. Zur Auswahl standen nur die Barmer, die AOK oder die TK. Mir wurde von Freunden gesagt, dass die TK eine studentenfremdliche Versicherung sei und ihr Büro im ZHG war außerdem gut zu erreichen. Die Leute von der TK kommen nach den Deutschkursen und werben mit verschiedenen Werbematerialien die Studierende an. Wer Interesse hat, kann das nicht übersehen.

J.L.: Die Würzburger Versicherung wirbt gerade bei den ausländischen Studierenden, sie haben z.B. eine chinesische Übersetzung ihrer Eintrittsformulare.

K.G.: Ja, sie machen ganz gezielt ausländischerfreundliche Werbung.

J.L.: Ja, sie bieten die Versicherung für Sprachschüler und Studierende an, also ausschließlich für

ausländische Studierende. Es gibt drei verschiedene Versicherungsmöglichkeiten mit verschiedenen monatlichen Beiträgen für maximal 5 Jahre.

K.G.: Und die Preise sind wirklich sehr günstig, so zwischen 30 und 50 Euro. Damit werden die Leute beworben.

Frau L., hatten Sie vor der Schwangerschaft bereits Probleme mit der Versicherung?

J.L.: Ich musste schon immer genau aufpassen, was sie überhaupt erstatten, welche Leistungen in diesem Preis enthalten waren. Rückerstattung gab es nur bei Rezepten und sie bezahlten keinen Zahnersatz etc. Und deswegen war ich mit Arztbesuchen immer sehr vorsichtig. Aber Gott sei Dank bin ich meistens gesund. Sie haben vor der Schwangerschaft nur einige kleinere Beträge nicht erstattet, z.B. haben sie die Kosten für eine Brille und auch für eine Krebsvorsorgeuntersuchung nicht übernommen.

Von den Gesetzlichen wird auch nicht mehr alles übernommen. Die Ultraschalluntersuchung bei der Frauenärztin bzw. beim Frauenarzt wird als Vorsorgeuntersuchung auch nicht mehr bezahlt. Nur das Abtasten wird bezahlt.

K.G.: Aber die Würzburger bezahlt, glaub ich, auch das Abtasten. Weil sie sagen, das ist nicht akut, das ist Vorsorge. Alles, was unter Vorsorge fällt, wird nicht übernommen. Also, wenn man mit Beschwerden zur Ärztin bzw. zum Arzt geht und sie/er sagt, da ist nichts, man ist sozusagen gesund - das gilt dann als Vorsorge und man muss diese Untersuchung selbst bezahlen.



Ja, da bleibt wohl Interpretationsspielraum, was „akut“ ist.

K.G.: Also, mir hat die Krankenkasse auch vor der Schwangerschaft keine Sorgen gemacht. Sie haben alle Rechnungen bezahlt. Das wurde alles über die Krankenkassenkarte geregelt. Problemlos. Auch beim Zahnersatz haben sie zwei Drittel aller Kosten übernommen.

J.L.: Ein Beispiel fällt mir noch ein. Im Haus, wo ich früher gewohnt habe, wurde ich mal von einem Hamster gebissen und es war sehr schmerzhaft (lacht). Ich bin zum Arzt gegangen und er hat mir eine Tetanuspritze gegeben. Das hat die Versicherung bezahlt. Und auch die zweite Impfung. Aber bei der dritten haben sie gesagt, es bestünde kein Versicherungsschutz. Das ist doch eigentlich unlogisch...

Also, die dritte Spritze mussten Sie selbst bezahlen?

J.L.: Ja, die habe ich selbst bezahlt. Sie haben gesagt, es liegt kein Versicherungsschutz vor. Auch als der Arzt sich bei ihnen gemeldet hat, kam das Schreiben zurück, ohne dass sie einen

Grund genannt haben. Die dritte Spritze bekommt man ja erst ein paar Monate später - vielleicht haben sie es vergessen. Aber ich hatte ihnen auch geschrieben, dass ich die ersten zwei Impfungen schon bekommen habe, aber es kam wieder keine Antwort.

K.G.: Ja, weil die dritte Spritze, das ist wieder nicht akut. Das ist Impfschutz, aber nicht die akute Behandlung von Hamsterbissen.

[Lachen]

So unlogisch das klingt, aber so ist es. Bei meinem Mann, der auch dort versichert war, haben sie auch geschrieben, dass seine Herzprobleme keine akuten Probleme sind – weil man bei der Untersuchung nichts feststellen konnte. Er hatte Herzschmerzen - er hatte schon früher Probleme damit - und wollte sich einfach vergewissern, dass da nichts Ernstes ist. Und sie haben die Kosten nicht übernommen: „Das ist nicht akut, bezahlen sie diese 500 Euro selbst.“ So läuft es dort.

J.L.: Und bei Erstattungen muss man manchmal lange Zeit warten. Einmal habe ich auf einer Kostenerstattung durch die Würzburger fast drei Monate gewartet...

Wie sahen Ihre Probleme mit der Würzburger während der Schwangerschaft aus, Frau L.?

J.L.: Ich hatte das Problem, dass der Versicherungsmakler und die Leute direkt bei Würzburger oft unterschiedliche Auskünfte geben. Zum Beispiel habe ich beim Makler angefragt, wie lange ich mein Baby versichern kann. „Solange wie Sie möchten.“ sagte man mir dort, und als ich bei der Würzburger angerufen habe, sagten sie mir höchstens sechs Jahre. Das ist immer unterschiedlich, das kommt drauf an, mit wem man telefoniert.

Genau so fragte ich nach einer Hebammenbetreuung und einem Geburtsvorbereitungskurs; der Makler sagte ja und die Würzburger sagte nein. Die Hebammenleistungen wer-

den *nur* bei der Geburt übernommen, vorher nicht und nachher nicht.

Ich hab auch noch während meiner Schwangerschaft gefragt, wie ich mein Baby versichern soll, aber weder der Makler noch die Würzburger haben gesagt, ich muss meine Tochter gleich nach der Geburt sofort anmelden.

Die Probleme sind dann nachher gekommen. Ich habe meine Tochter geboren und war sieben Tage im Krankenhaus. Und danach habe ich sofort das Formular zur Versicherung geschickt. Aber sie sagen, ich habe meine Tochter zu spät angemeldet und sie wollen daher die Kosten nicht übernehmen. Aber ich hatte eigentlich keine Chance, sie sofort anzumelden - es war ja am Abend, 21.53 Uhr. Ich hatte ja mehrmals angerufen und die Schwangerschaft und den genauen Geburtstermin, Anfang Juli, angegeben. Nach der Entlassung habe ich das sofort erledigt.

K.G.: Es gibt ja drei vorgeschriebene Untersuchungen während einer Schwangerschaft, 16., 25. und 30. Woche. Diese drei wurden aber bezahlt?

J.L.: Ja, fast alles. Sie haben nur keine Hebammenleistungen, also keine geburtsvorbereitenden Maßnahmen gezahlt.

K.G.: Und dann ist die Hebamme aber noch ein paar Mal zu Dir nach Hause gekommen?

J.L.: Nein.

K.G.: Auch nicht? Die Hebamme hat Dich nicht einmal vorher besucht?

J.L.: Nein, ich wusste ja, sie bezahlen es nicht. Sie sagen, nur bei der Entbindung.

K.G.: Und man kann ja im Krankenhaus diese Hilfe nicht ablehnen. Wenn die Hebamme zu Dir kommt kannst du nicht einfach sagen: „Nein, das wird nicht von der Krankenkasse bezahlt, deswegen halten Sie sich von mir fern.“

J.L.: Ich habe das wirklich so gemacht. Ich habe gesagt, das wird von der Versicherung nicht bezahlt. Aber

Der Unterschied zwischen einer gesetzlichen und einer privaten Versicherung ist – wenn es um die Zahlung der Rechnungen geht – dass man bei einer gesetzlichen Versicherung eine Krankenkassenkarte bekommt, die man in der Arztpraxis vorlegen muss. Damit kann die Ärztin bzw. der Arzt direkt mit der Krankenkasse abrechnen. Ist man privat versichert, werden alle Rechnungen an die Versicherte/den Versicherten geschickt. Sie/Er muss erst einmal die Rechnung selbst bezahlen, dann alles an die Versicherung schicken und sie prüfen, was erstattet werden kann, abhängig davon, wie der Vertrag abgeschlossen wurde. Erst dann bekommt man den Betrag erstattet.

der Arzt und die Hebamme haben gesagt, das ist ein stationärer Notfall.

Also, die Leute im Krankenhaus haben sich da für Sie eingesetzt?

J.L.: Ja, durch die Hilfe des Arztes haben sie dann die Kosten hierfür übernommen. Aber da ist immer noch eine Rechnung offen, die ich angeblich zu spät eingereicht habe. Die drei Hebammenrechnungen zuvor haben sie erstattet. Und dann, auf einmal bei der nächsten, ebenfalls stationären Behandlung, wäre es eine „Kulanzzahlung“. Ich verstehe das nicht.

K.G.: Ja, das ist meiner Meinung nach deren Strategie. Grundsätzlich nicht bezahlen, bis die/der Versicherte sich wehrt und eine extra Bestätigung des Arztes bekommt, dass die Hilfe notwendig war – ja, dann können sie aus „Kulanzgründen“ bezahlen. Nicht, dass Du recht hast, sondern aus „Kulanzgründen“. Ich sehe das eindeutig als eine Strategie an. Besonders, wenn sie denken, dass eine Chinesin sowieso nicht sehr viel Ahnung vom deutschen Recht und in der deutschen Sprache hat, dann denken sie bestimmt, es ist doch leichter für sie, diese 600 Euro zu bezahlen als zum Anwalt zu gehen oder so.

J.L.: Ja, genau. Bei den kleineren Beträgen habe ich auch gesagt, ist es egal, aber dann kommen diese höheren Rechnungen...

K.G.: Diese Hilfeleistungen durch die Hebammen sind ja auch gesetzlich und staatlich vorgesehen, das heißt, sie sind notwendig. Und bei mir war das alles problemlos. Die Hebamme hat mich während der Schwangerschaft sehr gut betreut. Ich konnte sie mitten in der Nacht anrufen und um Rat fragen.

Und dass ich einen Anspruch auf eine Hebamme habe, hat mir auch die Krankenkasse gesagt. Nicht direkt, aber als ich angerufen habe, haben sie gesagt, ich soll mir eine Hebamme suchen. Und als die TK erfahren hatten, dass ich schwanger bin, haben sie mir soviel Informationen zugeschickt, dass ich schon anhand der

Broschüren wusste, dass ich z.B. Recht auf Mutterschutz habe. Ich habe auch ein wenig Geld von Ihnen bekommen, nicht viel, aber trotzdem war es erfreulich, dass ich in den acht Wochen vor und den sechs Wochen nach der Geburt mehr Geld hatte. Auch den Krankenhausaufenthalt und sämtliche Hebammenleistungen haben sie bezahlt.

Die Hebamme hat mich auch nach der Geburt besucht und hat bei mir zu Hause gezeigt, wie ich z.B. meinem Kind pflegen sollte. Und das war sehr hilfreich. Besonders für eine Ausländerin, die hier keine Mutter, keine Schwester, gar keinen hat, die einem da helfen können. Und auch im Krankenhaus haben sie mich sehr unterstützt.

Frau L., Ihre Tochter mussten Sie dann noch extra versichern?

J.L.: Ja, sie ist nicht mit mir zusammen versichert.

K.G.: Und wie viel zahlen Sie für sie?

J.L.: Knapp 60 Euro.

K.G.: Und ich zahle nichts extra. Bei mir ging das alles automatisch. Sie haben mir noch vor der Entbindung alle Unterlagen zugeschickt und teilen mir mit, dass meine Tochter bei mir mitversichert ist – von der Sekunde der Geburt an.



Und ich bezahle so eigentlich weniger als Frau L. Ich zahle nur für mich, diese hundertfünfzig Euro im Monat – (überlegt) naja, es ist ein bisschen mehr.

Ihnen, Frau L., sind ja jetzt noch knapp 2.000 Euro Kosten übrig geblieben, die die Versicherung nicht übernehmen will.

J.L.: Ja, der stationäre Aufenthalt bei der Entbindung und noch eine Hebammenrechnung. Meine Tochter hatte bei der Geburt Gelbsucht. Und sie sagen, das wäre eine „vorvertragliche Erkrankung“. Aber: Sie hatten den Versicherungsbeitrag für meine Tochter für diesen Monat bereits von meinem Konto eingezogen. Also war sie ja eigentlich schon versichert...

K.G.: Das ist gemein! Man kann das doch nicht vorhersehen, ob das Kind Gelbsucht bekommt oder nicht!

J.L.: Ja, man weiß vorher nicht, ob sie gesund zur Welt kommen oder nicht. Meine Tochter ist gesund geboren - nur wegen der Gelbsucht bezahlen sie nicht. Ich habe angerufen, und sie sagten, ich hätte das sofort nach der Entbindung anmelden sollen.

K.G.: Aber man kann das doch nicht. Gleich nach der Geburt will man einfach nur schlafen, sich zusammen mit dem Kind zurückziehen und sonst nichts mehr sehen und hören.

J.L.: Eine Ärztin hat dann für mich angerufen, nachdem mein Widerspruch schon abgelehnt worden war und gefragt, warum sie das Kind nicht mit der Mutter zusammen versichern, es würde ja in ganz Deutschland so gehandhabt. Und die Frau von der Würzburger sagte, sie wisse das nicht und sie würde zurückrufen.

Aber wir haben fast eineinhalb Stunden gewartet und niemand hat angerufen. Die Ärztin hat dann noch mal angerufen und am anderen Ende wurde erneut gesagt, dass sie nicht weiß warum. Aber sie meinte, wenn ich

mich spätestens am Behandlungstag angemeldet hätte, dann hätten sie bezahlt, weil an diesem Tag meiner Tochter Blut abgenommen wurde und die Gelbsucht festgestellt wurde.

Guck mal, wenn ich selbst anrufe, sagen sie, ich hätte das am Entbindungstag sofort anmelden müssen, und wenn die Ärzte anrufen, heißt es auf einmal, wenn mein Baby gesund gewesen wäre, dann hätten sie bezahlt – und die angeblich zu späte Anmeldung wurde dann gar nicht erwähnt. Also bezahlt die Würzburger nur wegen der Gelbsucht nicht...

K.G.: Unglaublich... Das ist immer die Begründung: Wenn die Krankheit schon vor dem Versicherungsschutz bestanden hat, die Beschwerden schon vorher da waren, eigentlich darf man dann nicht behandelt werden. Das ist eine Versicherung, die nur für gesunde Menschen, die gesund bleiben, vorgesehen ist. Die auf eigenes Risiko gehen: Na ja, jetzt zahl ich monatlich weniger und wenn wirklich was passiert, bin bereit 600, 800 Euro auf einmal zu bezahlen. Und besonders für eine Frau wäre es ratsam, dass sie von Anfang an eine gute Versicherung für sich wählt. Ich denke, dass ich durch meine Versicherung von vielen Problemen abgeschirmt wurde. Ich habe nur sehr gute Erinnerungen an meine Schwangerschaft und meine Entbindung. Das alles lief problemlos und ich wurde finanziell und ärztlich unterstützt. Alles wurde irgendwie ohne meinem Zutun gelöst.

Frau L., Sie möchten ja jetzt die Krankenkasse wechseln. Sie müssen ja wieder in eine private, da Sie schon über 30 Jahre alt sind.

K.G.: Das Wechseln wird natürlich schwieriger. Wenn man schon privat versichert war, kann man nicht ohne weiteres in eine gesetzliche Versicherung eintreten. Mein Mann war ebf. dort versichert und eigentlich gesund und er konnte nur durch mich die Versicherung wechseln, weil er mit

mir versichert werden konnte. Das war die einzige Lösung. Wenn ich auch bei der Würzburger gewesen wäre, würden wir auch in der Falle sitzen. Man kann nicht einfach zur TK oder einer anderen Gesetzlichen gehen und aufgenommen werden, wenn man bei der Würzburger war.

Die Würzburger hat sich in diesem Gespräch ja als Versicherung dargestellt, die eigentlich keine Krankenkasse im herkömmlichen Sinn ist. Sie versichert nur Unfälle und Notfälle. Natürlich gibt es private Krankenversicherungen, die dieselben Leistungen und noch mehr als die Gesetzlichen bieten. Natürlich sind diese dann teurer als die Würzburger.

K.G.: Ja natürlich. Viele treten in die Würzburger ein, weil sie sagen, ich zahle die 50 Euro, das ist toll, ich werde eh nie krank. Für manche ist diese Versicherung vielleicht sehr gut. Ich kenne einen Thailänder, der ist seit fünf oder sechs Jahren bei der Würzburger und war nicht ein Mal beim Arzt, weil er gesund ist. Für ihn ist es egal. Die Würzburger ist vielleicht nicht schlecht, aber meiner Meinung nach, gerade für Frauen im gebärfähigen Alter, die Kinder möchten, nicht geeignet.

Was möchten Sie beide Ihren ausländischen Kommilitonen mit auf den Weg geben?

J.L.: Man sollte bei den privaten Versicherungen sehr vorsichtig sein, und immer genau fragen, was versichert ist und was erstattet wird. Und die Korrespondenz sollte man immer schriftlich machen. Da ich meistens nur telefonisch mit der Versicherung gesprochen habe, hatten die natürlich nichts vorliegen, auf das ich mich hätte berufen können. Also besser alles schwarz auf weiß.

K.G.: Erster Rat natürlich ist, dass man sich gut beraten lässt, bevor man einen Vertrag abschließt – gerade wenn man die deutsche Sprache nicht so gut beherrscht. Und zweitens, man muss nicht denken, dass alles, was

billig ist, auch gut ist. Dass es im Nachhinein vielleicht schwer wird, aus einer billigen Sache wieder herauszukommen. Lieber etwas mehr bezahlen.

Nachtrag:

Frau J.L. möchte nach diesen Erfahrungen ihre Krankenversicherung wechseln. In Frage kommt für Sie weiterhin nur eine private Krankenversicherung, die aber über sämtliche Leistungen einer Gesetzlichen verfügt. Bezüglich der offenen Rechnung hätte sie, laut eines Anwalts, noch rechtliche Schritte unternehmen können, da ihre Tochter für den Monat Juni ja tatsächlich schon versichert war. Doch Frau J.L. fehlt nun die Kraft, noch weiter zu kämpfen. Sie möchte sich nun, verständlicherweise, um ihre Tochter kümmern, die mühsame und deprimierende Zeit der Schwangerschaft vergessen und natürlich auch ihr Studium erfolgreich abschließen.

Informationen für ausländische Studierende, auch zur Krankenversicherung, finden Sie auf der Internetseite des Büros „Studium International“ der Universität Göttingen. Das Büro selbst finden Sie am Wilhelmsplatz 4.

Kontakt:
 Studium International
 Wilhelmsplatz 4
 37073 Göttingen
 Tel. +49 (0)551 / 39-113
 Fax +49 (0)551 / 39-2591
 studium.international@zvw.uni-goettingen.de

<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/24942.html>



Neuer Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Ziel: Diskriminierungsfreie Leistungsbewertung

zwd Berlin - In zahlreichen Branchen wird bereits nach Leistung gezahlt. Bei Bund und Kommunen sollen nach dem neuen Tarifvertrag (WöD) ab 1. Januar 2007 Leistungsentgelte eingeführt werden. Unter dem Blickwinkel der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern stellt sich die Frage, inwieweit die Systeme diskriminierungsfrei gestaltet sind. Diese Anforderung wäre erfüllt, wenn tarifliche oder betriebliche Regelungen folgende rechtliche Vorgaben gewährleisten:

1. Gleiche Verdienstchancen

Bei Frauen und Männern mit gleichen Tätigkeiten sind gleiche Leistungsmaßstäbe anzulegen.¹ Handelt es sich um unterschiedliche, aber gleichwertige Tätigkeiten, muss die Maßeinheit „objektiv geeignet sein“, Frauen und Männern gleich hohe Gesamtverdienste zu ermöglichen.²

2. Keine Benachteiligung von Lebenslagen

Es dürfen keine Leistungskriterien ausgewählt werden, die Angehörige eines Geschlechts schlechter erfüllen können, z.B. aufgrund von Kindererziehung oder Pflege. Zu einer Benachteiligung kann u.a. das Kriterium der zeitlichen Flexibilität führen.³

3. Transparenz

Beschäftigte müssen überprüfen können, worauf Unterschiede beim Leistungsentgelt zurückzuführen sind.⁴ Empirische Untersuchungen zeigen,

dass diese Anforderungen nicht immer eingelöst werden.⁵ Daten über die Verteilung von Leistungsvergütungen weisen darauf hin, dass Beschäftigte in unteren Entgeltgruppen -häufig überwiegend Frauen- sowie Teilzeitbeschäftigte häufig benachteiligt werden. Dies ist vielfach darauf zurückzuführen, dass nicht ausschließlich die Leistung zählt, sondern leistungsfremde Aspekte bei der Vergabe eine Rolle spielen, zum Beispiel die Hierarchiestufe oder Geschlechtszugehörigkeit. Eine wichtige Voraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit bilden Systeme, die auf messbaren, zählbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien beruhen. Dies ist auch die Intention des S 18 WöD. Wenn zum Beispiel zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten vereinbart wird, dass die Wartezeit für BürgerInnen von 30 auf 20 Minuten verringert und die erreichte Leistung methodisch zuverlässig ermittelt wird, ist der Leistungsmaßstab transparent. Diese Anforderungen können die herkömmlichen Beurteilungssysteme in der Regel nicht erfüllen. Analysen konnten auch zeigen, dass eigenschafts- und verhaltensbezogene Kriterien besonders anfällig für geschlechterbezogene Vorurteile sind, so zum Beispiel Belastbarkeit oder Durchsetzungsvermögen.

Weniger problematisch sind Kriterien, die sich auf die Qualität der Dienstleistungen und Prozesse, auf Zeiten

und Mengen (Bearbeitungszeiten, Wartezeiten, Zeiten der Erreichbarkeit, Anzahl von Vorgängen...) sowie auf Kundenfreundlichkeit – ermittelt durch Kundenbefragungen - beziehen. Last but not least gilt es, Frauen angemessen an der Gestaltung der Systeme zu beteiligen und durch Erhebung und Auswertung aussagekräftiger Daten die geschlechtergerechte Vergabe von Leistungsentgelten zu kontrollieren.

Karin Tondorf,
freiberufliche Wissenschaftlerin

¹ Artikel 141 Ec-Vertrag

² EuGH-Entscheidung vom 31.5.1995 Rs-C400/93 „Royal Copenhagen“

³ vom 17.10.1989 Rs 109/88 „Danfoss“

⁴ Vgl. Fußnote 3

⁵ Karin Tondorf/Andrea Jochmann-Döll (2005). (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung? VSA-Verlag Hamburg

Weitere Informationen:
www.frauen.zwd.info

Wir bedanken uns für die freundliche Überlassung des Artikels, der erstmals im Zweiwochendienst/Frauen und Politik, Ausgabe 230/2006, Seite 25, erschienen ist.

Eine Veranstaltung des Gleichstellungsbüros
der Georg-August-Universität Göttingen
zum Internationalen Frauentag 2007



Dr. Karin Tondorf
Neuer Tarifvertrag
für den öffentlichen
Dienst:
(Geschlechter-)Gerechte
Leistungsvergütung?

8. März 2007

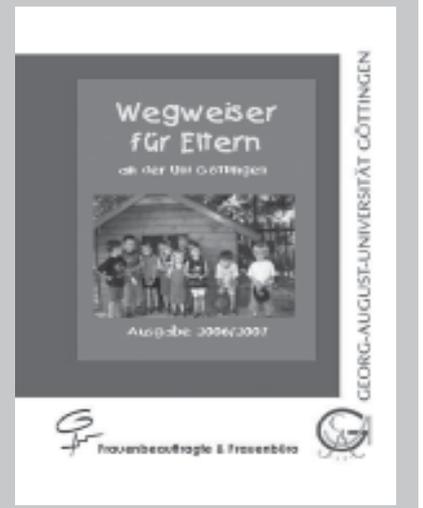
Beginn 10:00 Uhr
Kinosaal in der Alten Mensa
Wilhelmsplatz 3, 37073 Göttingen

Eintritt frei

Wegweiser für Eltern an der Uni Göttingen

Die Geduldsprobe

Grete Andresen



Es war eigentlich ein schöner Tag im Büro, die letzten Korrekturen für den Wegweiser waren erledigt, die Druckvorlagen erstellt, ich brauchte eigentlich nur noch auf die Druckfreigabe von Frau Dr. Kirsch-Auwärter warten.... Aber dann. Die Nachrichten im Autoradio auf dem Heimweg ließen mich doch aufhorchen: „Die Bundesregierung will das geplante Elterngeld doch noch in diesem Jahr beschließen...“.

So ging es das ganze Jahr durch, immer wieder neue Gesetze und andere Änderungen, die im Wegweiser mit berücksichtigt werden mussten. Also wurde der Neudruck wieder einmal verschoben, damit er nicht bereits beim Erscheinen überholt ist.

Das Ziel des Wegweisers ist es, Eltern an der Uni Göttingen möglichst genaue Informationen über finanzielle Hilfen sowie Tipps und Ratschläge zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie in kompakter Form zu geben.

Um diesen Anspruch gerecht zu werden, wurde zum Beispiel das Sozialgesetz auf Neuregelungen durchgeforstet – eine mühsame Aufgabe: Allein die „Übersicht über das Sozialrecht“, herausgegeben vom Bundesministerium und Soziale Sicherung, umfasst 973 Seiten. Es gab jede Menge weitere Änderungen: Die Bundesstiftung „Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens“ hatte die

Einkommensgrenzen für einen Anspruch auf Hilfe geändert, das Entbindungsgeld war bereits im Zuge der Gesundheitsreform ohne große Ankündigung in der Presse gestrichen worden, es gab eine neue „Düsseldorfer Tabelle“, die „alte“ Sozialhilfe wurde aufgesplittet in zwei neue Teile: Arbeitslosengeld II (SGB II: Grundsicherung für Arbeitssuchende) und in das Sozialgeld (SGB II: Sozialhilfe und Grundsicherung im Alter). Und wichtig für ausländische Studierende: Das Aufenthaltsgesetz wurde durch das neue Zuwanderungsgesetz abgelöst.

Bei der Kinderbetreuung gab es eine erfreuliche Ergänzung: Das Kinderbewegungshaus – ein Kooperationsprojekt der Uni Göttingen mit dem ASC Göttingen von 1846 e.V. – wurde eröffnet. Außerdem waren viele Vereine umgezogen, demnach mussten alle Adressen auf Aktualität überprüft werden.

Aber es ist geschafft, die neue Ausgabe mit Stand Oktober 2006 liegt jetzt vor. Die Druckfassung wurde bereits an exponierte Stellen in der Uni und in der Stadt ausgelegt und an verschiedene Institutionen geschickt. Die Broschüre ist kostenlos und kann bei Bedarf im Gleichstellungsbüro der Universität angefordert werden.

Wer darüber hinaus noch Fragen hat, erreicht mich montags und dienstags unter der Telefonnummer 0551 / 39-2404.

Wegweiser im Internet

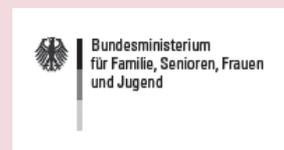
<http://www.uni-goettingen.de/frauenbuero>

Der Wegweiser wird ständig aktualisiert. Diese Fassung liegt als pdf-Datei zum Herunterladen unter der o.g. Internetadresse bereit.

Neue Internetseite für Familien

<http://www.familien-wegweiser.de>

Auf der für Familien speziell ausgerichteten neuen Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finden Sie zahlreiche Informationen zum Thema Eltern werden und Eltern sein, u.a. auch Online-Rechner zum Elterngeld und Elternzeit.





Telearbeit an der Georgia Augusta

Erfolgreiches Pilotprojekt wird weitergeführt

Detlev Blechner

„Ohne Telearbeit könnte ich meine Arbeit in diesem Umfang und der Qualität nicht leisten“ oder „Nach einem Jahr lernen immer mehr Kunden, dass ich meine Dienstleistung zu wesentlich besseren Zeiten für sie anbiete“. Diese Aussagen von ProjektteilnehmerInnen stehen stellvertretend für eine Vielzahl von überwiegend positiven Beiträgen, die in einer Zwischenbilanz zum ersten Jahr in Telearbeit genannt wurden.

Natürlich gibt es auch kritische Stellungnahmen, die von einer wesentlich intensiveren Zeitauslastung sowohl beruflich als auch privat berichten. Dies wird aber nicht als negativ empfunden, sondern als ein positives Ergebnis für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zum Beispiel verschafft der Wegfall von Wegezeiten bereits einen erheblichen Zeitgewinn, der beruflich oder privat genutzt werden kann. Gleichzeitig führt die Aufhebung der starren Trennung zwischen Arbeitstätte und Wohnort dazu, dass früher zerrissene Alltagsabläufe heute besser koordiniert werden können.

Die Möglichkeit der täglichen Selbststeuerung verschafft den ProjektteilnehmerInnen den wesentlichen Zeitgewinn. Durch die „Teilautonomie“, am richtigen Ort zum richtigen Zeitraum die richtigen Aufgabeninhalte zu erledigen und Tätigkeiten auszuüben,

steigt nicht nur die Effektivität des Zeiteinsatzes, sondern es führt gleichzeitig dazu, die Effizienz der Ergebnisse zu verbessern. Dieser Zusammenhang führt im Ergebnis zu einer positiven Leistungsmotivation, und diese, so die TeilnehmerInnen, wirkt sich nicht nur auf das Privatleben aus, sondern besonders auf die beruflichen Ergebnisse.

Der Wunsch, „trotz“ Kindern oder aus anderen Gründen dauerhaft und mit Erfolg im Berufsleben zu bleiben, hat sich für sie erfüllt, seine Verwirklichung teilweise sogar verbessert oder wäre ohne Telearbeit gar nicht möglich gewesen.

Im Arbeitsprozess zu bleiben und ihr Wissen weiter zu entwickeln, ist den TeilnehmerInnen sehr wichtig. Die TeilnehmerInnen stammen aus unterschiedlichen Bereichen und haben völlig unterschiedliche Aufgabenstellungen in der Uni-Verwaltung. Das gemeinsam ist, das sie zur Aufgabebewältigung ihr Wissen und ihre Fachkompetenzen kontinuierlich weiterentwickeln müssen. Dies erfordert die ständige Verknüpfung von neuen und sich verändernden Informationen mit ihrem beruflichen Ausbildungswissen und ihren Berufserfahrungen.

Je kontinuierlicher ein solcher Lebensarbeitsprozess verläuft, umso erfolgreicher sind die Ergebnisse, wenn er

nicht mehrfach und/oder dauerhaft unterbrochen beziehungsweise abgerissen ist. Arbeitsformen wie Telearbeit sind in den wachsenden IT-gestützten Berufsfeldern deshalb bestens geeignet, kontinuierliche Lebensarbeitsprozesse zu gewährleisten.

Bisher ist im Projekt zwar nur ein Mann in Telearbeit tätig, aber das Interesse an Telearbeit sollte für sie ebenfalls gefördert werden. Dies ist eine besondere Empfehlung der teilnehmenden Frauen, denn schließlich können auch Männer durch Telearbeit familiäre Aufgaben stärker wahrnehmen, was den Frauen die Möglichkeit schafft, sich in den qualifizierten Berufsfeldern stabil zu etablieren. Es hat soziale Veränderungen gegeben. Der Umgang miteinander hat sich verändert und dies hat Auswirkungen auf die private Lebenssituation und die Arbeitskooperationen mit Kunden, Vorgesetzten und Kollegen. Im privaten Umfeld ist der Umgang mit Kindern oder pflegebedürftigen Personen, z.B. am morgen, wesentlich ausgeglichener; dies wird als eine wesentliche Verbesserung der eigenen Lebensqualität wahrgenommen und hat natürlich auch positive Effekte auf die Arbeitsmotivation, da die Telearbeitenden wesentlich ausgeglichener und stressunbelasteter in die täglichen Arbeitsphasen eintreten.

...

Ihren Schilderungen zufolge haben sich die Kontakte zu Arbeitspartnern nicht verschlechtert, wohl aber verändert. Die internen und externen Kunden sowie die Vorgesetzten und TeamkollegInnen haben erkannt, dass durch die gemeinsam vereinbarten Bürotage (Alternierungszeiten) auch für sie Vorteile entstehen, da an diesen Tagen mit den Telearbeitenden strukturierter und konzentrierter zusammen gearbeitet wird als früher. Die meisten Telearbeitenden bieten nach Bedarf auch zusätzliche flexible Arbeitszeiten im Büro an, der Trend für die Notwendigkeit ist hierzu eher abnehmend.

Stattdessen wird die Möglichkeit gerne genutzt, sie zu Zeitpunkten anzurufen, die außerhalb üblicher Zeitkorridore liegen, zum einen um intensivere Telefongespräche zu führen oder zum anderen, weil sie an ihrem häuslichen Arbeitsplatz besser zu erreichen sind.

Der räumliche Nutzen der alten Büros hat sich im Wesentlichen noch nicht verändert. Die meisten haben ihren alten Arbeitsplatz behalten, er wird aber anders genutzt. Wenn in den Teams Not an Arbeitsplatz ist, wird er natürlich mitgenutzt. In räumlich beengten Situationen, z.B. drei KollegInnen in einem Raum, wird die neue Situation positiv wahrgenommen, da die Büro-KollegInnen durch die KollegInnen in Telearbeit außerhalb der Alternierungstage mehr Platz zur Verfügung haben und das insgesamt dem Stressabbau dient.

Soviel zu den bisherigen Erfahrungen der Telearbeitenden. Alle möchten ihre Telearbeit auf Dauer ausüben und hoffen nun auf eine schnelle, positive Entscheidung, ihren Telearbeitsplatz behalten zu können. Weiter empfehlen sie, anderen KollegInnen Telearbeit zu ermöglichen und werden deshalb bei der Aufbereitung der gesammelten Erfahrungen mitmachen, um einen Ausbau der Telearbeit zu unterstützen.

Telearbeitende und Telemanagende bei einer gemeinsamen Pflichtveranstaltung.

Wie geht es nun weiter?

Das insgesamt positive Stimmungsbild ermutigt das Frauenbüro, die Aktivitäten und notwendigen Projektmaßnahmen weiterhin zu unterstützen und weiter zu entwickeln. In einer zweiten Erprobungs- und Erweiterungsphase wird das Interesse der Beschäftigten weiter unterstützt. Der Projektmanagementansatz des Frauenbüros wird nicht nur den Dialog mit der Uni-Verwaltung weiterführen, sondern wie bisher auch die Verantwortung für die Koordinationen und die Schulungen übernehmen. Das Frauenbüro sieht sich hierbei als Ansprechpartnerin für alle Beschäftigte, auch die männlichen Mitarbeiter, und auch für die, bei denen der Kinderbetreuungsaspekt nicht im Vordergrund steht.

Erste Gespräche mit dem Personalrat haben ebenfalls ein positives Resümee ergeben. Dieser war in alle bisherigen Aktivitäten eingebunden, auch in die Schulungen. Er sieht die positiven Effekte, mahnt aber auch an, dass der Standard der Telearbeit, der für die Uni Göttingen entwickelt wurde, zu halten und abzusichern ist. Auch sie werden sich bei einem weiteren Ausbau initiativ einbringen, um die Vorteile für die Beschäftigten möglich zu machen.

Was soll die Entwicklung unterstützen?

Neben einer Broschüre, die zur Zeit in Arbeit ist, werden im Spätherbst in einer Informationsveranstaltung die gemachten Erfahrungen dargestellt und die Wege zu einem Telearbeits-

platz für Interessierte aufgezeigt werden. Darüber hinaus wird es Informationsveranstaltungen geben, um Vorgesetzten und Multiplikatoren die erforderlichen Konzeptinhalte zu vermitteln, damit ein Telearbeitsplatz als ein ganz normaler Arbeitsplatz wahrgenommen wird.

Zusammenfassung

Die Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro hat mir ein weiteren wichtigen Blickwinkel für die Einführung von Telearbeit in den Verwaltungsbereichen des Landes Niedersachsen eröffnet. Dafür möchte ich mich bei den TeilnehmerInnen und dem Frauenbüro erstmal bedanken, das ich auch weiterhin unterstützen werde.

Die vielen Anregungen lasse ich gern in meine Beratungsarbeit für die Landesverwaltung einfließen. Das Innenministerium unterstützt zurzeit verschiedene Modellbehörden bei der Einführung von Telearbeitsplätzen, die in größeren personellen und organisatorischen Zusammenhängen stehen; dort lassen sich auch die Ergebnisse und Erfahrungen aus Göttingen einbringen.

Entsprechend der Telearbeitsvereinbarung nach §81NPersVG wird ein Netzwerk für Telearbeit aufgebaut. Auf der ersten Veranstaltung, die im Auftrag des Innenministeriums vom Studieninstitut des Landes Niedersachsen im Dezember diesen Jahres durchgeführt wird, werden die Erfahrungen des Pilotprojektes aus Göttingen ein Teil des Programms sein.





Das neue Bibliotheks-Wesen Das Frauenbüro „proudly presents“:

Die Bibliothek

Stefanie D. Kuschill

Lang schlummerte die Bibliothek des Frauenbüros im Dornröschenschlaf vor sich hin, bis die Mitarbeiterinnen des Büros sich im Jahre 2005 dazu entschlossen, sie wachzuküssen und der Welt zu offenbaren. Zu diesem Zweck engagierten sie eine frischgebackene Hochschulabsolventin, die sich nun seit ein paar Monaten bemüht, die verschlungenen Dornenranken zu entfernen und die Bücherregale endgültig aus ihrem Schlaf zu reißen...

Im Laufe der Jahre hat sich der Buchbestand auf ca. 1500 Bände erhöht, die bisher jedoch nur den Mitarbeiterinnen des Frauenbüros zugänglich waren. Um dies zu ändern und den Bestand für NutzerInnen zugänglich zu machen, wurde die gesamte Bibliothek nun in den OPAC-Katalog aufgenommen. Durch das einfach zu handhabende Suchsystem des Online-Katalogs, ist das Aufspüren von Literatur kein Problem mehr.

Die Bibliothek stellt eine Fundgrube für GeschlechterforscherInnen und für alle an Frauenforschung Interessierte dar. Viele grundlegende Handbücher, aber auch sogenannte „Graue Literatur“, die sonst schwer zugänglich ist, bieten Informationen zu Themen rund um die Frau und das Thema „Gender“. Ein Schwerpunkt liegt dabei natürlich auf der Stellung der Frau innerhalb der Hochschule. Weitere Themen wären zum Beispiel die

Frauenbewegung als solche, Frauen im Spannungsfeld von Familie, Kind und Beruf, Weiterbildung und Förderung von Frauen, Frauen und Politik, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und viele andere mehr.

Noch ist nicht der gesamte Bestand eingegeben, trotzdem soll das kein Hindernis am Stöbern sein. Zu finden ist die Bibliothek des Frauenbüros mit dem Sigel 7/913 in der Liste der Teilbibliotheken auf der Homepage der Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen.

Der Weg

www.sub.uni-goettingen.de

- Literatursuche
- Teilkataloge aus dem Göttinger Gesamtkatalog
- Bibliotheken der Zentralen Einrichtungen
- Bibliothek des Frauenbüros der Universität



Der direkte Link

<http://goopc4.sub.uni-goettingen.de:8080/DB=19.4/LNG=DU/>

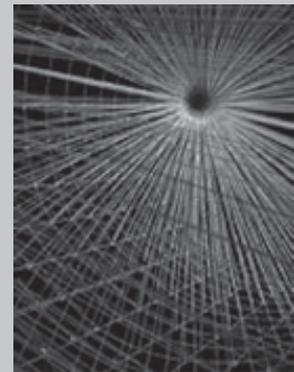
Wie fast alle der Göttinger Universitätsbibliotheken ist auch die des Frauenbüros eine Präsenzbibliothek. Eine Ausleihe von Büchern ist nur mit Einschränkung möglich. Offizielle Öffnungszeiten gibt es nicht, aber interessierte NutzerInnen sind eingeladen, sich im Büro des Frauenbüros oder direkt in der Bibliothek zu melden, um einen Termin zur Einsicht der Literatur während der Öffnungszeiten des Büros zu vereinbaren.

Der Kontakt

Email: frauenbuero@zvw.uni-goettingen.de
Telefon (0551) 39-2404 / 39-12490

Tagung „Rollenbilder - Vorstellungswelten“ in Göttingen

Mit Netzwerken zum Erfolg



Katja Geffcken

Das bundesdeutsche Netzwerk archäologisch arbeitender Frauen, kurz FemArc, stellte sich Ende Januar zum ersten Mal in Göttingen vor. Anlass war die Tagung „Rollenbilder – Vorstellungswelten. Aspekte archäologischer Geschlechterforschung“, bei der hauptsächlich Netzwerkfrauen vortrugen. Wir hörten von „Schönen“ und „Biestern“, von antiken Königinnen bis Lara Croft, Geschlechterdarstellungen im Museums- und Schulbuchkontext und stiegen in die Grundlagen archäologischer Geschlechterdiskurse ein. So unterschiedlich die Themen der einzelnen Tagungsvorträge auch waren, ihnen war eines gemeinsam: Geschlecht

wurde als eine wesentliche Kategorie betrachtet, die zu mehr Erkenntnisgewinn führen kann als die traditionelle Archäologie (auch heute noch) geneigt ist anzuerkennen. Mit vielen interessierten ZuhörerInnen aus Göttingen und von außerhalb sowie durch interessante, anregende, bisweilen kontroverse Diskussionen war die Veranstaltung nicht nur für die Tagungsorganisatorinnen (Katja Geffcken, Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät, Caroline Bleckmann, Sonja Funke, Christiane Goos und Kirsti Stöckmann von der Fachgruppe Ur- und Frühgeschichte) ein Gewinn und Erfolg.

Das Netzwerk hat sich der Grundlagenforschung in den Bereichen Feministische Archäologie, Geschlechter- und Frauenforschung verschrieben und möchte deren Themen, Inhalte und Methoden sowohl in der (Fach-)Öffentlichkeit bekannt machen wie auch in der archäologischen Forschung etablieren. Darüber hinaus fördert das Netzwerk den Erfahrungs- und fachlichen Austausch unter den Mitgliedern, der auch die berufliche Situation von Frauen in der Archäologie verbessern soll. FemArc gibt eine eigene Publikationsreihe („Frauen-Forschung-Archäologie“) heraus und zählt inzwischen gut 200 Mitglieder, seit der Tagung durch einige Göttingerinnen bereichert.

Teilnehmerinnen der Tagung, in der Mitte Katja Geffcken, eine der Organisatorinnen.



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN



GLEICHSTELLUNGSSICHERUNG DURCH VEREINBARKEITSANGEBOTE

► Kinderbewegungshaus der Universität

www.asc46.de

- in Zusammenarbeit mit der Stadt Göttingen und dem ASC v. 1846 e.V. als Träger
- altersübergreifende, zweisprachige, sportpädagogisch begleitete Betreuungsangebote
- Ergänzung des Wohnortprinzips für kommunale Betreuungsplätze
- Vergabeausschuss mit Vertretungen der Kooperationspartner
- Angebote im Kindergarten- und Krippenbereich (Hortbereich in Planung)
- Belegungsplätze für erfolgreiche Drittmittelprojekte
- Unterbringung in Räumlichkeiten der Universität
- organisatorische Anbindung an das Gebäudemanagement der Universität

Dual Career Service in Kooperation mit der Stadt Göttingen und Einrichtungen der außeruniversitären Forschung und Wirtschaft (im Aufbau).

Göttinger Bündnis für Familien: Universität als Gründungsmitglied, Mitarbeit in den Fachforen, Integration von Lehrforschungsprojekten der Universität in das Bündnis.

Ziele: Gewinnung und Bindung hoch qualifizierten und engagierten Personals, Ermöglichung von wissenschaftlichen Qualifikationsarbeiten, Erhöhung der Attraktivität des Wissenschaftsstandortes.

► Flexible Telearbeit für Verwaltungsbereiche

www.uni-goettingen.de/frauenbuero

- Angebot infrastruktureller Servicemaßnahmen
- begleitende Qualifizierung von »Tandems« (Mitarbeitende & Vorgesetzte)
- Förderung der Teamarbeit, rückgekoppelte Evaluation des Projekts
- Beratungsangebot und Handreichungen für interessierte Einrichtungen
- Organisation und Betreuung: Frauenbüro, Stabsstelle Datenverarbeitung
- Integration in das Landesprojekt Verwaltungsmodernisierung

Ziele: Gewinnung und Bindung hoch qualifizierten Personals z.B. bei familiärer Beanspruchung, Modernisierung der Dateninfrastruktur, Entwicklung neuer Arbeitsorganisationsformen, Qualifizierung von Führungskräften.

QUALITÄTSMANAGEMENT UNTER GENDERASPEKTEN

Ressort Gleichstellung & Frauenbüro

GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



GLEICHSTELLUNGSSICHERUNG DURCH GENDERKOMPETENZ

► Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation

Qualifizierungsprojekte **compete4practice** und **Dr. FAB!**

www.uni-goettingen.de/c4p

www.uni-goettingen.de/DrFAB

- verpflichtende Angebote zur Gender- und Diversity-Kompetenz
- für AbsolventInnen, NachwuchswissenschaftlerInnen, Führungskräfte
- in der Chemie, Geologie und Geographie, Physik und Biologie
- Organisation: Zentrale Frauenbeauftragte, Projektleitung, Beauftragte für Schlüsselqualifikationen in Zusammenarbeit mit den Geschäftsführungen der Fakultäten und internen und externen Kooperations- und Beratungsnetzen
- Förderung durch die EU im ESF-Programm
- Module, Curriculum und begleitende Evaluation
- strukturelle Integration in die Studiengänge

► Professionalisierung unter Genderperspektiven

www.uni-goettingen.de/frauenbuero

- Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik (Wiesbaden 2005)
- Qualifizierungsseminare für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Veranstaltungen und Angebote für MultiplikatorInnen in Lehre und Forschung, Personalentwicklung und Berufungsgeschehen
- Handreichungen und Richtlinienentwicklung zur Qualitätssicherung
- Organisation: Frauenbüro, Bereich Personalentwicklung und Gleichstellungskommission des Senats

QUALITÄTSMANAGEMENT UNTER GENDERASPEKTEN

Ressort Gleichstellung & Frauenbüro



Sportlicher, erlebnisreicher Girls' Day: Chicken-Crossies kontra Universitätsbibliothek

Edeltraud Hüpeden

Nun war er da, der berühmte Girls' Day, inzwischen zu einem Zukunftstag für Mädchen und „neue Wege für Jungs“ (noch ein Pilotprojekt!) geworden! In diesem Jahr war der Andrang an der SUB groß, um an der „Bibliotheksralley“ teilzunehmen - über 80 Anfragen gingen ein.

Um 8 Uhr früh morgens sammelte ich die junge Generation an der Rotunde ein; 30 müde Augenpaare blinzelten mich an, wohl nicht ahnend, was auf sie zukommen würde, vor allem wie viele Kilometer vor uns lagen. Nach einer netten Begrüßungsrede von der Direktion ging es im Laufschrift durch die Innenstadt, um das Historische Gebäude in Augenschein zu nehmen. Gut, dass mir in

diesem Jahr zwei Kolleginnen zur Seite standen: *Elisabeth Kellner* aus der Theologischen Fakultät und *Christine Henze* aus der SUB.

Im Konferenzraum gab es bei der „Interaktiven Tafel“ spannende Aktionen, hier wurde anschließend ausprobiert und gespielt. Dann ging es wieder die Treppe herunter in die Abteilung „Restaurierung“. Dort war alles für Versuche vorbereitet. Wir drängten uns um das große Becken mit den kleinen Wannen und jeder durfte ein „Blatt Papier durchs Wasser ziehen“; es gab viele Fragen zu beantworten.

Anschließend gab es von einem fachkundigen Kollegen eine kleine Füh-

rung in der „Kirche“, in der zurzeit die original Gutenberg Bibel liegt, fest in einem durchsichtigen Schatzkästlein verschlossen.

Weiter ging es, dieses Mal ebenerdig, in die Abteilung Digitalisierung. Dort wurde an großen Scannern „gezaubert“ und zum Abschied gab es eine Kopie aus der Gutenberg Bibel und gezauberte Kunststücke auf Papier.

Es muss für die meisten doch sehr anstrengend gewesen sein, einige holten schon ihre Wasserflaschen heraus oder sprachen nur noch vom Mensa Essen: Chicken-Crossies! Also traten wir den Rückzug durch den Botanischen Garten an, um erst einmal die Füße in den Teich zu halten und dann ab in die Turmmensa.

...



Nun ging es in den Neubau der SUB. In der Fotostelle wurde ein ABC Büchlein eingescannt und ausgedruckt, um es später in der Buchbinderei weiter zu bearbeiten. Im Logistikzentrum erfuhren wir die wundersame Geschichte einer weltweiten Bücherreise und in der Buchbinderei wurde den Kids die Arbeitswelt der Buchbinder vorgestellt. Nun konnten die zuvor erstellten ABC-Seiten gelemmt, gebunden, geklebt und bedruckt werden. Zur großen Freude durfte jedes Kind ein Exemplar mitnehmen!

Nach einem Kurzbesuch im Zeitungs-magazin ging es wieder sportlich viele Treppen nach unten, fast drei Geschosse unter der Erde, in den Maschinenraum vom Rechenzentrum, das Herz der Verbundzentrale; dort wurden EDV-technische Geheimnisse erklärt. Auch das „Learning Resources Center“ wurde aufgesucht. Scheinbar für die Kids ein Highlight dort: die Sitzbälle! Bis kurz vor 16 Uhr konnten alle dort „recherchieren“, dann wurde es Zeit, sich zu verabschieden...

Der nächste Zukunftstag: 26. April 2007.



Sicherheit auf dem Campus

Ein Kooperationsvorhaben des Frauenbüros und der Abteilung Gebäudemanagement

Edit Kirsch-Auwärter

Im Mai 2006 schrieb Dorothee Dienstbühl in *asta revista*, dem Magazin des Allgemeinen Studierenden-ausschusses der Universität Göttingen, einen aufrüttelnden Artikel unter der Überschrift „Rechtsfreie Zone Campus?“. Der Frauenrat der Universität befasste sich daraufhin mit den Sicherheitsbedürfnissen von Passanten und Passantinnen, die sich spät-abends und oder auch frühmorgens im Dunkeln auf dem Campusgelände befinden.

Einige von uns konnten sich noch an die Vorarbeiten der AG Sicherheit auf dem Universitätsgelände erinnern, die bereits 1992 im Frauenbüro getagt hatte. Vieles hat sich seit dem verändert. Neue Technik und neue Kommunikationsmedien haben auf dem Campus Einzug gehalten. Das mobile Telefonieren ist so selbstverständlich, dass kaum noch jemand Telefonzellen sucht und nutzt. Und doch können sie plötzlich wichtig werden. Würden wir sie im Notfall schnell finden? Welche weiteren Möglichkeiten gibt es, Hilfe herbei zu rufen? Welche Risiken lassen sich vorhersehen und mit Bedacht minimieren?

An dieser Stelle haben wir uns von einem Projekt des Frauenbüros der Universität Kassel inspirieren lassen, dem wir an dieser Stelle große Anerkennung aussprechen möchten: ein Übersichtsplan im Scheckkartenformat, der relevante Informationen mit nützlichen Hinweisen verbindet.

Schnell war die Abteilung Gebäudemanagement für die Idee gewonnen, einen Plan des Campusgeländes für unsere Zwecke zu erstellen. Nach einigen Rücksprachen waren auch die Gestaltung und der Text vereinbart. Das Ergebnis liegt inzwischen an den Pforten der Universitätsgebäude auf dem Campus aus und hängt an vielen Informationstafeln als Plakat.

Wir danken der Abteilung Gebäudemanagement für die Kooperation und wünschen uns Nachfolgeprojekte für andere Bereiche der Universität. Wer/welche sich die Hinweise vor Augen führt, kann auf jeden Fall jetzt schon für seine/ihre Sicherheit nicht nur auf dem Campus viel tun und anderen ebenfalls zu einer verbesserten Sicherheitslage verhelfen.

Damit Sie immer wissen, wo Sie im Notfall schnell Hilfe holen können, haben wir für Sie ein Faltblatt im Scheckkartenformat beigelegt - siehe rechte Seite. Sollte dieses - aus welchem Grund auch immer - nicht mehr im Heft vorhanden sein, so rufen Sie uns einfach an. Wir senden Ihnen gerne ein Exemplar zu.

Wenn Sie Vorschläge zu einer weiteren Verbesserung der Sicherheit auf dem Universitätsgelände haben, so senden Sie diese bitte per Mail an: rainer.bolli@zvw.uni-goettingen.de

Wir senden Ihnen das Faltblatt
„Sicherheit auf dem Campus“
auch gerne zu.
Rufen Sie uns einfach an:
Telefon 0551/39-2404.

IMPRESSUM

Herausgegeben vom
Gleichstellungsbüro der Georg-
August-Universität Göttingen

Kontakt

Gleichstellungsbüro der Universität
Goßlerstr. 15 a
37073 Göttingen
T: (0551) 39-2404
Email:
frauenbuero@zvw.uni-goettingen.de

Redaktion

Grete Andresen
Dr. Edit Kirsch-Auwärter

Layout

Grete Andresen

Bildbearbeitung

Grete Andresen
Klavdiya Gordeyeva
Jasmim Warwas

Druck

Druckhaus Göttingen
Auflage: 3.500

Nachdruck nur mit Quellenangabe
gestattet

Aus dem Inhalt

- **Zur Institutionalisierung des Gleichstellungsauftrags an der Universität Göttingen**
- **Berichte**
- **Projekte**
- **Work-Life-Balance**
- **Service**

Konzept & Layout: Grete Andresen

Goßlerstr. 15a, 37073 Göttingen
Telefon (0551) 39-2404 / Fax (0551) 39-2557
Email: frauenbuero@zvw.uni-goettingen.de
Internet: www.uni-goettingen.de/frauenbuero