



## Liebe Leserin, lieber Leser!

So, hier ist sie wieder - unsere Auguste - nach einer längeren Pause, aus der es nun um so mehr zu berichten gibt! Seit dem Erscheinen der letzten Auguste liegen bald zwei arbeitsintensive und ereignisdichte Jahre hinter uns. Radikaler noch als damals vorhergesehen sind es zwei von **Verwaltungs- und Hochschulreform** geprägte Jahre geworden. Und wie damals angekündigt, ist es auch unser Anliegen geblieben, Gleichstellungspolitik im 'mainstream' der Hochschulpolitik erfolgreich zu verankern. Davon berichten die jetzt vorliegenden Beiträge: Von wissenschaftlichen Analysen und Tagungen, gleichstellungspolitischen Vorhaben, der Arbeit in Netzwerken und an Projekten, von bekannten und neuen AkteurlInnen des 'gender mainstreaming'.

Es waren von Umbrüchen geprägte Zeiten. Die **Novellierung des Hochschulrahmengesetzes** hat mit der daran geknüpften Dienstrechtsreform, den Befristungsregelungen für den akademischen Mittelbau und der Besoldungsreform für Professuren gravierende Veränderungen angestoßen, die im Hochschulalltag bis heute nicht bewältigt sind. Nicht weniger Auseinandersetzungen und Mühen brachte die Verabschiedung des neuen **Niedersächsischen Hochschulgesetzes** samt der darin eröffneten Option für Hochschulen, in die Trägerschaft einer Stiftung überführt zu werden.

Die Universität Göttingen hat diesen Weg eingeschlagen, mit großer Innovationsbereitschaft und intensiver Beteiligung ihrer Gremien und Mitgliedsgruppen. Bis heute beschäftigen sie viele **neue und ungelöste Folgeaufgaben**. So z.B. die Etablierung der neuen Präsidialstrukturen, darin auch Gleichstellung als eigenes Ressort; der Erlass einer neuen Grundordnung, darin auch die neugewichteten Gleichstellungsgremien; die Aushandlung von Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land, auch über die angestrebte Chancengleichheit oder der Abschluss neuer Dienstvereinbarungen anstelle der Ministerialerlasse vergangener Tage, darunter auch alle bislang vorliegenden Gleichstellungsrichtlinien.

Und noch während die Arbeit an diesen Aufgaben beginnt und die an den vielen eigenen Reformprojekten der Universität fortschreitet, kündigen sich mit **Sparzwängen und Etatkürzungen** ganz neue Umbrüche an. Sie werden uns vor weit größere Herausforderungen stellen. Denn Konsolidierungs- und Umstrukturierungserfordernisse eröffnen immer auch Gleichstellungsrisiken. Sie werden in den seltensten Fällen und nie ohne gezielte und nachdrückliche Intervention als Gleichstellungschance genutzt.

So bleibt die Personalstruktur der Georgia Augusta auch 10 Jahre nach Etablierung des Frauenbüros eine uns alle betreffende und bewegende Aufgabe. Auch wenn das jüngst vom Bundesministerium für Bildung und Forschung veröffentlichte erste **Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten** der Universität Göttingen einen Spitzenplatz bescheinigt. Oder vielleicht gerade darum!

Dr. Edit Kirsch-Auwärter

## INHALT

10 Jahre Frauenbüro an der Georgia Augusta: Rückblick und Ausblick <i>G. Andresen, E. Kirsch-Auwärter</i>	4
Aufstieg zum Reformgipfel <i>Edit Kirsch-Auwärter</i>	7
Auf der Reformmeile des DIES „Alte Uni auf neuen Wegen“ <i>Edit Kirsch-Auwärter</i>	10
Zwischen Politisierung und Professionalisierung <i>Sandra Smykalla</i>	11
Zwischen den Stühlen: Der Personalrat <i>Birgit Polster-Portloff</i>	14
Neues Frauenbüro in der Philosophischen Fakultät <i>Katja Schönwandt</i>	15
Personalentwicklung - Teil 2 <i>Martin Krüssel</i>	16
Aus der Presse	18
Flexible Telearbeit <i>Grete Andresen</i>	19
Alles, was Recht ist - Hochschulsekretärinnen „verdienen mehr“ <i>Anna Stefaniak</i>	21
Gender in Science - Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft <i>Ilse Costas</i>	23
Wo ist Minerva? Ausstellungsankündigung	28
Gender Studies zwischen Theorie und Praxis: Eine Standortbestimmung <i>N. Dreyer, S. Schmoliner</i>	29
Aus der Presse	31
Mit Wissensmanagement zur Geschlechtergerechtigkeit <i>Sylke Ernst</i>	33
Geschlechterforschung an der Georgia Augusta <i>Helga Hauenschild</i>	35
International Conference: Gender and Science <i>Helga Hauenschild</i>	36
Bereich Humanmedizin: Gleichstellungsförderung ausgezeichnet	37
Stichwort: Gender Training	38
Postdoktorandinnen-Netzwerk an der Universität Göttingen <i>Edit Kirsch-Auwärter</i>	39
FrauenForum Göttingen <i>Grete Andresen</i>	40



# Ein ganz besonderes Jubiläum: 10 Jahre Universitätsfrauenbeauftragte und Frauenbüro an der Georgia-Augusta

Die Journalistin und Schauspielerin Uta Rotermund bot mit ihrem Programm „Können Männer denken?“ Frauenkabarett vom Feinsten bei der Jubiläumsveranstaltung des Frauenbüros.

## RÜCKBLICK

Es war schon ein besonderer Tag. Ein Tag des Rückblicks. Viele Fragen tauchten auf. Was haben wir in den letzten 10 Jahren erreicht – vor allem, haben wir genug getan? Stundenlange Überlegungen folgten. Entwürfe wurden aufgestellt und wieder verworfen. Wir merkten schnell – unsere Arbeit kurz und bündig darzustellen, ist fast aussichtslos. Die Vielfalt der Aufgaben im Frauenbüro lassen sich am besten mit einer kurzen Auflistung darstellen. Welche Aufgaben hatten die Universitätsfrauenbeauftragte, die Referentin, die Assistentin und die Hilfskräfte

im Frauenbüro wahr genommen?

Die Universitätsfrauenbeauftragten Dr. Dorothea Mey (1992-1999) und Dr. Edit Kirsch-Auwärter (ab 2000) hatten sich in erster Linie um die Gremienarbeit gekümmert: unzählige Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren begleitet, das NHG mitgestaltet in der Landeskonferenz nds. Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF), mit Mitteln des MWK wurden Stipendien und Stellen im Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vergeben; die Institutionalisierung von dezentralen Frauenbeauftragten und Frauenbüros vorangetrieben sowie viele Projekte in Gang gesetzt, u.a. die Frauen-Akademie, Telearbeit und Gleichstellung dezentral.

Die Referentinnen Daniela De Ridder (1992-1994), Christina Kerl (1995-1997) und Dr. Ulrike Witt (1997-2000), zuletzt kommissarische Frauenbeauftragte, haben sich um die Einwerbung von Beiträgen für unsere Zeitschrift AUGUSTE gekümmert, das Frauenbüro ins WorldWideWeb gebracht, Kurse für Studentinnen initiiert, Ausstellungen und Veranstaltungen organisiert, so z.B. Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag am 8. März und die Ausstellungen „Computerpornografie“, „Frauen sichtbar machen“ und „Barrieren & Karrieren. Universität Göttingen - 90 Jahre und mehr...“.

Die Assistentin, Grete Andresen (vormals Mewes), ist von Anfang an dabei. Ihre Schwerpunkte, außer der gesamten routinemäßigen Verwaltung des Frauenbüros inklusive des Haushalts, liegen in der Konzeption und Aktualisierung des Handbuchs „Studieren mit Kind“ und in der Beratung zum Thema, in der redaktionellen und graphischen Arbeit und Erstellung der Zeitschrift AUGUSTE sowie in der Gesamtherstellung von Broschüren und Plakaten des Frauenbüros. Außerdem initiiert und organisiert sie unterschiedliche Veranstaltungen, z.B. Rhetorik-Kurse für Studentinnen und Workshops für Mitarbeiterinnen in den nds. Frauenbüros zum Thema Haushalt bzw. Organisation; sie ist außerdem Ansprechpartnerin für Fakultäts- bzw. dezentrale Frauenbeauftragte der Universität und für die Hilfskräfte im Frauenbüro. Auch die Bibliothek des Frauenbüros – nunmehr mit über 1300 Veröffentlichungen – wurde und wird von ihr und einer studentischen Hilfskraft betreut.

Und so entstand im Rückblick allmählich der Plan, die Mühen und Erfolge vergangener Jahre mit einem bunten Überblicks-Faltblatt in die Gegenwart zu holen, das Jubiläum selbst im Umfeld des Internationalen Frauentags zu feiern, um an die Tradition von Solidarität und Widerstand anzuknüpfen, in einem aufwändigen Festprogramm den Spaß nicht zu kurz kommen zu lassen und schließlich mit den interessierten und engagierten BesucherInnen der Veranstaltung von nah und fern auch einen Blick in die Zukunft der universitären Gleichstellungsarbeit zu versuchen.

## AUSBLICK

Nach den aufrüttelnden und erschütternd komischen, kritischen wie selbstkritischen Erkenntnissen, die die Schauspielerin und Journalistin Uta Rotermund im Festsaal über der Mensa über die Verzerrungen und Verstrickungen im Geschlechterverhältnis vermittelte, fiel es in der Tat nicht leicht, im würdevollen Ambiente des Akademie-saals zu nüchterner Alltagsanalyse und beflügelnder Zukunftsplanung zurückzukehren. Die öffentliche Diskussion mit den Vertreterinnen der Presse (s. Göttinger Tageblatt vom 12. März 2003), zu der Uta Rotermund sich noch gesellte, zwang die Teilnehmerinnen jedoch, die Hochschule wieder ins Zentrum zu rücken und sie in eine gesellschaftliche Perspektive zu stellen. Und je länger der Austausch der Fachfrauen dauerte, um so deutlicher kristallisierten sich auch geteilte Einsichten heraus

- Gleichstellung ist nichts anderes als Qualitätssicherung im Wissenschaftsbereich,
- die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages erfordert fortlaufend die Entwicklung neuer Verfahren,
- die Zukunft der Gleichstellung liegt in fachnahen Initiativen, die neue Ressourcen zu erschließen erlauben,
- die Hochschulreform bietet eine einmalige Chance, Gleichstellungsinstrumente in den universitären Alltag zu integrieren,
- die Autonomie der Hochschulen - erst Recht der Stiftungshochschulen - muss sich an Gleichstellungserfolgen messen lassen,
- Wettbewerb und Profilierung der Hochschulen bieten der Gleichstellung eine Chance, Koordination und effizienten Bündelung von Gleichstellungsinitiativen über Hochschulen und Ländergrenzen hinweg bleiben jedoch die wirksame Basis zur Durchsetzung von Chancengleichheit.

Was jetzt noch aussteht ist der herzliche Dank an alle, die mit uns gefeiert haben, an alle kritischen und konstruktiven Anregungen, an alle Mitstreiterinnen und Vorkämpferinnen, die das heutige Profil des Frauenbüros geprägt haben und unserem Einsatz Sinn geben!

Grete Andresen und Edit Kirsch-Auwärter

Dieser Platz wurde für den  
**Jubiläumsprospekt 1992-2002**  
 vorgesehen. Weitere Exemplare erhalten Sie  
 unter der Telefonnummer 0551 / 39-2404.



## Eindrücke von der Jubiläumsfeier



Frauen können denken!

## Bericht aus dem Frauenbüro

### Aufstieg zum Reformgipfel



Gleich zu Beginn des Jahre 2002 wurde die Arbeit im Frauenbüro durch das Engagement für die **Landeskonzferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF)** um neue Arbeitsfelder erweitert. Dr. Edit Kirsch-Auwärter wurde auf der Jahreskonferenz an der Universität Oldenburg für zwei Jahre zur **Stellvertretenden Vorsitzenden** der LNHF gewählt. Gemeinsam mit der Vorsitzenden Helga Gotzmann, Frauenbeauftragte der Universität Hannover, übernahm sie den Auftrag, eine Geschäftsordnung für die LNHF zu entwerfen und eine entsprechende Satzungsänderung vorzubereiten.

Mit der Übernahme dieses Amtes verbunden war der Umzug des Projektes **„Centrum für Informations- und Wissensmanagement“ (CIWM)** der LNHF an die Universität Göttingen. Hier hatte das Projekt LNHF-online mit Unterstützung des Frauenbüros und der Göttinger Gesellschaft für Wissenschaftliche Datenverarbeitung (GWDG) auch seinen Anfang genommen (s. *Auguste* 9, S. 13).

Es gelang, Dr. Sylke Ernst für diese Aufgabe zu gewinnen. Mit ihr zogen neuartige nicht nur **virtuelle Kooperationsformen** auch im Frauenbüro ein. Gleichstellungsrelevante Informationen zu sammeln, zu verdichten, zu einem Paket zu schnüren und es ansprechend im Netz einem wachsenden Kreis Interessierter zur Verfügung zu stellen ist mit dem CIWM gelebte Praxis geworden.

Dominierender Schwerpunkt der Arbeit in diesem Jahr waren die gesetzlichen Neuregelungen im Hochschulbereich. An erster Stelle beschäftigte uns die Umsetzung des neuen **Hochschulrahmengesetzes** mit seinen **Befristungsregelungen** für den „wissenschaftlichen Nachwuchs“. Das Postdoc-Netzwerk *habilla* erarbeitete eine Stellungnahme zur Dienstrechtsreform, die den zuständigen Bundes- und Landesministerien zugestellt und über die eigens für diese Debatte eingerichtete Webseite der „Initiative Wissenschaftlicher Nachwuchs“ veröffentlicht wurde. Gebündelt wurden Kritik und Forderungen zum Thema **Personalstruktur an Hochschulen** auf der Jahrestagung der LNHF in der Tierärztlichen Hochschule Hannover Mitte des Jahres vorgetragen.

Das neue **Niedersächsische Hochschulgesetz** ging mit der Abschaffung der Habilitation, der Einführung von Juniorprofessuren und der Reform der Professorenbesoldung noch einen großen Schritt weiter. In Göttingen wurde sehr schnell ein sehr großes Kontingent an **Juniorprofessuren** eingerichtet und ein neuartiges fakultätsübergreifendes Berufungsverfahren erprobt. Die Hoffnung des BMBF, 40% dieser Stellen mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen, drohte am Reformmeißel zu scheitern.

...

Der Frauenrat der Universität bezog kritisch Stellung zu dieser Entwicklung und es gelang, in den vom Senat beschlossenen Empfehlungen die Verantwortung der Fakultäten für die Chancengleichheit in diesem Prozess festzuschreiben.

Intensiver noch verliefen die Vorarbeiten zur Überführung der Universität in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts. Mit der Wahrnehmung der „**Stiftungsoption**“ und der Übertragung der Berufungsbefugnis an die Hochschulen selbst sollte die Niedersächsische Hochschulreform ihre endgültige Gestalt bekommen. Für die Gleichstellungsarbeit bedeutete diese Entscheidung einen tiefen Einschnitt. Zehn Jahre nach der Etablierung von Frauenbüros durch ministerielle Verfügung war die Zeit für ein **autonomes und selbstverantwortliches Gleichstellungshandeln** aus Eigeninteresse der Universität gekommen (s. uni | in | form 2/2003, 2).

In der LNHF wurde umgehend eine **Kommission Frauenbeauftragte an Stiftungshochschulen** gebildet. Das Amt der Sprecherin übernahm Daniela De Ridder, Frauenbeauftragte der Fachhochschule Osnabrück. Sie vertritt die Stiftungshochschulen auch im Vorstand der LNHF. Die **Weiterentwicklung der Berufungspraxis** und die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in den Stiftungsräten stehen im Mittelpunkt der Diskussion. Inzwischen sind auch regelmäßige Konsultationen mit Staatssekretär Dr. Josef Lange vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur vereinbart worden.

An der Universität Göttingen standen in dieser Zeit noch weitere Aufgabenschwerpunkte auf der Agenda. Einerseits wurde die Arbeit an den **Reformplänen der Universität** und ihrer **Zentralen Verwaltung** intensiviert. Daran war das Frauenbüro selbst unmittelbar beteiligt. Die Einführung von **neuen Steuerungsinstrumenten**, von DV-gestützten Buchungssystemen und einer komplexen Budgetverwaltung, die kontinuierliche Erneuerung des technologischen Unterbaus haben uns ebenso beschäftigt wie die Entwicklung eines eigenen Produktkatalogs für die Kosten-Leistungs-Rechnung und die Integration unserer Projekte in die Reformlandschaft der Hochschule.

Andererseits reiften seit dem Wechsel von Dr. Ulrike Witt an das Ministerium für Wissenschaft und Kultur Pläne für eine **Reorganisation des Frauenbüros**. Teamentwicklungs- und Supervisionsangebote begleiteten die Integration der neuen Projekte, der neuen Mitarbeiterinnen und Hilfskräfte. Aus den Finanzressourcen des Frauenbüros wurden die Projekte des Frauenbüros mit **eigenen Projektetats** ausgestattet. Einzelvorhaben von „Gleichstellung dezentral“, etwa die Ausstattung der Frauenbüros, die Erarbeitung eines Handbuchs für die Gleichstellungsarbeit und die begleitenden Qualifizierungsseminare konnten ebenso finanziert werden wie Modellarbeitsplätze der „Flexiblen Telearbeit“. Ein nachhaltig wirksames „Online-Coaching“ mit Dr. Caroline Cornelius, Konstanz, half das „Zeit- und Zielmanagement“ der Beteiligten effektiver und befriedigender zu gestalten.

Die neuen Steuerungsinstrumente sind im übrigen aus dem gesamten Hochschulalltag inzwischen nicht mehr wegzudenken. Seien es Zielvereinbarungen oder Anreizsysteme, Leistungskriterien oder Evaluationsverfahren - Gleichstellung kann überall dort anknüpfen, wo die Hochschule sich selbst in die Regie nimmt. Und so wurden es auch für die **Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung** - wie das neue NHG sie bezeichnet - zwei durch die Evaluation der Frauenförderpläne der Fakultäten geprägte



Jahre. Mühsame Kleinarbeit engagierter Kommissionsmitglieder, Dekanatsmitarbeiterinnen, Frauenbeauftragter und Verwaltungskräfte legte den Grundstein für ein **Gleichstellungscontrolling**, das in Zukunft integriert und automatisiert als Teil der universitären Berichterstattung fortgesetzt werden soll. Eine Pionierleistung gelang dabei der Biologischen Fakultät, deren neuentwickelter Frauenförderplan auch die Unterstützung der Haushaltskommission der Fakultät fand. In der Biologischen Fakultät amtieren z.Z. 10 Frauenbeauftragte aus den Instituten für die Fakultät. Auch dies ein Zukunftsmodell?

Von einer prägenden Klammer, die diese beiden Jahre umspannt, bleibt noch zu berichten. Zu Beginn hatte die Universitätsfrauenbeauftragte in der LNHF mit einem Vortrag zum „**Gender Mainstreaming an Hochschulen - Verschleierung der Frauenpolitik oder Herausforderung der Gleichstellung?**“ einen ersten Brückenschlag zwischen Skeptikerinnen und Befürworterinnen des neuen Paradigmas versucht. Nach intensiven Vorarbeiten in der Kommission „Hochschulplanung / Hochschulsteuerung“, der **Bundeskongferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)**, die von Dr. Edit Kirsch-Auwärter als Sprecherin der Kommission im Erweiterten Vorstand (Beirat) der BuKoF vertreten wurde, entstand eine Stellungnahme zu den Chancen und Risiken des Prinzips und zu seinen Handlungsfeldern in der Hochschulentwicklung, die inzwischen weit verbreitet und vielfach veröffentlicht zum Durchbruch des Ansatzes entscheidend beigetragen hat.

Da scheint es nur folgerichtig, wenn die Universitätsfrauenbeauftragte jetzt auf der Jahrestagung in Eltville am Rhein für eine der vakanten Vorstandspositionen kandidierte. Dr. Edit Kirsch-Auwärter will sich im **Vorstand der BuKoF** insbesondere mit dem Thema Chancengleichheit in der Hochschulorganisation befassen, für die Kooperation mit der Hochschulrektorenkonferenz und den frauenpolitischen Gremien im europäischen Forschungsraum zuständig sein und die Kontakte zum Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung in Bonn ausbauen. Dass sie gewählt wurde, ist zugleich Anerkennung und Auftrag. Und **ein neues Aufgabenfeld für das Universitätsfrauenbüro in Göttingen**, das dem Prinzip des Gender Mainstreaming in Zukunft eine noch wirksamere universitätseigene Plattform bieten wird.



### Der neue Vorstand der BuKoF



Von links: Prof. Dr. Ulla Mitzdorf, Universität München, Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Universität Göttingen, Dr. Helga-Maria Engel, Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, Daniela De Ridder, Fachhochschule Osnabrück und Dr. Marianne Kriszio, Humboldt-Universität zu Berlin.

# Auf der Reformmeile des DIES „Alte Uni auf neuen Wegen“

Edit Kirsch-Auwärter

## Präsentation des Frauenbüros der Universität Göttingen



Schon im Wintersemester 2001/02

hatte AUGUSTE, die Zeitschrift des Frauenbüros, der Universität Göttingen innovative Strategien in der Frauenförderung bescheinigt (Heft 10 „Neue Wege in der Gleichstellung“). Nun bot die Reformmeile auf dem DIES die Möglichkeit, in einem Präsentationsverbund der Zentralen und Dezentralen Frauenbeauftragten, der Frauenbeauftragten des Bereichs Humanmedizin und der Koordinationsstelle Geschlechterforschung einen Überblick über diese Entwicklung auch bildhaft sichtbar zu machen.

### NEUE STEUERUNGSTRUMENTE – NEUE IMPULSE

Im Mittelpunkt stand auch hier die Leistungsfähigkeit neuer Steuerungsinstrumente in der universitären Entwicklung. Zielvereinbarungen, Anreizsysteme, Zertifizierungsverfahren: sie werden vermehrt auch in der Frauenförderung eingesetzt. Das Ziel dabei ist, Gleichstellung durch Qualitätssicherung zu fördern, Frauenförderung als Exzellenzförderung in den Einrichtungen erfahrbar zu machen. Das bedeutendste Beispiel für diese Entwicklung ist sicherlich die Verleihung des TOTAL EXCELLENCE SCIENCE AWARD an den Bereich Humanmedizin.

1

**Das Post-Doktorandinnen Netzwerk *habilla***, das im November 2003 sein dreijähriges Bestehen feiern konnte, hat mit Stellungnahmen zu Gesetzesnovellen in Bund und Land einen kritischen Blick auf die Entwicklung der Personalstruktur der Universität und die Folgen für Wissenschaftlerinnen geworfen. Ziel des Netzwerkes ist es, praktische Gleichstellung mit der Qualifizierung zur Professur zu verbinden und dabei die Förderung alternativer Karrierewege nicht zu vernachlässigen.

## PROJEKTE

Auch das Frauenbüro selber hat Zielvereinbarungen mit der Universitätsleitung getroffen, um die eigene Projektarbeit abzusichern und sie in das Spektrum der Reformvorhaben zu integrieren. Sie bildeten den zweiten Ausstellungsschwerpunkt:

1

### FLEXIBLE TELEARBEIT

entwickelt neue Technologien und Arbeitsorganisationsformen in verschiedenen Verwaltungsbereichen, um eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -formen und damit auch die bessere Vereinbarkeit von Leben, Familie und Beruf eher zu gewährleisten.

2

### GLEICHSTELLUNG DEZENTRAL

begleitet die Fakultäten auf dem Weg in die Autonomie und sucht mit wachsender Professionalität auch der Gleichstellungsarbeit in den Einrichtungen mit der Reformentwicklung Schritt zu halten. Die dezentrale Gleichstellungsarbeit soll fachnah und kompetent - im Interesse von Frauen als auch von Einrichtungen - profiliert und gestärkt werden.

3

### MODULARISIERTE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

sorgt mit ansprechend und prägnant gestalteten Broschüren und Falblättern für Öffentlichkeitsarbeit mit Wiedererkennungseffekten. Ziel dabei ist es, mit den Informations- und Serviceleistungen eine steigende Präsenz der Gleichstellungsarbeit und zugleich eine wachsende Professionalität von Beratungstätigkeiten uniweit zu fördern.

## NETZWERKE

Gemeinsam mit vielen gleichstellungsbezogenen Projekten dezentraler Frauenbeauftragter, einiger Fakultäten und der Koordinationsstelle Geschlechterforschung wurden bei der Verbundpräsentation auch Filmbeiträge des Center of Excellence Women in Science, Bonn, und der ETAN-Gruppe der Europäischen Kommission in Brüssel vorgestellt, die die zunehmend internationale Dimension der Gleichstellungspolitik und ihrer wachsenden Bedeutung im nationalen und internationalen Wettbewerb der Hochschulen verdeutlichten. Neue Wege gehen schließlich auch die vom Frauenbüro betreuten Netzwerke, die sich ebenfalls auf dem Stand vorstellten:

2

### CIWM - Das Center für Informations- und Wissensmanagement

schließlich dient mit dem Ausbau einer internetfähigen Datenbank, der Bereitstellung aktueller Informationen und der Pflege von Kommunikationsforen 'online' der Vernetzung und Professionalisierung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an allen Hochschulen des Landes.

3

### Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

haben ein elektronisch gestütztes Netzwerk entwickelt, das Informationen und Handreichungen verbreitet, aber auch über die Zusammenarbeit im Frauenrat hinaus als Qualifizierungsforum dient.

# Zwischen Politisierung und Professionalisierung

Qualifizierungsprogramm zur Professionalisierung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Göttingen  
20./21.02.2003 in Mariaspring/Bovenden

## Hintergründe

*Learning by doing* war lange Zeit das Motto mit dem Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen ihr Amt ausgeführt haben. Je nach individueller Kapazität und nach Grad des gleichstellungspolitischen Klimas an der Fakultät haben Gleichstellungsbeauftragte sowie gleichstellungspolitisch Aktive in den letzten zehn Jahren Gleichstellungsanliegen in hochschulpolitischen Entscheidungsprozessen thematisiert und umgesetzt. Die Qualifikation für die anspruchsvolle Arbeit „zwischen allen Stühlen“ konnte bisher bei Vielen vor allem auf ein großes Maß an Motivation zurückgeführt werden, sich gegen gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse bzw. androzentrische Wissenschaftskulturen und für mehr Geschlechtergerechtigkeit politisch zu engagieren. Seit der Einrichtung des Frauenbüros in Göttingen und der Wahl der ersten Universitätsfrauenbeauftragten, der kurze Zeit später die dezentralen

Frauenbeauftragten in den Fakultäten folgten, sind inzwischen über 10 Jahre vergangen. Die Arbeit der AkteurInnen in Gleichstellungsprozessen sowie die Theorie und Praxis von Gleichstellungspolitik avancieren zunehmend selbst zu einem etablierten Gegenstand der Forschung und Lehre – insbesondere ist dies momentan an den Debatten um aktuelle Reformbestrebungen an Hochschulen sowie an neuen Konzepten und Themen in den Gender Studies ablesbar.<sup>1</sup>

Dies hat zur Konsequenz, dass sowohl in wissenschaftspolitischen Auseinandersetzungen innerhalb der Geschlechterforschung als auch durch Veränderungen der hochschulpolitischen Landschaft und nicht zuletzt aufgrund der bundesweiten Implementierung der Gleichstellungsstrategie *Gender Mainstreaming* der Be-

darf an Professionalisierung von gleichstellungspolischem Handeln immer deutlicher wird. So wird aktuell beispielsweise darüber nachgedacht, aus dem politischen Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einen neuen Beruf zu machen oder Stabstellen für Gleichstellung in den Universitätsleitungen einzurichten.<sup>2</sup>

Tatsache ist, dass durch die grundlegenden Umstrukturierungen des Hochschulwesens in den letzten Jahren vielschichtige und neue Aufgabenfelder für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte entstanden sind. Als Neuerungen im Hochschulwesen seien hier stichpunktartig genannt: die Umwandlung der Georg-August-Universität Göttingen zur Stiftungsuniversität, die Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes, das Inkrafttreten der Dienstrechtsreform (Juniorprofessur und Befristungsregelungen), die Einführung des Globalhaushaltes und die Praxis der Zielvereinbarung als neue Steuerungsinstrumente. Bis jetzt ist noch nicht abzusehen, wie genau sich die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen dieser Maßnahmen der Deregulierung und Dezentralisierung gestalten wird. Sicher ist allerdings, dass die veränderten Rahmenbedingungen neue Herausforderungen für die Implementierung und Umsetzung von Gleichstellungsanliegen darstellen und Gleichstellungs-



beauftragte hierfür ein neues (Handlungs-)Wissen benötigen. Zunächst einmal wird es darum gehen, dass sich Gleichstellungsbeauftragte im Zuge der strukturell wenig geregelten Übergangsphase der Reform ein Mitsprache- und Gestaltungsrecht in den hochschulpolitischen Entscheidungsprozessen sichern. Schon dies stellt neuartige Ansprüche an die Professionalität der Gleichstellungsarbeit.

### Qualifizierungsprogramm

Die zunehmende Komplexität der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Göttingen war deshalb der Anlass für das Qualifizierungsseminar, das im Februar 2003 23 Frauen aus 10 Fakultäten und zentralen Einrichtungen nach Bovenden lockte. Realisiert wurde die Fortbildung als Teil eines Qualifizierungsprojekts für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des Frauenbüros der Universität Göttingen. Ein Team von sechs Nachwuchswissenschaftlerinnen, ehemalige dezentrale Frauenbeauftragte aus drei Fakultäten: Eva Blome, Kerstin Smasal, Sandra Smykalla (Sozialwissenschaftliche Fakultät), Alexandra Erfmeier, Majbrit Vogt (Biologische Fakultät), Nina Gülcher (Philosophische Fakultät), konzipierte, organisierte und leitete das Seminar. Im Rahmen der Vorbereitung des Seminars entstand zudem ein umfassendes Handbuch zur Theorie und Praxis von Gleichstellungspolitik, das die Seminarinhalte vertiefend behandelt und allen Teilnehmerinnen zur Verfügung gestellt wurde bzw. in Zukunft allen Fakultätsfrauenbüros als Basis der Arbeit dient.<sup>3</sup>

Ziel der Professionalisierungsmaßnahme war, neben der Weiterentwicklung der jeweiligen gleichstellungspolitischen Standpunkte aktuelle hochschulpolitische Entwicklungen aufzuzeigen, aus feministischer Perspektive kritisch zu beleuchten und richtungweisende Handlungsorientierungen für zukünftige Aufgabenfelder zu entwickeln. Das Konzept beabsichtigt, erfahrene und neu ins Amt gewählte Frauenbeauftragte in gegenseitigem Erfahrungsaustausch weiterzubilden und ein Forum der Vernetzung anzuregen, dass Kooperationen zur Neugestaltung oder zur Unterstützung der alltäglichen Arbeitsanforderungen hervorbringt.

### Von Geschlechtertheorien zu Gleichstellungsstrategien – Themen

Als zwei große inhaltliche Blöcke des Seminars standen die Reflexion relevanter Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung sowie ein Kennenlernen von Handlungsstrategien in konkreten Aufgabenfeldern anhand von Praxisbeispielen auf dem Programm.

Der Schwerpunkt lag am ersten Tag auf der Erarbeitung geschlechtertheoretischer Grundlagen, die gleichstellungspolitische Praxis beeinflussen. Nach einer Analyse der Gründe für die „leaky pipeline“ – *Warum sind Frauen in der Wissenschaft unterrepräsentiert?* wurden sowohl Instrumente und Strategien zur Gleichstellung vorgestellt als auch relevante feministische Theoriekonzepte (Gleichheit - Differenz - Dekonstruktion) in ihrer Bedeutung für Gleichstellungspolitik

fokussiert. Die anschließende Reflexion unterschiedlicher Selbstverständnisse von Gleichstellungsbeauftragten zielte auf eine politische Verortung des eigenen Amtes im Spannungsfeld von Selbstpositionierung und Fremdwahrnehmung. Da sich im Vorfeld bereits abzeichnete, dass es einen großen Bedarf an umfassenden Informationen über die spezifischen hochschulpolitischen Neuerungen an der Universität Göttingen und deren Bedeutung für das eigene Amt und gleichstellungspolitische Handlungsspielräume generell gibt, widmete sich der zweite Tag ganz den Chancen und Risiken der aktuellen Reformbestrebungen und den Rechten und Pflichten von Gleichstellungsbeauftragten. Besondere Aufmerksamkeit erfuhren Themen wie Finanzautonomie und Anreizsysteme, altes und neues NHG, die Dienstrechtsreform, Gender Main-



streaming, Verwaltungsreformen und die Stiftungsuniversität. In Kleingruppen wurde anschließend praxisorientiert zu Strategien bei Berufungsverfahren, bei der Überarbeitung des Gleichstellungsplans, Gesprächsführung bei Beratungsgesprächen und zur besonderen Situation der Institutsfrauenbeauftragten der Sozialwissenschaftlichen Fakultät gearbeitet.

### Impressionen

Fragen, die Frauenbeauftragte in diesen zwei Tagen immer wieder beschäftigten, waren z.B.: Wie gelingt es, die Verantwortlichen dazu zu bringen, rechtliche Vorgaben im Gleichstellungsplan auch tatsächlich umzusetzen? Welche Rechte haben Gleichstellungsbeauftragte überhaupt – und welche Zuständigkeiten werden mir von Anderen zugeschrieben? Wie kann ich mit Konflikten zwischen meiner Doppelrolle als Gleichstellungsbeauftragte und als Verwaltungsangestellte oder als Studentin sowie mit den damit verbundenen Abhängigkeitsverhältnissen umgehen?

Besonders bei dem Punkt der rechtlichen Absicherung von Gleichstellungsbeauftragten durch das neue NHG zeugten die Diskussionen im Plenum von starkem Handlungsdruck und gewünschter Lösungsorientierung – notwendig erscheint es, die Regelungslücken gemeinsam und in Auseinandersetzung mit den hochschulpolitischen Selbstverwaltungsgremien, der Universitätsleitung und dem Nieders. Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) mit Inhalten zu füllen.

### Resümee und Ausblick

Eine abschließende Antwort auf die Frage, in welche Richtung nun die Gleichstellungspolitik an der Universität in Zukunft steuern sollte, konnte natürlich in den zwei Tagen nicht gegeben werden – dafür entwickelten sich konkrete gemeinsame oder dezentrale Aktivitäten und weitere Arbeitsvorhaben. Beispielsweise wurde auf der Basis einer Vielzahl von Arbeitsergebnissen aus Diskussionen und Kleingruppen Eckpunkte für Gleichstellungskriterien formuliert, die als ein Beitrag in die neu zu erstellende Grundordnung der Universität eingebracht werden sollen. Aber auch bei den ‚traditionellen‘ Aufgabenbereichen von Gleichstellungsbeauftragten – der Mitwirkung bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren oder der Überarbeitung des Gleichstellungsplans – wurden Verbesserungsvorschläge initiiert, die z.B. den Schlichtungsrat betreffen, oder es entstanden Checklisten, die Zuständigkeitsfragen regeln und Arbeitsabläufe systematisieren helfen.

Die Vehemenz und Engagiertheit, mit der in den zwei Tagen diskutiert und gearbeitet wurde verweist auf den immer noch oft prekären Status in der Fakultät und die hohe politische Brisanz, von der die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten geprägt ist – sie machte aber auch gleichzeitig deutlich, dass sich in dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin Frauen befinden, die an der Universität politisch agieren und etwas bewegen wollen.

<sup>1</sup> Vgl. beispielsweise Claudia Batisweiler, Elisabeth Lembeck, Mechthild Jansen (Hg.) (2001): Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming, Opladen; Christine Roloff (Hg.) (2002): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule, Bielefeld; Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien: Themenschwerpunkt Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung durch Gender Mainstreaming? Heft 3/2002, Bielefeld. Exemplarisch sei zudem auf den im SoSe 2003 eröffneten weiterbildenden postgradualen Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz an der Freien Universität Berlin hingewiesen, dessen Ziel ist, Studierenden Wissen und Handlungskompetenz in Fragen der Chancengleichheit zu vermitteln (weitere Informationen siehe unter <http://www.fu-berlin.de/gender-kompetenz/index.html>) und auf die erste Queer-Professur in Deutschland im Rahmen des *Hamburger Studienprogramm Gender und Queer Studies*.  
<sup>2</sup> Siehe Ute von Wrangell, Renate Wurms, Maren Wichmann (1998): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufs.  
<sup>3</sup> z.Zt. nur auf besondere Anfrage über das Frauenbüro der Universität Göttingen erhältlich, erscheint im Frühjahr 2004 im Verlag Leske & Budrich.

### Neue Mitarbeiterin im Frauenbüro: Inken Köhler M.A.

Seit dem 1. Oktober 2003 gibt es im Frauenbüro eine Koordinationsstelle für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsarbeit. Ziel des Projektes ist es, die Tätigkeiten der Fakultätsfrauenbeauftragten und der Frauenbeauftragten in den zentralen Einrichtungen stärker zu vernetzen und die dezentrale Gleichstellungsarbeit an der Universität Göttingen zu intensivieren. Schwerpunkte sind die Beratung, Unterstützung und Weiterqualifizierung der dezentralen Frauenbeauftragten sowie die Verbesserung des Informationsflusses und der materiellen Ausstattung. Ansprechpartnerin im Frauenbüro ist Inken Köhler; sie ist unter der Telefonnummer (0551) 39-3959 oder per Email ([inken.koehler@zvw.uni-goettingen.de](mailto:inken.koehler@zvw.uni-goettingen.de)) zu erreichen.



# Zwischen den Stühlen: Der Personalrat



Birgit Polster-Portloff



Ein Personalrat sitzt häufig zwischen den Stühlen. Auf der einen Seite will er seine Arbeit kommunikativ und offensiv darstellen, denn er ist der (gewählte) Repräsentant der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten an der Universität. Für das wissenschaftliche Personal in Lehre und Forschung hat er keine Beteiligungsrechte; allerdings ist er auch dort insofern zuständig, wenn es um Fragen rund um den Arbeitsplatz geht, so sie denn das Beamtengesetz oder den Bundesangestellten-tarifvertrag (BAT) betreffen. Transparenz ist oberstes Gebot in seinem Rollenverständnis als „Dienstleister“. Er weiß meistens, was in den Instituten und Seminaren los ist, denn Unklarheiten, Konflikte und Probleme in den Bereichen kommen immer erst mal bei ihm an. Da versuchen wir dann zu vermitteln, das Machbare machbar zu machen, leisten Hilfe zur Selbsthilfe, recherchieren in Gesetzen, Erlassen, Verordnungen und Arbeitsgerichtsurteilen, geben Informationen und Hinweise, hören zu und sehen uns durchaus auch als eine Art „betriebliche Seelsorge“. Alle Uni-Mitglieder, die an ihrem Arbeitsplatz ein Problem haben, Auskünfte oder Informationen brauchen, können sich an uns wenden. Beratungen, Gespräche oder Hinweise sind absolut vertraulich. Auf der anderen Seite werden wir aber auch belächelt oder nicht so recht ernst genommen – der Personalrat ... was macht der eigentlich? Wir bekommen sogar „böse“ anonyme Briefe, müssen uns Beschimpfungen anhören und werden sogar gelegentlich für die Gewerkschaft höchstpersönlich gehalten.



**Birgit Polster-Portloff**

Seit 1974 an der Universität als Angestellte im Fremdsprachendienst beschäftigt. Seit 1996 freigestelltes Mitglied im Personalrat. Ausbildung in Gesprächsführung und Krisenintervention.



Grundlage für die Tätigkeit des Personalrates als gesetzliche Interessenvertretung ist das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG), das in weit über hundert Paragraphen die verschiedenen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte – Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung in personellen, sozialen oder organisatorischen Angelegenheiten – und die allgemeinen Aufga-

ben normiert. Das sind zusammengefasst Überwachungsaufgaben, Schutz-aufgaben und Förderungsaufgaben.

Dass es beispielsweise immer 'mal wieder in Zusammenhang mit der Beurteilung von Arbeitsplatzmerkmalen und Vergütungen zu (vermeintlichen) Schieflagen kommt, liegt meistens am „festgezurrten“ BAT, der „Bibel“ des öffentlichen Dienstes. Für den Arbeiter-Bereich gilt der MTArb (Mantel-Tarifvertrag für Arbeiter der Länder). Und nicht zu vergessen das NBG (Niedersächsisches Beamtengesetz). Dort werden in der Tat alle nur denkbaren Wechselfälle des Arbeitslebens behandelt, mit denen sich ein Personalrat u.a. tagtäglich auseinandersetzen hat. Auch als Stiftungs-Universität kommen wir daran nicht vorbei. Während in der 'Privatwirtschaft' die Neuordnung bzw. Zusammenfassung von Arbeitsaufgaben und Arbeitsbereichen, aber auch zunehmende Arbeitsbelastungen und veränderte (anspruchsvollere) Arbeitsinhalte durch flexible Gehaltsbestandteile und neue Arbeitszeitmodelle honoriert werden, ist das im öffentlichen Dienst aufgrund des starren Vergütungs- und sonstigen Regelungsgefüges nicht möglich. Allenfalls wird es da künftig möglicherweise Freiräume zur Gewährung von Prämien und Zulagen geben, sofern tarifrechtliche und beamtenrechtliche Zuständigkeiten überprüft wurden, denn auch als Stiftung ist unsere Hochschule an die Regeln der Tarifver-



träge und die Beschlüsse der TdL (Tarifgemeinschaft der Länder) gebunden.

Die Amtszeit eines Personalrates beträgt vier Jahre. An der Uni Göttingen besteht er aus 19 von den Beschäftigten gewählten Mitgliedern. In der Geschäftsstelle in der Humboldtallee 15 arbeiten sechs freigestellte Mitglieder. Mittwochs findet die turnusmäßige Sitzung statt, zu der natürlich etliche andere Sitzungen, wie Tarifausschuss, Arbeitssicherheitsausschuss und die Arbeit in Arbeits- und Lenkungsgruppen aufgrund der Umstrukturierungen usw. noch hinzukommen. Einmal im Kalenderjahr ist eine Personalversammlung abzuhalten, auf der wir einen Überblick über die geleistete Arbeit geben und wenn nötig, sozusagen hochschulöffentlich Kritik üben und notwendige Veränderungen einfordern.

Trotz unterschiedlicher Auffassungen und Beurteilungen zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den

...

jeweiligen Leitungsebenen, geradezu mittelalterlicher Formulierungen im BAT, ebenso antiquierten Eingruppierungs- und sonstigen Arbeitsplatzmerkmalen und aller sich daraus ergebenden Ärgernisse, trotz böser Briefe und einer Unmenge bürokratischer, langatmiger Routinearbeit, gibt es auch immer wieder sehr hübsche und anrührende Ereignisse: Einem ehemaligen Mitarbeiter, der aus Altersgründen ausschied, dennoch aber ein Zeugnis wollte (man weiß ja nie ...), jedoch nach mehrmaliger Nachfrage immer noch keins hatte, konnte geholfen werden. Er zeigte es stolz vor und brachte gleichzeitig einen Strauß wunderschöner Blumen mit. Manchmal lassen sich "auf kurzem Dienstweg" gute Problemlösungen herbeiführen, obwohl die Sache erst mal ziemlich verfahren schien. Oder man bekommt nach Lösung eines Problems einen freundlichen „Abschluss“-Bericht und ein dickes Dankeschön für Intervention und Hilfe. Das gibt dann immer wieder einen Motivationsschub für stressige Arbeit, für Überstunden und allgemeine und spezielle Unerfreulichkeiten. Wenn auch teilweise anstrengend und unerfreulich, auch gelegentlich deprimierend, weil immer noch autoritärer Anweisungsstil und Hierarchiegebaren in manchen Einrichtungen gepflogen wird, ist Personalratsarbeit nie langweilig, herausfordernd, unglaublich vielfältig und immer interessant.

## Im Herzen der Philosophischen Fakultät: Neues Frauenbüro eröffnet

Katja Schönwandt



Pünktlich zum neuen Semester ist das Frauenbüro der Philosophischen Fakultät umgezogen. Der bislang genutzte Raum im Obergeschoss des Althistorischen Seminars hatte sich, obwohl ansonsten großzügig geschnitten, im Laufe der Zeit doch als ziemlich hellhörig und schwer erreichbar erwiesen.

Die neue Adresse lautet: Humboldtallee 17, 1. Stock, Raum 106. Damit befindet sich die Frauenbeauftragte im selben Haus wie das Dekanat, quasi im Herzen der Fakultät. Dem-

entsprechend sind nicht nur die Wege kürzer geworden; auch die Zusammenarbeit profitiert von der räumlichen Nähe.

Nachdem alle Akten eingeräumt, das Telefon angeschlossen und neue Hinweisschilder angebracht waren, konnte zur feierlichen Eröffnung des neuen Büros eingeladen werden. Erfreulich war besonders die große Resonanz unter den Mitgliedern der Philosophischen Fakultät: Ab 10 Uhr platzte das Sitzungszimmer des Dekanats fast aus allen Nähten, Tische mussten heraus- und Stühle hineingetragen werden, damit alle Platz fanden. Die seit dem 1. Januar 2003 amtierende Frauenbeauftragte Katja Schönwandt begrüßte die zahlreichen Gäste und dankte allen, die beim Umzug und bei der Vorbereitung der Eröffnungsfeier geholfen hatten.

In seinem Grußwort hob der frisch gewählte Dekan der Philosophischen Fakultät, Prof. Dr. Michael Job, die Notwendigkeit einer produktiven Zusammenarbeit hervor und wünschte dem Frauenbüro mit seinem neuen Sitz alles Gute.

Der darauf folgende Vortrag der Universitätsfrauenbeauftragten Dr. Edit Kirsch-Auwärter zum Thema „Das Berufsrecht in Zeiten der Stiftungsuniversität – Konsequenzen für die Gleichstellungsarbeit“ informierte über die neu geschaffenen Strukturen und veränderten Entscheidungsprozesse und fragte nach dem gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf angesichts der Überführung der Universität Göttingen in eine Stiftung Öffentlichen Rechts. Die Fakultäten – so Edit Kirsch-Auwärter – seien an der tatsäch-

lichen Umsetzung der Gleichstellung maßgeblich beteiligt, dementsprechend spiele die Professionalisierung und Vernetzung der dezentralen Frauenbeauftragten eine wichtige Rolle. Mit dem Abschluss ihrer Rede kündigte die Universitätsfrauenbeauftragte auch gleich das passende Geschenk zur Eröffnung an: ein aus den Mitteln des Uni-Frauenbüros bezahlter PC, der der Bewältigung der aktuellen Aufgaben gerecht wird.

Der anschließenden Empfang mit Sekt und Selters fand im neuen Frauenbüro im ersten Stock statt, bei dem dank der vielen Geld- und Sachspenden niemand hungern oder dursten musste.



## Personalentwicklung für Führungskräfte - Die Rolle von Vorgesetzten, MitarbeiterInnen und KollegInnen

Im ersten Teil von „Sich entwickeln heißt sich verändern“ wurde darüber berichtet, wie ein Anforderungsprofil für eine Führungsfunktion X erstellt wird. Grund genug an dieser Stelle ein exemplarisch erstelltes Anforderungsprofil aufzuführen - siehe Tabelle nächste Seite. Wie verläuft nun die persönliche Standortbestimmung und der daraus resultierende Personalentwicklungsprozess?

### Die Standortbestimmung

Zunächst würde sich der/die Stelleninhaber/in bezüglich der Ausprägung der operationalisierten Verhaltensweisen mit Unterstützung einer Skala selbst einschätzen (siehe Anforderungsprofil 1 = schwache Ausprägung, 7 = starke Ausprägung).

Am Ende wird pro Kriterium dann der Durchschnittswert ermittelt. Besonders interessant sind natürlich die Durchschnittswerte der Kriterien, die für den Stellenerfolg absolut erforderlich sind.

Die Selbsteinschätzung ist das eine. Der anknüpfende Personalentwicklungsprozess wird noch gehaltvoller, wenn auch eine Fremdeinschätzung bezüglich der Ausprägung der Verhaltensweisen/Kriterien vorliegt. Dies kann mit einem entsprechenden Verfahren durch die Personalentwicklung erfolgen, weitere Möglichkeiten stellen Rückmeldungen des/der jeweiligen Vorgesetzten, des Kollegenkreis oder auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich einzelner Kriterien dar.

Im nächsten Schritt werden Selbst- und Fremdeinschätzung „nebeneinander gehalten“ und ein entsprechender Abgleich vorgenommen: Daraus resultierend wird dann der individuelle Qualifizierungsbedarf ermittelt.



Das Team der Personalentwicklung

### Der Personalentwicklungsprozess

Wie geht es weiter? Idealtypisch wäre im nächsten Schritt, die Vereinbarung von Zielen für den Lernprozess. Fragen wie: Woran erkenne ich konkret, dass ich an den Verhaltensweisen X, Y des Kriteriums Z gearbeitet habe? Welche Unterstützung benötige ich hierfür? sind hier hilfreich. Wenn die Lernziele definiert sind, steht der eigentlichen Qualifizierung nichts mehr im Wege. Die Qualifizierung kann in Form der Teilnahme an einer Schulung oder auch durch ein Coaching erfolgen. Erfahrungsgemäß stellt die Kombination von Schulung und Coaching einen nachhaltigeren Lernerfolg sicher. Stichwort Lernerfolg und Abschluss des Personalentwicklungsprozesses. Mit einer erneuten Standortbestimmung und den darin inbegriffenen Möglichkeiten wäre dann der Personalentwicklungsprozess zunächst beendet. Gleichzeitig beinhaltet die erneute Standortbestimmung die Möglichkeit den nächsten Personalentwicklungsprozess einzuleiten.

Führen wir uns abschließend die Vorteile des gesamten Verfahrens noch einmal vor Augen:

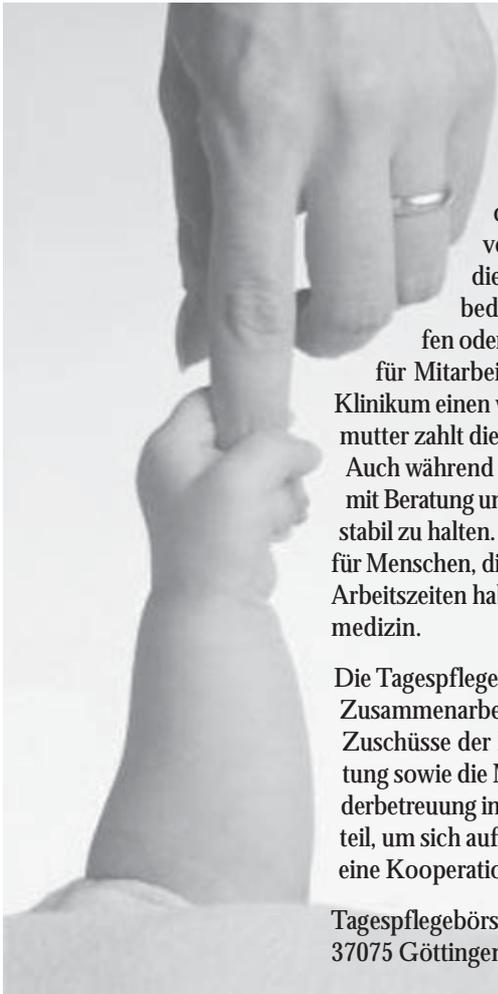
1. Die Entwicklung der **individuellen Persönlichkeit der jeweiligen Führungskraft** ist rückgekoppelt mit den **individuellen Erfordernissen des jeweiligen Arbeitsplatzes**.
2. Die Standortbestimmung gibt die Möglichkeit das **System** (Vorgesetzte, Kollegen- und Mitarbeiterkreis) in den Personalentwicklungsprozess der einer einzelnen Führungskraft aktiv mit einzubeziehen.
3. Über die **Zielvereinbarung** findet bereits vor der Qualifizierung ein Einstieg in die **Evaluation der Bildungsmaßnahme** statt.
4. **Personalentwicklung** vollzieht sich als fortlaufender Prozess.

**Anforderungsprofil Führungsfunktion X**

Ausprägung	1	2	3	4	5	6	7
<p><b>Kompetenz</b></p> <p><b>Fachkenntnisse (für den Stellenerfolg absolut erforderlich)</b>                      Findet sich schnell und eigenständig im Aufgabengebiet zurecht                      Hat großen Überblick über das Aufgabengebiet                      Hat breite Erfahrungsbasis                      Wird im Aufgabengebiet als Fachkraft anerkannt</p> <p><b>Umsetzen von Fachinformation (für den Stellenerfolg sehr wichtig)</b>                      Strukturiert die Informationen sinnvoll                      Trägt die Informationen verständlich vor                      Vermittelt die Informationen ausgewogen</p> <p><b>Leistungswille (für den Stellenerfolg wichtig)</b>                      Setzt hohe Leistungsziele für sich und andere                      Zeigt hohen Einsatz bei der Realisierung der eigenen Ziele                      Ist bereit, mehr zu leisten als gefordert</p> <p><b>Selbständigkeit (für den Stellenerfolg sehr wichtig)</b>                      Greift von sich aus Probleme auf und löst sie eigenständig                      Löst auch schwierige Probleme ohne ständige Absicherung                      Weiß sich auch in schwierigen Situationen zu helfen</p> <p><b>Kommunikationsfähigkeit (für den Stellenerfolg absolut erforderlich)</b>                      Leitet Besprechungen effektiv                      Begründet nachvollziehbar, findet treffende Beispiele                      Geht auf Argumente anderer ein</p> <p><b>Konfliktfähigkeit (für den Stellenerfolg sehr wichtig)</b>                      Bewältigt Konflikte konstruktiv                      Entwickelt sachliche Kriterien für Entscheidung in Konfliktsituationen                      Hält innere Zielkonflikte aus</p>							

**Anforderungsprofil Leitungsfunktion X**

Ausprägung	1	2	3	4	5	6	7
<p><b>Kompetenz</b></p> <p><b>Teamfähigkeit (für den Stellenerfolg wichtig)</b>                      Bezieht Erfahrungen des Kollegenkreises in die eigene Arbeit mit ein                      Gibt eigene Erfahrungen gern an den Kollegenkreis weiter                      Holt Feedback im Kollegenkreis ein und nimmt Feedback des Kollegenkreises an                      Erkennt Konflikte im Kollegenkreis und kann sie lösen</p> <p><b>Führungsfähigkeit (für den Stellenerfolg absolut erforderlich)</b>                      Kann Arbeitsstrukturen herstellen und Aufgaben delegieren                      Äußert sich positiv über die Aktivitäten der Mitarbeiterinnen                      Weist Mitarbeiterinnen in konstruktiver Weise auf Leistungsdefizite hin                      Kann Entscheidungen fällen und durchsetzen</p> <p><b>Motivationsfähigkeit (für den Stellenerfolg sehr wichtig)</b>                      Verfügt über ein hohes Maß an Eigenmotivation geht aktiv auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Kollegenkreis ein                      Hat eine freundliche, gewinnende Art</p> <p><b>Veränderungsfähigkeit (für den Stellenerfolg absolut erforderlich)</b>                      Ist für Neuerungen aufgeschlossen                      Nimmt den Wandel als Herausforderung an                      Hängt nicht am Vorhandenen, geht Risiken ein                      Hält das eigene Wissen und Können ständig auf dem neuesten Stand                      Ist bereit und in der Lage Neues rasch dazuzulernen                      Interessiert sich auch für angrenzende Fachbereiche</p>							



**Service am Klinikum: Kinderbetreuung  
Angebot der VHS-Tagespflegebörse für MitarbeiterInnen des  
Bereichs Humanmedizin der Universität Göttingen**

Seit Januar 2003 bietet der Bereich Humanmedizin Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern einen besonderen Service an. Mit der Tagespflegebörse der Volkshochschule Göttingen werden die Beschäftigten in allen Fragen der Kinderbetreuung durch die Mitarbeiterinnen der Tagespflegebörse ausführlich beraten. Es werden verschiedene Formen der Betreuung vorgestellt. Für jede Familie wird dann eine auf die speziellen Vorstellungen und Bedürfnisse zugeschnittene Betreuung gesucht. Das bedeutet, aus dem vorhandenen Pool von Tagesmüttern wird eine Vorauswahl getroffen oder gegebenenfalls neue Tagesmütter rekrutiert. Dieses Angebot wird zur Zeit exklusiv für Mitarbeiter des Klinikums angeboten und vom Arbeitgeber finanziert. Damit leistet das Klinikum einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Den Lohn an die Tagesmutter zahlt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dann selbst.

Auch während des laufenden Betreuungsverhältnisses steht die Tagespflegebörse bei allen Fragen mit Beratung und Information zur Verfügung – ein wichtiger Service, um die Tagespflegeverhältnisse stabil zu halten. „Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Dauerbrenner. Vor allem für Menschen, die in der Krankenversorgung tätig sind und dort ungewöhnliche oder unregelmäßige Arbeitszeiten haben,“ sagt Dr. Christine Amend-Wegmann, Frauenbeauftragte im Bereich Humanmedizin.

Die Tagespflegebörse Göttingen wurde Anfang 2001 von Mitarbeiterinnen der Volkshochschule in Zusammenarbeit mit der Stadt und dem Arbeitsamt Göttingen ins Leben gerufen und erhält Zuschüsse der Europäischen Union. Sie bietet Eltern und Tagesmüttern Information und Beratung sowie die Möglichkeit, über ein Selbstinformationssystem die passenden Partner für die Kinderbetreuung in der Tagespflege zu finden. Die Tagesmütter nehmen hier an Qualifizierungskursen teil, um sich auf ihre verantwortungsvolle Tätigkeit vorzubereiten. Bereits seit Januar 2002 besteht eine Kooperation zwischen dem Universitätsklinikum Göttingen und der Tagespflegebörse.

Tagespflegebörse Göttingen, Hans-Christian-Andersen-Schule, VHS, Theodor-Heuss-Str. 21, 37075 Göttingen, Telefon 0551/5083660. Internet: [www.tagesmutter-goe.de](http://www.tagesmutter-goe.de)

**In Deutschland nur elf Prozent Professorinnen**

**Rektoren: Frauen stärker fördern - Hochschulen sollen für bessere Kinderbetreuung sorgen**

Die deutschen Universitäten und Fachhochschulen müssen nach Ansicht der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) in den nächsten Jahren erhebliche Anstrengungen unternehmen, um Wissenschaftlerinnen besser zu fördern. „Frauen werden in der akademischen Welt noch immer vielfach benachteiligt und sind an Hochschulen und Forschungsinstituten in Führungspositionen dramatisch unterrepräsentiert“, sagte HRK-Präsident Klaus Landfried zu Beginn der Jahrestagung seiner Organisation in Dresden. Die Präsidenten und Rektoren der deutschen Hochschulen wollen bis zu diesem Dienstag über Wege zu mehr Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung beraten.

**Schlusslicht Deutschland**

Derzeit sind laut HRK nur elf Prozent aller Professorenstellen an den deutschen Hochschulen mit Frauen besetzt. Damit sei Deutschland das „Schlusslicht“ in der EU, kritisierte Landfried. Selbst in der Türkei hätten Wissenschaftlerinnen bessere Aufstiegschancen. Der geringe Anteil an Professorinnen stehe zudem in deutlichem Missverhältnis zur Situation bei den Studenten und Studienanfängern. Im vergangenen Wintersemester hätten erstmals mehr Frauen als Männer ein Studium aufgenommen; auch seien inzwischen mehr als 40 Prozent aller Hochschulabsolventen und mehr als ein Drittel aller Doktoranden weiblich. Die Benachteiligung der Frauen sei nicht nur ein individuelles, sondern auch ein Problem der Hochschulen und der gesamten Volkswirtschaft, betonte Landfried. „Es ist eine Vergeudung von kreativem Potenzial, wenn so viele begabte Frauen frühzeitig aus der akademischen Karriere aussteigen.“ Damit die Zahl der Professorinnen steigt, seien bessere Betreuungsmöglichkeiten für Kinder an den Hochschulen sowie flexiblere Arbeitszeiten für Wissenschaftlerinnen nötig. Ferner müssten die Berufungsverfahren transparenter werden.

Marco Finetti/Süddeutsche Zeitung, 06.05.2003

**URTEILE**

**Mutterschutz:** Frauen, die vor Ende des Erziehungsurlaubs erneut schwanger werden und an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen, um statt des Erziehungsgeldes das höhere Mutterschaftsgeld kassieren zu können, dürfen vom Arbeitgeber nicht abgewiesen werden. (EuGH, Rs C-151/02)

**Kündigung:** Da sexuelle Beziehungen auch unter MitarbeiterInnen Privatsache bleiben, kann einer Mitarbeiterin, die das Gerücht verbreitet, eine Kollegin habe sich mit einem Vorgesetzten eingelassen, fristlos gekündigt werden. (Arbeitsgericht Frankfurt am Main, 4 Ca 5471/00)

# Flexible Telearbeit - Ein Projekt des Frauenbüros

Telearbeit verändert nicht nur die organisatorischen und technischen Arbeitsstrukturen, sondern die gesamte Arbeitskultur, weil sich auch die Arbeitsweise und das Verhältnis der beteiligten Menschen untereinander wandeln. Die Einführung von Telearbeit (TA) ist demnach sehr anspruchsvoll.

Um das 2002 von der Frauenbeauftragten Dr. Edit Kirsch-Auwärter initiierte und vom Frauenbüro finanziell unterstützte Pilotprojekt „flexible Telearbeit“ an der Georgia Augusta auf eine breitere Basis zu stellen, wurde Ende September für die Leitungen der Abteilungen und Stabstellen der Zentralen Verwaltung sowie für Mitarbeitende, die mit TA schon Erfahrungen haben bzw. in naher Zukunft machen werden, eine zweistündige Informationsver-



staltung in Göttingen durchgeführt. Der

Referent, Dipl.-Soz. **Detlev Blechner**, Hannover, führt bereits seit Anfang des niedersächsischen Pilotprojektes „Flexiblere Arbeitszeit durch Telearbeit“ im Rahmen der Verwal-

tungsreform Basis-Schulungen durch und ist zudem Betreuer bzw. Ansprechpartner für alle an diesem Projekt Beteiligten\*.

## Merkmale des Arbeitsplatzes

In der Veranstaltung wurde deutlich, dass ein Arbeitsplatz verschiedene Merkmale aufweisen muss, um als TA-Platz eingerichtet werden zu können: Die Absprachen und Kooperationen mit Vorgesetzten, KollegInnen und/oder Kunden müssen auch über Kommunikationsmedien möglich sein; die Arbeit ist weder auf spontane noch auf ständige persönliche Kontakte angewiesen; die Aufgaben erfordern keine kurzfristige persönliche Verfügbarkeit in der Dienststelle; der Zugriff auf benötigte nichtelektronische Unterlagen ist planbar und die Arbeit wird bereits größtenteils mit Hilfe einer umfassenden DV-Unterstützung erledigt.

## Führungskräfte

Auch an die Vorgesetzten werden durch Telearbeit spezielle Anforderungen gestellt. Vertrauen in die MitarbeiterInnen, Fähigkeit zur Vorgabe klarer Ziele und zur Delegation, Projektmanagement-Fähigkeiten, gute Kommunikationsfähigkeiten (in-/formell, mündlich/schriftlich), Motivationsfähigkeit, Flexibilität, die Fähigkeit, gutes Feedback zu geben und Leistungen richtig zu bewerten, ein ergebnisorientierter Führungsstil, Informationstechnik- und Telekommunikationskenntnisse sind Voraussetzungen für den Erfolg.

## MitarbeiterInnen

Auf Seiten der MitarbeiterInnen sind ebenfalls Erfolgskriterien für Telearbeit auszumachen.

### **Persönlichkeitsfaktoren:**

Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Vertrauenswürdigkeit, Selbstdisziplin, Selbständigkeit, Selbstmotivation, Teamfähigkeit und Zielorientierung.

### **Fähigkeiten:**

Effiziente Kommunikation, gute Selbstorganisation, gutes Zeitmanagement, Fähigkeit, ohne Kontrolle und Gruppenzwang zu arbeiten, selbständige Problemlösungen, Berufserfahrung, Termintreue, Technikverständnis.

### **Lebensumstände:**

Ausreichend Raum zu Hause, geeignetes häusliches Umfeld, Akzeptanz der Familie, Freiwilligkeit und zeitliche Begrenzung der Telearbeit.

### Vertragliche Gestaltung

Ein Telearbeitsplatz erfordert eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag, und zur Zeit wird eine standardisierte Form von der Personalverwaltung ausgearbeitet. Telearbeit wurde bereits 2001 in der Landesverwaltung in Niedersachsen eingeführt und so hat die Universität Göttingen die Möglichkeit, auf die Erfahrungswerte aus diesem Projekt zurück zu greifen\*\*. Da es vielerlei Möglichkeiten der Ausgestaltung von Telearbeit gibt, gibt es ebenso viele Möglichkeiten der technischen sowie verwaltungsmäßigen Umsetzung. Es erfordert also einiges an Vorarbeiten, bevor ein Telearbeitsplatz eingerichtet werden kann.

### Form der Telearbeit

An der Uni Göttingen wird die Telearbeit überwiegend in der Form der alternierende Telearbeit, d.h. mit 2 oder 3 Tagen computergestützte Arbeit zu Hause und 3 bzw. 2 Tagen Arbeit in der Dienststelle nachgefragt.

### Technik

Es gibt die Möglichkeit mit einem Laptop zu arbeiten, der im Büro und zu Hause genutzt wird und wo nur bei Bedarf eine Online-Verbindung zur Dienststelle erforderlich ist, oder mittels Tastatur und Bildschirm durch eine permanente Online-Verbindung („Flat-Rate“) auf die Daten auf dem Verwaltungsserver (auch SAP) zurückzugreifen. Dabei ist zu Hause kein zusätzlicher Rechner von Nöten, sondern lediglich ein besonderes Übertragungsteil, „Thin Client“, das Hackerzugriffe unmöglich macht, sowie ein zusätzlicher von der Dienststelle bezahlter ISDN-Anschluss (Telefon- und Datenleitung).

Interessierte werden auf das Programm der Hochschulübergreifenden Weiterbildung (HüW) verwiesen, in dem Detlev Blechner eine ganztägige Fortbildungsveranstaltung „Telearbeit - eine neue Arbeitsform für die Hochschulen und die Hochschulverwaltungen?“ am 20.11.2003 an der Medizinischen Hochschule Hannover anbietet:  
<http://www.mh-hannover.de/ueberblick/verwaltung/gb1/huewnds/index.html>

### Vor- und Nachteile

#### ... für die Dienststelle

Die Motivationssteigerung bei den Telearbeitenden führt zu höherer Effektivität der Sachbearbeitung und gleichzeitig verringern sich infolge höherer Arbeitszufriedenheit der Krankenstand und die Fehlzeiten. Die Fluktuation der Beschäftigten ist geringer, die Kundenorientierung kann durch bessere Erreichbarkeit der Telearbeitenden und durch flexiblere Funktionszeiten intensiviert werden. TA bietet außerdem eine erweiterte Möglichkeit zur Beschäftigung behinderter Menschen.

#### ... für Telearbeitende

Telearbeit bringt im Erfolgsfall eine Steigerung der Lebensqualität des Einzelnen u.a. durch selbständiges Arbeiten, die Übernahme von mehr Verantwortung, effektiveres Arbeiten bei weniger Störungen durch bürotypische Ablenkungen. Die Arbeitszeitflexibilität ermöglicht Arbeiten im Bio-Rhythmus: Man kann arbeiten, wenn man sich am leistungsfähigsten fühlt, was wiederum die Konzentrationsfähigkeit steigert. Arbeitszufriedenheit und Motivation steigen an. Auch die Reduktion der Fahrzeiten begünstigt den Stressabbau. Es besteht die Gefahr der Selbstaussbeutung durch zu lange Arbeitszeiten, Abstimmungsprobleme zwischen Vorgesetzten, KollegInnen und den Telearbeitenden können aufgrund der räumlichen Distanz sowie abnehmende persönliche Kontakte auftreten.

Zum Abschluss der Informationsveranstaltung schalteten die Stabsstelle Datenverarbeitung der Zentralverwaltung (DV) und die Gesellschaft für Wissenschaftliche Datenverarbeitung Göttingen (GWDG) erstmalig einen gemeinsam neuentwickelten internetbasierten Zugang für Telearbeit frei und leiteten damit eine neue, entscheidende Projektphase ein. Wir danken Marie Kasper, Stabsstelle DV, für kompetente Beratung und Betreuung des Pilotarbeitsplatzes, auf dem technische und finanzielle Alternativen, Sicherheitsstandards und Kostenfaktoren getestet wurden.

---

\* *Pilotprojekt P17: Flexiblere Arbeitszeit durch Telearbeit. Schlussbericht. Analyse und Dokumentation:* Peter v. Mitschke-Collande, Detlev Blechner, Frauke Schweitzer, 2000. Herausgegeben vom Niedersächsischen Innenministerium und erhältlich dort unter Tel. 0511/120 6466 und Fax 0511/120 6570.

\*\* *Telearbeit - Eine innovative Arbeitsform mit vielen Vorteilen.* Ein Ratgeber für Dienststellen und Beschäftigte, 2001. Herausgegeben vom Niedersächsischen Innenministerium. Als download erhältlich unter [http://www.niedersachsen.de/functions/downloadObject/0,,c911820\\_s20,00.pdf](http://www.niedersachsen.de/functions/downloadObject/0,,c911820_s20,00.pdf)

## Alles, was Recht ist – Hochschulsekretärinnen „verdienen“ mehr

Die Tätigkeiten in Hochschulsekretariaten werden überwiegend von Frauen erledigt. Wie in anderen typischen Frauenbereichen des öffentlichen Dienstes wird auch in Bezug auf die Hochschulsekretärinnen seit vielen Jahren die Vermutung geäußert, dass deren Arbeit durch den zugrundeliegenden Tarifvertrag (Bundesangestelltentarifvertrag, BAT) nicht adäquat bewertet und bezahlt wird, weil der BAT Anforderungen, die an typischen Frauenarbeitsplätzen gestellt werden, systematisch ausblendet.

Dieser Verdacht einer sogenannten „mittelbaren Frauendiskriminierung“ durch den BAT war Thema eines Forschungsprojektes, das an der Sozialforschungsstelle Dortmund durchgeführt wurde. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der EU-Kommission wurden die Tätigkeiten von 25 Hochschulsekretärinnen und 32 männlichen Hochschulbeschäftigten aus den Bereichen Handwerk und Technik analysiert und bewertet. An dem Projekt beteiligten sich die Universitäten Augsburg und Bielefeld sowie die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin, die Fachhochschule Dortmund und die Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen.

### ABAKABA - ein neues Instrument zur Arbeitsbewertung

Das von den Wissenschaftlerinnen eingesetzte Analyseinstrument orientierte sich an dem von den schweizerischen Arbeitswissenschaftlern Katz und Baitsch entwickelten neuen Arbeitsbewertungssystem ABAKABA (= Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach **K**atz und **B**aitsch). Bei der Entscheidung für ABAKABA waren folgende Gesichtspunkte von Bedeutung:

- Es handelt sich um ein methodisch und praktisch erprobtes Verfahren, das in der Schweiz bereits seit einigen Jahren erfolgreich angewendet wird.
- Es erfüllt folgende für eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung zentrale Bedingungen:
  - Es handelt sich um ein einheitliches Verfahren, d.h. es ist für die Bewertung von ArbeiterInnen- wie Angestelltenstellen geeignet.
  - Es trägt dem besonderen Charakter von Arbeit in Dienstleistungsbereichen Rechnung;
  - Es ist ein analytisches Verfahren, d.h. jede Aufgabe wird anhand der Anforderungskriterien differenziert analysiert.
- ABAKABA entspricht dem EU-Recht; es handelt sich also um ein rechtskonformes Arbeitsbewertungsinstrument.

Von zentraler Bedeutung sind bei jeder Form der Arbeitsbewertung zwei Aspekte: Die *Auswahl der Anforderungskriterien* und die *Gewichtung* dieser

### Projekterfahrungen und -ergebnisse in Kürze

Mit allen TeilnehmerInnen, die freiwillig an diesem Projekt mitgearbeitet haben, wurden in den Hochschulen zunächst berufsgruppenspezifische Workshops durchgeführt. Im Rahmen dieser eintägigen Workshops erstellten die TeilnehmerInnen unter Anleitung der Wissenschaftlerinnen ein Aufgabenprofil ihres jeweiligen Tätigkeitsbereichs. Jede einzelne Aufgabe wurde dann anhand eines Analysebogens hinsichtlich der Anforderungen und ihrer Ausprägung durch die TeilnehmerInnen selbst analysiert. Die Workshops haben deutlich gemacht, dass es sich bei den Tätigkeiten im Hochschulsekretariat um ein



\*As a special service to keep the phone costs of our angry customers low, I'm going to hang up now.\*

Kriterien. Die im Projekt entwickelten Anforderungs- und Beeinträchtigungskriterien umfassen - wie in ABAKABA - die Bereiche „geistige Anforderungen“, „Verantwortung“, „psycho-soziale Anforderungen“ und „physische Anforderungen“ bzw. „Beeinträchtigungen“ (siehe Tabelle). Die Gewichtung der Kriterien, also die Frage, wie die Anforderungen in der Vergütung bewertet werden, ist dagegen wissenschaftlich nicht bestimmbar. Dies ist Verhandlungsgegenstand der Tarifvertragsparteien. Im Projekt wurden daher exemplarisch zwei Gewichtungsvarianten berechnet, um die politische Bedeutung der Gewichtung zu verdeutlichen.

hoch komplexes Aufgabengebiet handelt. Typisch für diesen Arbeitsplatz sind heutzutage nicht nur die eigentlichen Sekretariatsarbeiten mit Büro-, Material- und Terminorganisation und -koordination, sondern auch ein erheblicher Umfang an qualifizierter Sachbearbeitung (von der Haushalts-

## Übersicht über Anforderungsbereiche und Beeinträchtigungen

Anforderungsbereiche	Anforderungsmerkmale	Beeinträchtigungen
Geistige Anforderungen (Gewichtungsvariante 1 : 40% Gewichtungsvariante 2 : 45%)	Fach- und Sachwissen Planen und Organisieren Problemlösungskompetenz	Arbeitsunterbrechungen Beeinträchtigungen des Handlungs- und Entscheidungsspielraums
Verantwortung für (Gewichtungsvariante 1 : 20% Gewichtungsvariante 2 : 25%)	Arbeitsergebnisse anderer Personen Organisation von Lehre und Forschung Gelingen sozialer Prozesse Sach- und Geldwerte Umwelt und Gesundheit	
Psycho-soziale Anforderungen (Gewichtungsvariante 1 : 30% Gewichtungsvariante 2 : 15%)	Mündliche Kommunikationsfähigkeit Schriftliche Kommunikationsfähigkeit Kooperation Einfühlungsvermögen	Beeinträchtigende psycho-soziale Bedingungen
Physische Anforderungen (Gewichtungsvariante 1 : 10% Gewichtungsvariante 2: 15%)	Muskularbeit Nerven und Sinne Bewegungspräzision Körperhaltung	Beeinträchtigenden Umgebungseinflüsse

und Budgetplanung bzw. -kontrolle, über Mittelakquisition und -verwaltung bis hin zur Vorbereitung von Personalangelegenheiten). Hinzu kommen noch Beratungs- und Betreuungsaufgaben sowie Aufgaben des Organisationsmanagements. In den Hochschulsekretariaten sind also sozial kompetente, mit differenzierendem Spezialwissen ausgestattete, fremdsprachlich gut ausgebildete „all round“ Kräfte tätig, die allerdings nicht selten lediglich als „Schreibkräfte“ nach BAT VII oder VIb bezahlt werden.

Bei den männlich dominierten Tätigkeiten konnte keine vergleichbare Aufgabenvielfalt festgestellt werden. Hier überwiegen eher Spezialistenaufgaben, die z.T. in sehr komplexen technischen Systemen oder Anlagen durchgeführt werden. Insbesondere bei den Gruppen, die stark in den Lehrbetrieb eingebunden sind, erhalten allerdings auch hier die sogenannten „weichen“ Kompetenzfaktoren eine zunehmende Bedeutung. Anforderungen an das Einfühlungsvermögen, Verantwortung für das

Gelingen sozialer Prozesse, Verantwortung für die Organisation von Lehre und Forschung haben mittlerweile einen hohen Stellenwert und werden ebenso wenig durch die tarifvertraglichen Regelungen erfasst wie im Sekretariatsbereich.

Die Auswertung dieser Tätigkeitsbeschreibungen zeigt: Im Sekretariatsbereich der Hochschulen werden besonders hohe Anforderungen gestellt in den Bereichen

- Planen und Organisieren
- Problemlösungskompetenz
- Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen
- Mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeit
- Kooperation
- Nerven und Sinne sowie Körperhaltung.

Wesentliche Beeinträchtigungen stellen die häufigen Arbeitsunterbrechungen dar, die charakteristisch für die Sekretariatsarbeit sind. Ferner belasten Umgebungseinflüsse wie Raumklima, Blendung oder auch Lärm diesen Tätigkeitsbereich.

Durch die exemplarische Punktberechnung auf Grundlage von zwei

Gewichtungsvarianten konnte ermittelt werden, dass in mehr als 75 Prozent der Fälle die Tätigkeiten im Hochschulsekretariatsbereich höhere Punktwerte erzielten als in den männlich dominierten Vergleichstätigkeiten. Dieses Ergebnis ergab sich unabhängig von der gewählten Gewichtungsvariante; allerdings fallen die Punktwertunterschiede bei der Gewichtungsvariante 1 (psycho-soziale Anforderungen = 30 Prozent) noch deutlich höher aus.

Damit wird sichtbar, dass die Anwendung einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung auf jeden Fall zu einer deutlichen Aufwertung der Sekretariatstätigkeiten führt. Die praktische Umsetzung dieser Erkenntnis in tarifpolitische Regelungen obliegt den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes. Ihre Aufgabe besteht darin, ein entsprechend der EU-Rechtsprechung diskriminierungsfreieres Regelwerk zu schaffen.

**Ein brauchbares Instrument, so konnte das Projekt zeigen, liegt mit ABAKABA vor.**

# Gender in Science - Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft

## 24.01.-25.01.2003 in der Universität Göttingen

Ziel der Konferenz war es, die Unterschiede der Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft in einem internationalen Vergleich herauszuarbeiten und Gründe für diese Unterschiede zu analysieren. Wissenschaftlerinnen verschiedener Fachdisziplinen aus acht Ländern präsentierten Fallstudien zu den jeweiligen Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft. Bis auf die Niederlande sind die Frauenanteile an wissenschaftlichen Positionen durchweg höher als in Deutschland, und zwar auch in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Dies trifft auf Universitäten, aber besonders auch für außeruniversitäre Forschungsinstitute zu.



## Länderstudien

### Frankreich

Jeanne Peiffer (Centre Alexandre Koyré, CNRS, Paris) [1] führte für die relativ günstige Situation von Wissenschaftlerinnen in Frankreich folgende Gründe an: Generell sei die soziale Situation von erwerbstätigen Frauen relativ vorteilhaft. Die Berufstätigkeit von Müttern werde als etwas Normales angesehen, öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen bieten dafür die notwendige Infrastruktur. Die Stellenstruktur im Wissenschaftsbereich sei durch permanente Positionen gekennzeichnet, die mit 30 bis 35 Jahren erreicht werden. Im Gegensatz zur zeitlich begrenzten Projektforschungsförderung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft beschäftigt die vergleichbare französische Institution Centre National de la Recherche Scientifique Wissenschaftler/innen, und zwar in festen Stellen. In den Eliteinstitutionen des französischen Hochschulsystems, den Grandes Ecoles, mit ihren jeweils nur einigen hundert Studierenden ist der Frauenanteil in wissenschaftlichen Positionen geringer als in den Universitäten. Absolventinnen seien allerdings auf dem Arbeitsmarkt der Spitzenpositionen in Wirtschaft und Politik relativ gleichberechtigt. Negativ habe sich - sowohl was den Studentinnenanteil unter den Studierenden in der Mathematik und in den Natur- und Ingenieurwissenschaften als auch, was den Wissenschaftlerinnenanteil angeht, die Verschmelzung von nach Geschlecht getrennten Eliteinstitutionen [2] ausgewirkt.

### Italien

Auch in Italien sind die Frauenanteile an den wissenschaftlichen Positionen innerhalb der Universitäten und besonders in den öffentlichen Forschungsinstitutionen relativ hoch, [3] dies gilt auch für die Naturwissenschaften. Dies geht einher mit besseren Studienabschlüssen der Frauen auch in den Ingenieur-, Natur- und Agrarwissenschaften. Adele Menniti, Institute for Research on Population and Social Policies, Italian National Research Council, [4] thematisierte die auch in Italien vorhandene vertikale Segregation nach Geschlecht. Detaillierte empirische Analysen widerlegen oder relativieren einfache Erklärungen für den abnehmenden Anteil von Wissenschaftlerinnen in der Stellenpyramide, wie eine zu geringe Bewerberinnenanzahl, eine zu geringe wissenschaftliche Produktivität und Publikationstätigkeit von Frauen. Adele Menniti verwies demgegenüber auf die vergeschlechtlichten Kriterien und Prozeduren bei Leistungsbewertungen von WissenschaftlerInnen durch männerdominierte Gremien, die auch auf kulturellen Zuschreibungsprozessen geschlechtlicher Eigenschaften basierten.

## Portugal und Türkei

Mit Spannung und intensivem Interesse verfolgten die TagungsteilnehmerInnen die Darstellung und Erklärung von Teresa Patrício, Instituto Superior das Ciências do Trabalho e da Empresa, Lissabon, und von **Aysegül Baykan** (Foto), Istanbul/Pittsburg, über die Geschlechterverhältnisse in Portugal und in der Türkei, bekleiden diese Länder doch wider den weit verbreiteten stereotypen Darstellungen von Rückständigkeit beispielhafte Spitzenpositionen in der Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft. In der Türkei beträgt der Frauenanteil an den höchsten Professuren zurzeit 25%, in Portugal 1997 17% (zum Vergleich: Deutschland 1998: 5,9%). In beiden Ländern erreichen die Wissenschaftlerinnen auch in den in unserer Wissenschaftskultur männlich konnotierten Disziplinen der Natur- und Ingenieurwissenschaften fast eine Parität mit ihren männlichen Kollegen - ein überzeugendes Argument gegen jegliche den Fächern immanente Geschlechtsspezifika.



Welche Faktoren haben in Portugal zu dieser im Vergleich zu anderen Ländern günstigen, zum Teil schon paritätischen Stellung von Frauen in der Wissenschaft geführt? Wie so häufig in der Geschichte war es die relative Abwesenheit von Männern während der Kolonialkriege in den 1960er und 1970er Jahren, die zahlreichen Frauen den Aufstieg im Erziehungswesen und in der Wissenschaft ermöglichte. Um die Alphabetisierung voranzutreiben, musste das Bildungssystem rasch expandieren, so dass die Nachfrage nach Akademikerinnen hoch war. Unterstützt wurde die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt durch ein sehr gut ausgebautes Betreuungssystem für Kinder ab dem Alter von drei Monaten. Diese Arbeitsmarktchancen - allerdings vornehmlich von Frauen aus der oberen Klasse der Gesellschaft wahrgenommen - führten auch zu hohen Frauenanteilen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Karrieren. Die horizontale Segregation nach Geschlecht sei demnach gering. Der aus vielen historischen Beispielen bekannte Rück-

schlag für die weiblichen Beschäftigten nach dem Ende der Kolonialkriege sei in Portugal infolge der Revolution ausgeblieben, die für eine Verankerung von Gleichheitsrechten und -diskursen sorgte.

Im laizistischen Staat der Türkei sei schon 1924 unter Kemal Atatürk die Egalität der Geschlechter im staatlichen Bildungswesen gesetzlich verankert worden. Während der Ausbau des Bildungssystems der Bevölkerung in den Städten - in den 1920er Jahren betrug deren Anteil 15% der Bevölkerung - zugute kam, sei die Dorfbevölkerung kaum erreicht worden. Für die Töchter der städtischen Elite entwickelten sich seit den 1920er Jahren zahlreiche Bildungs- und Erwerbsmöglichkeiten im Schul- und Universitätssystem, auch mit hohen Anteilen in den mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Fächern. Die bei uns vorhandenen traditionell männlichen oder weiblichen Konnotationen von Fachdisziplinen seien viel geringer ausgeprägt. Dies mag auch mit dem Zuweisungssystem von Studienplätzen zusammenhängen:

Universitätseingangsprüfungen entscheiden über die Studienfächerzuweisungen, die besten KandidatInnen erhalten die begehrtesten Studienplätze. Mit einem Studium der Geisteswissenschaften mit geringeren Chancen und Verdiensten auf dem Arbeitsmarkt müssen sich die weniger erfolgreichen Prüflinge zufrieden geben. Bemerkenswert ist, dass erstaunlicherweise entgegen dem bei uns vorherrschenden Frauenbild in einer islamischen Bevölkerung [5] Erwerbstätigkeit von Frauen in Wissenschaft, Universitäten und Professionen in der städtischen bürgerlichen Elite etwas Normales darstellen.

### USA

Für die USA präsentierte **Sue Rosser** (Foto), Georgia Institute of Technology, eindrucksvoll die relativ hohen Frauenanteile insgesamt und besonders in den Natur- und Ingenieurwissenschaften: knapp 33% bei den Promotionen, 20% des wissenschaftlichen Personals und etwas mehr als 10% der höchsten Professuren. [6] Die noch nicht erreichte Parität werde mittlerweile auch vom akademischen Establishment der Spitzeninstitutionen als eine systematische Konsequenz der akademischen Kultur angesehen. Untersuchungen weisen z.B. auf die „boys' club atmosphere“ in männlich dominierten Laboren hin, in der Frauen systematisch benachteiligt werden. In Bezug auf die Familienpolitik bestehe das Problem in dem „Ticken“ der „tenure-clock“ versus der „biological clock“ sowie dem „two-career-issue“, wofür jeweils nicht individuelle, sondern institutionelle Lösungen gesucht würden.



...

## Niederlande und Deutschland

Zu den Ländern mit den geringsten Chancen für Frauen in wissenschaftlichen Karrieren gehören die Niederlande und Deutschland. **Brita Rang** (Foto), Universität Frankfurt am Main, und Ilse Costas, Universität Göttingen, analysierten die spezifischen Gründe für die ausgeprägte männliche Dominanz in der Wissenschaft in diesen Ländern. Die bürgerlichen Klassen der Niederlande waren im Laufe der historischen Entwicklung nicht auf einen Aufstieg durch Bildung an den Universitäten oder auf akademische Karrieren angewiesen. Die starke merkantile Ökonomie bot ihnen attraktivere Chancen. Der akkumulierte Reichtum führte dazu, dass verheiratete Frauen im Bürgertum [7] nicht auf eine Erwerbstätigkeit und akademische Ausbildung angewiesen waren. Normen zur Nicht-Berufstätigkeit von Frauen seien in der niederländischen Gesellschaft weit verbreitet gewesen. Erst seit den 1970er Jahren strebten Frauen infolge ökonomischer und sozialpolitischer Veränderungen vermehrt wissenschaftliche Ausbildungen und akademische Berufskarrieren an. Historische Entwicklungen im 19. und 20. Jahrhundert, aber auch strukturelle Gründe, die im Universitäts- und Karrieresystem selbst liegen, seien für die relativ geringe Präsenz von Frauen in akademischen Spitzenpositionen in Deutschland verantwortlich. Dazu gehören u. a. folgende Faktoren: Die frühe Professionalisierung von Forschung und Lehre sowie der freien Berufe sorgten für ein hohes Sozialprestige von Wissenschaft und akademischen Berufen schon im 19. Jahrhundert, so dass die Karrieren mit hoher sozialer Wertschätzung für Männer aus der oberen und Mittel-Klasse sehr attraktiv waren.

Exklusionsstrategien der männlichen akademischen Elite, später unterstützt durch politische und rassistische Verfolgungen des Nazi-Regimes, sorgten langfristig für Diskontinuitäten in der Entwicklung und Etablierung von Frauen in der Wissenschaft und in ihren Institutionen. Im Vergleich zu Qualifikations- und Karrieresystemen in anderen Ländern sei das deutsche Hochschulwesen durch besonders langwierige, mehrstufige Qualifizierungsphasen mit jeweils zeitlichen Restriktionen gekennzeichnet, bevor eine feste Position erreicht werden kann. Diese Personalstruktur sei insofern vergeschlechtlicht, weil sie den Typus eines flexiblen Wissenschaftlers unterstützt, dessen Ehefrau für seine Reproduktion und diejenige seiner Kinder sorgt. Zudem sei die außerhäusliche, nicht-mütterliche Kinderbetreuung bis in die Gegenwart hinein verpönt gewesen.



## Großbritannien

**Judith Glover**, Roehampton University of Surrey, diskutierte in ihrem Beitrag über die Geschlechterverhältnisse im Vereinigten Königreich verschiedene Erklärungsansätze für die horizontale und vertikale Segregation nach Geschlecht in wissenschaftlichen Karrieren. Im internationalen Vergleich nimmt Großbritannien hinsichtlich des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen eher einen mittleren bis unteren Rang ein, übertrifft allerdings Deutschland und die Niederlande. Judith Glover widerlegte die These der so genannten „kritischen Masse“. Auch in Fächern mit hohen Studentinnen- und Wissenschaftlerinnen-Anteilen (z.B. in der Biologie) sei der Anteil von Frauen, die in wissenschaftliche Spitzenpositionen aufsteigen, nicht automatisch höher als in Disziplinen mit geringen Frauenanteilen auf den unteren Karrierestufen. Für die nicht-egalitäre Stellung der Geschlechter in wissenschaftlichen Karrieren hob Judith Glover kulturelle Gründe wie die vergeschlechtlichten Eigen- und Fremdbilder der Wissenschaften und Wissenschaftler hervor. Ebenso betonte sie institutionelle Ursachen wie die vergeschlechtlichte Machtausübung im Kontext von Wissenschaft mit ihren informellen Praktiken, Patronagesystemen und symbolischen Gesten. Sie charakterisierte die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft als „kontingente Inklusion von Frauen“, dabei sei aber die Minorität - hier also die Wissenschaftlerinnen - essentiell für die männlich majorisierte Wissenschaft.

### Workshops



Die am zweiten Tag der Konferenz stattfindenden Workshops zu den Themenbereichen

- Doing Gender im historischen Entwicklungsprozess des Universitäts- und Wissenschaftssystems,
- Struktur und Organisation der Universitäten, wissenschaftlichen Institutionen sowie Karrieremuster,
- Sozialprestige und kulturelle Bedeutung von Wissenschaft und Entwicklung des akademischen Arbeitsmarktes,
- Inhalte und Methoden von vergeschlechtlicher Wissenschaft dienten dazu, den Länder übergreifenden Vergleich der Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft analytisch zu vertiefen und theoretische Schlüsse daraus zu ziehen.

Die jeweiligen historischen Kontexte erweisen sich als determinierend für die unterschiedlich vergeschlechtlichten Universitäts- und Bildungssysteme sowie Fachdisziplinen. Dabei spielen jedoch gerade Diskontinuitäten und Brüche im jeweiligen historischen Entwicklungsprozess eine entscheidende Rolle bei der Veränderung der Geschlechterordnung zugunsten der Frauen.

Um den diskriminierenden Strukturen in Wissenschaftsinstitutionen und Karrieremustern zu begegnen, hob **Mary Osborn** (Foto oben), Max - Planck - Institut für biophysikalische Chemie, Göttingen, folgende Punkte hervor: Von großer Bedeutung für die Gleichstellung der Geschlechter in Spitzenpositionen sei die separate Bereitstellung von Forschungsgeldern für Wissenschaftlerinnen. Neue zeitliche Begrenzungen in den Karrierewegen, wie in Deutschland jüngst eingeführt, verstärkten die männliche Dominanz. Die Repräsentation („images“) von Frauen als Wissenschaftlerinnen müsse auch im Hinblick auf die Vorbildfunktion für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs stärker beachtet werden. Lernprozesse auf dem Weg zur Gleichstellung beinhalteten insbesondere, wie Frauen in Machtpositionen gelangen könnten. Außer Exzellenz seien Wirksamkeit und Effizienz ihrer wissenschaftlichen Aktivitäten erforderlich. Hier und an anderer Stelle der Konferenz wurde das Doing Gender bei Qualifikations- und Bewertungskriterien betont. Detaillierte Forschung und öffentliche Informationen darüber seien notwendig, um die diffizilen Mechanismen von Leistungsindikatoren - entwickelt in einer von Männern dominierten „scientific community“ - zu verstehen, die den Aufstieg von Wissenschaftlerinnen benachteiligten.

Im Workshop zum Sozialprestige und zur kulturellen Bedeutung von Wissenschaft und Wissenschaftskarrieren wurde mit Blick auf die vorgetragenen Fallstudien der Länder verneint, dass das Sozialprestige von Fächern und Karrieren quasi automatisch sinke, wenn Frauen in großer Zahl darin arbeiteten. Intervenierende Variable wie die Klassenzugehörigkeit spielten ebenfalls eine Rolle. In vielen Fällen seien jedoch Strategien nötig, um der vergeschlechtlichten Abwertungsspirale zu begegnen.

Wie die Methoden und Inhalte von Wissenschaft selbst vom Geschlechterverhältnis geprägt werden, trug Sue Rosser überzeugend unter anderem an Forschungsergebnissen der Primatologie und Medizin vor. Die Auswahl, nach welchen empirischen Fakten gesucht werde, und deren Interpretation enthüllten männlich geprägte „Subtexte“ und seien für eine Art zirkulärer geschlechtlich geprägter Argumentation kennzeichnend. Dank des feministischen Einflusses im US-Kongress würden staatliche Forschungsgelder z. B. des National Institute of Health mehr und mehr daran gebunden, die Kategorie Geschlecht als entscheidende Variable in Forschungsfragestellungen und im Forschungsdesign mit einzubeziehen. [8]

---

[1] CNRS = Centre National de la Recherche Scientifique

[2] Es geht dabei u.a. um die Verschmelzung der École Normale Supérieure, Rue d'Ulm, mit der École Normale Supérieure de Jeunes Filles, Sèvres.

[3] Im Vergleich zu Deutschland sind die Frauenanteile in den einzelnen Karrierestufen doppelt so hoch.

[4] Der CNR (Consiglio Nazionale delle Ricerche) beschäftigt wie das CNRS in Frankreich Wissenschaftler/innen. Von den insgesamt 2854 MitarbeiterInnen waren 1999 31% weiblich.

[5] Vgl. allgemein zur westlichen Konstruktion des Orients Edward W. Said: Orientalism, London 1995.

[6] Zu diesem Resultat haben auch umfangreiche speziell zur Gleichstellung in der Wissenschaft eingerichtete finanzielle Forschungsförderungsprogramme beigetragen.

[7] In den bürgerlichen Gesellschaften im 19. und 20. Jahrhundert waren es zunächst vornehmlich Frauen des Bürgertums, die eine universitäre Bildung anstrebten und durchsetzten.

[8] Im Gegensatz dazu stehen wir in Deutschland bei der theoretischen und praktischen Umsetzung dieser Problematik z. B. in der Medizin erst am Anfang, wie der „Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Entwicklung in West- und Ostdeutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2001“ gezeigt hat.

## Ergebnisse

Die Ergebnisse der vergleichenden Analysen dieser Konferenz für die feministische Theorie und die Gleichstellungspolitik lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Doing Gender in mikrosoziologischer Perspektive als auch Prozesse des Doing Gender, die sich in wissenschaftlichen Organisationen, Institutionen und Strukturen einschreiben, sind in ihrer Variabilität durch unterschiedliche soziale und historische Kontexte geprägt.
- Es ist gerade durch den internationalen Vergleich offensichtlich geworden, dass diese Kontextualität auch für die geschlechtliche Konnotierung von Fachdisziplinen und ihren Segmenten sowie Berufskarrieren von großer Bedeutung ist. Ebenso ist sie mit entscheidend für die kulturellen Normen, Bewertungen und gesellschaftlichen Praktiken der familialen versus gesellschaftlichen Aufgaben in der Kinderbetreuung. In theoretischer Hinsicht wird damit ein weiteres Mal ein Essentialismus hinsichtlich feststehender Eigenschaften von Frauen und Männern widerlegt.
- Die Vergeschlechtlichungsprozesse in der Wissenschaft in Form der vertikalen und horizontalen Segregation und deren Ineinandergreifen entwickeln sich ähnlich wie Repräsentationen des Selbst und des Anderen, wie sie in der poststrukturalistischen und postkolonialen Theorie diskutiert werden. Die Dominanzposition der Männer ist einerseits abhängig von den geringer bewerteten, mit Frauen „besetzten“ Segmenten, andererseits beruht ihre Herrschaftsposition auf der Konstruktion der untergeordneten Gruppe. Ein Vorschlag der poststrukturalistischen Theorie zur Veränderung derartiger Machtverhältnisse besteht darin, Konzepte in Form von Dualismen, wie superior - inferior, gut - schlecht, männlich - weiblich, zu vermeiden, um darauf basierenden Denk- und Handlungsmustern in Hierarchien den Boden zu entziehen. Das kann nur gelingen, wenn die Konstruktionsprozesse dieser hierarchischen Relationen bewusst gemacht werden. Der Verweis auf Beispiele egalitärer Verhältnisse zeigt, dass Veränderungen möglich sind.
- Methodologische Fragen wie diejenige nach den Indikatoren für die Leistungsfähigkeit und Qualifikation wissenschaftlichen Personals, nach Bewertungsmaßstäben der wissenschaftlichen Produktivität sind unter dem Aspekt der darin enthaltenen Geschlechterdimensionen neu zu überdenken, zu erforschen und zu verändern.
- Wissenschaft bedarf inhaltlicher und methodologischer Veränderungen, um ihre Ergebnisse von geschlechtsspezifischen Verzerrungen zu befreien.
- Karrieremuster in Universitäten und anderen wissenschaftlichen Institutionen sind hinsichtlich der Qualifikationswege, Vertragszeiten, Stellenstrukturen und des gesellschaftlichen Umfeldes so zu gestalten, dass „männliche“ Berufsbiographien nicht mehr privilegiert werden.

**Dr. Ilse Costas** ist Akademische Oberrätin am Soziologischen Seminar. Ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind: Sozialwissenschaftliche Datenanalyse, Bildungs- und Wissenschaftssoziologie, Geschlechterforschung und historische Sozialwissenschaft.



Costas, Ilse:

**Women in Science in Germany.**

In: *Science in Context* 15 (2002), Nr. 4, S. 557-576.

Costas, Ilse; Ross, Bettina:

**Die ersten Frauen an der Universität Göttingen. Pionierinnen gegen die noch immer bestehende Geschlechterhierarchie.**

In: *Feministische Studien* (2002), Nr. 1, S. 23-39.

Costas, Ilse:

**Genderparadoxien in der geschlechtlichen Normierung von Studienfächern und Karrieren.**

In: *Bulletin 23 des Zentrums für Interdisziplinäre Frauenforschung der Humboldt-Universität Berlin* (2001), S. 11-31.

Costas, Ilse:

**Professionalisierungsprozesse akademischer Berufe und Geschlecht - ein internationaler Vergleich.**

In: *Dickmann, Elisabeth; Schöck-Quinteros, Eva (Hrsg.): Barrieren und Karrieren. Die Anfänge des Frauenstudiums in Deutschland (Konferenz "100 Jahre Frauen in der Wissenschaft", Universität Bremen, Februar 1997). Berlin: Schriftenreihe des Hedwig-Hintze-Instituts Bremen, 2000, S. 13-32.*

Costas, Ilse; Roß, Bettina; Suchi, Stefan:

**Geschlechtliche Normierung von Studienfächern und Karrieren im Wandel.**

In: *Historische Sozialforschung. The Official Journal of Quantum and Interquant* (2000), Nr. 25, S. 23-53.

Costas, Ilse:

**Die Öffnung der Universitäten für Frauen. Ein internationaler Vergleich für die Zeit vor 1914.**

In: *Leviathan* 23 (1995), Heft 4, S. 496-516.

Costas, Ilse:

**Gesellschaftliche Umbrüche und das Verhältnis von Profession und Geschlecht. Die juristische Profession in deutsch-französischen Vergleich.**

In: *Angelika Wetterer (Hg.), Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen, Frankfurt/Main 1995, S. 121-138.*

Costas, Ilse:

**Zu den Anfängen des Frauenstudiums an der Universität Göttingen.**

In: *Göttinger Jahrbuch* 45 (1997), S. 145-156.



# wo ist minerva

Webeschreibungen

Ausstellung  
in der Universitätsbibliothek Göttingen  
ab 10. März 2004

## Wo ist Minerva. Wegbeschreibungen erfolgreicher Frauen.

Die Wanderausstellung *Wo ist Minerva* präsentiert 13 herausragende Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen, die an niedersächsischen Hochschulen für Innovation und Weiterentwicklung in Forschung und Lehre sorgen. Ihre oft erstaunlichen Lebenswege und Arbeitsgebiete werden mit anschaulich und lebendig inszenierten Stationen aus überdimensionalen »Koffern« präsentiert. Aufgeklappt, geheimnisvoll verschlossen, geteilt und verdreht dienen diese als Bühnen für 13 Biographien. Hörlöcher und Sehschlitze, Schubladen und Türen eröffnen interaktiv die Sphären der erfolgreichen Frauen. Großportraits und signifikante Objekte, original oder medial, bestimmen das Bild: Walnüsse türmen sich, Rinderknochen werden geschrubbt, ein Schmelztiegel glüht, ein hölzernes Hörrohr ist weit gereist, eine Computertomographie zeigt ein Hundehirn, ein kostbarer Wassertropfen strahlt.

Das Projekt entstand im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (Dr. Barbara Hartung, Referat Gleichstellung) in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig. Die Ausstellung wurde unter der Leitung von Prof. Regina Henze in Zusammenarbeit mit Dipl. Des. Isabell Bischoff und sieben Studierenden der Studiengänge Kommunikations- und Industriedesign konzipiert, gestaltet und realisiert. 'Wo ist Minerva' soll jungen Frauen Mut machen, eigene Karriere und Lebensweg energisch zu verfolgen.

Fast alle Entscheider in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft sind nach wie vor männlich. Diese Tatsache prägt auch das weibliche Bewusstsein. Lebendige Beispiele zeigen, wie und wo es anders ist, und geben damit Impulse, die auf die eigene Lebensgestaltung wirken. (Vgl. Prof. Regina Henze, Vorwort Katalog *Wo ist Minerva*) – Minerva, die alt-römische Göttin der Wissenschaft, des Handwerks und der Künste, ist die ideelle Schirmherrin des Projekts und zeigt sich in vielfältiger Gestalt: Etwa als »LaborAmazonen«, »EisenDompteuse«, »KopfWäscherin«, »DenkSportlerin«, »KlangReiterin« oder »RegenFängerin«.

Aus der Braunschweiger Universitätslandschaft wird Prof. Dr. Karin Wilhelm portraitiert, eine »StadtStreiterin« aus dem Fachbereich Architektur- und Stadtgeschichte der Technischen Universität sowie als »GrenzGängerin« eine der weltweit bedeutendsten Performance-Künstlerinnen, Prof. Marina Abramovic, Hochschule für Bildende Künste Braunschweig.

Hinter den 11 weiteren »Minervas« verbergen sich: Prof. Dr. Rose Baaba Folsom, Universität Toronto/Kanada; Prof. Dr. Marina Blagojevic, Gastprofessur an der Universität Hildesheim; Prof. Dr. Christa Cremer-Renz, Fachhochschule Nordostniedersachsen; Prof. Dr. Anne Friedrichs, Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven; Prof. Dr. Melanie

Luck von Claparède, Fachhochschule Oldenburg; Dr. Namrata Pathak, Gastprofessur an der Universität Hannover; Tatjana Prelevic, Hochschule für Musik und Theater Hannover; Prof. Dr. Friederike Prinzessin zu Sayn-Wittgenstein-Hohenstein, Fachhochschule Osnabrück; Prof. Dr. Andrea Tipold, Tierärztliche Hochschule Hannover; Prof. Dr. Ing. Babette Tonn, Technische Universität Clausthal und **Prof. Dr. Annette Zippelius, Universität Göttingen.**



### Kostenlos zu beziehen:

Bundesministerium für Familie,  
Senioren, Frauen und Jugend,  
53107 Bonn  
Tel.: 0180/5329329  
Email:  
broschuerenstelle@bmfsfj.bund.de  
Internet: www.bmfsfj.de

# Gender Studies zwischen Theorie und Praxis: Eine Standortbestimmung

24.-25. April 2003, Universität Konstanz

Nadine Dreyer / Stephanie Schmoliner

Für zwei Tage lud der Frauenrat der Universität Konstanz in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Gender Studies an der Uni Zürich zu einer Tagung an den Bodensee ein. Wir, die Frauenbeauftragten der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen, machten uns an diesem Wochenende auf, um zu erfahren, wo die Gender Studies stehen oder angekommen sind und wo sie hingehen sollen. 180 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben wie wir das Angebot wahrgenommen, an der zweiten Tagung dieser Kooperation teilzunehmen. Bereits 2001 fand eine Tagung unter dem Titel „Identitätsbildung und Geschlecht“ in Konstanz statt.

Waren es beim vorigen Mal hauptsächlich noch Besucherinnen und Besucher aus Süddeutschland, so kamen sie jetzt aus dem gesamten Bundesgebiet und teilweise auch aus dem Ausland. Die hohe Anzahl von Besucherinnen und Besuchern lag zum einen an der Aktualität des Themas, zum anderen aber auch an der exquisiten Auswahl der Vortragenden. Um vorweg nur einige Namen zu nennen: An diesem Wochenende sprachen u.a. Barbara Duden, Elvira Scheich, Regina Becker-Schmidt, Stephan Hirschauer, Sabine Hark und Ralph Poole.

Für uns Besucherinnen aus Göttingen hatte die Uni Konstanz aber auch noch einen anderen Reiz. Sie gehört zu den jüngsten Universitäten Deutschlands, wurde 1966 erbaut und nach einem neuen Konzept der Lehre verwirklicht. Die Uni Konstanz ist eine Campus-Universität, die ca. 20 Busminuten vom eigentlichen Zentrum der Stadt entfernt auf einer Erhebung mitten im Wald mit wunderschönem Blick auf den Bodensee liegt. Alle Fachbereiche liegen in einem Gebäude, für „Neue“ erinnert dies eher an ein Labyrinth, dessen integrative Funktion aber nicht lange verborgen bleibt, so sind z.B. alle Hörsäle von außen einsehbar. Sogar die Mensa ist in diesem Komplex eingebettet. Die Tagungsorganisation war von Anfang an hervorragend und so fanden wir uns auch sofort zurecht.

Die Tagung war in vier große Themenblöcke gegliedert, die jeweils zwei Hauptvorträge und anschließend drei unterschiedlichen Workshops beinhalteten. Die Entscheidung für einen der Workshops fiel von Anfang an schwer, da jeder einzelne sehr interessant erschien. Gut also, dass wir zu zweit angereist waren und so unterschiedliche Workshops besuchen konnten, um uns anschließend davon berichten zu können.

Der Donnerstag begann mit dem Themenblock „Von Sex zu Gender und zurück“. Barbara Duden und Elvira Scheich gaben aus unterschiedlichen Disziplinen einen Überblick, ob sex und gender als Kategorien noch immer tragbar wären, oder im Zuge der Entwicklung der Gender Studies um oder neu gestaltet werden müssen. Ergebnis dieser Vorträge war zum einen, dass sex und gender nicht als natürlich zweigeteilte Komponente gesehen werden darf, da sex ebenso wandelbar ist wie gender. Für die Gender Studies insgesamt beschrieb Barbara Duden die Problematik der Entkörperung innerhalb der



Gender Studies, die stetig vorangetrieben würde.

Elvira Scheich unterstrich die These, dass Begrifflichkeiten kontextabhängig seien und auch als solche verstanden werden müssten. So plädierte sie am Schluss ihres Vortrags dafür, den Kontext der sozialen Theoriebildung, auch der von sex und gender wesentlich mehr in die Analyse mit einzubeziehen.

Im ersten Nachmittagsworkshop handelten die angebotenen Vorträge davon, Gender Studies aus ihrer Interdisziplinarität zu lösen und die Stellung von sex und gender in den unterschiedlichen Fachbereichen einer Standortbestimmung zu unterziehen. Auch wenn die Disziplinen für uns zum Teil fremd waren, war es um so spannender zu sehen, wie z.B. in hybriden Technologien mit der Kategorie Geschlecht umgegangen wird (Vortrag: Jutta Weber).

Wer nicht alle Workshops besucht hatte, konnte sich anschließend in zusammenfassenden Berichten über die anderen Diskussionen informieren.

Der Donnerstag ging weiter mit dem zweiten Themenkomplex „Gender

Studies zwischen Wissenschaftstheorie und Gesellschaftskritik“. Die beiden Hauptvorträge kamen von Regina Becker-Schmidt und Stefan Hirschauer, die sehr divergente Ansichten zum Vorschein brachten, vor allem bezüglich der Politisierung bzw. Entpolitisierung der Gender Studies. Der Ausgangspunkt der Gender Studies war die zweite Frauenbewegung, die von klaren politischen Ansprüchen gekennzeichnet waren. Regina Becker-Schmidt beschrieb in ihrem Vortrag ihre Befürchtungen vor einer Entpolitisierung der Wissenschaft, genau dieses forderte hingegen Stefan Hirschauer. Er kam in seinem Vortrag zu dem Ergebnis, dass es in den Gender Studies weder um Wissenschaftstheorie noch um Gesellschaftskritik gehen sollte, sondern um eine reine Wissenschaft aufbauend auf empirischer Forschung.

Auch hier kam es innerhalb der darauffolgenden Workshops zu einer Vertiefung in unterschiedlichen Richtungen. Barbara Thiessen stellte als Ergebnis heraus, dass sich die Gender Studies in keinem Fall in der Uni-Landschaft etabliert haben. Zwar werde es als „zweites Standbein“ geduldet, aber als eigene Disziplin nur vereinzelt akzeptiert.

Wieder gab es eine Zusammenfassung der verschiedenen Workshops. Doch hier war allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern anzumerken, dass zehn

Stunden Information erst mal verarbeitet werden wollen und so gestaltete sich der Ausklang des Abends eher ruhig.

Der nächste Tag begann mit einer im deutschsprachigen Raum noch sehr jungen Disziplin unter dem Titel „Queering gender - Gendering Queer“. Sabine Hark führte in die Geschichte der Queer Studies an der Universität ein und zog einen umfassenden Vergleich mit der Situation an amerikanischen Universitäten, in denen sich die „Queer Theory“ bereits etabliert habe. Hervorzuheben bleibt, dass sie den Blick von der Uni auch auf die gelebte Praxis richtete und so zu dem Abschlussplädoyer kam: „... theoretische und politische Praxen müssen erfunden werden, um Instrumente zu haben, andere Machtpositionen zu analysieren“.

Daran anknüpfend folgte der Vortrag von Ralph Poole, der sich mit dem Infragestellen von herkömmlichen Identitätskonzepten beschäftigte. Im folgenden Workshop ging es um einzelne Identitäten. Sehr erfrischend war der Vortrag von Michael Müller, der der Frage nachging, ob Geschlechterparodien immer auch politische Strategien darstellen. Am Beispiel der New Yorker Discoszene der 70er Jahre zeigte er, dass es Geschlechterparodien gibt, die nicht von sich aus politisch motiviert sind, deren Wirkung jedoch politisch sein kann.

Es folgte ein weiterer Workshop-Block. Hier zeigten Expertinnen aus unterschiedlichen Disziplinen, welche Perspektiven Gender Studies bereits geschaffen haben und wo Unterschiede beispielsweise zwischen Deutschland und der Schweiz liegen.

Die Tagung endete mit dem Abschlussvortrag von Gabriele Griffin. Sie zog eine Bilanz der Gender Studies und versuchte die Frage zu beantworten, was in ihnen und durch sie bereits erreicht sei.

### Was haben wir erreicht?

Der Kongress sah sich als Standortbestimmung, als Möglichkeit sich untereinander auszutauschen. Heraus kam, dass die Gender Studies auf dem Weg zur etablierten Wissenschaft sind, aber noch nicht die nötige Akzeptanz gefunden haben.

Gender Studies sind noch immer eine junge Disziplin und die Forschung ist weiterhin sehr dynamisch. Doch die eigentlichen Kritikpunkte wurden auf dieser Tagung kaum angesprochen: Haben die Gender Studies die Frauen-

forschung und feministischen Theorien abgelöst? Und wenn ja, wie ist diese Ablösung zu bewerten? Vielleicht doch als Entpolitisierung? Einige Fragen blieben unbeantwortet.

Die Tagung sollte zeigen, wo Gender Studies im wissenschaftlichen Apparat bis jetzt angekommen sind. Wir haben diese Standorte aufgenommen, festgehalten und diskutiert, nun gilt es sie zu verschieben und die Geschlechterforschung quer und queer in den Wissenschaftsdiskurs zu integrieren.



## Weibliche Handikaps

### Mit und ohne eigene Schuld: Professorinnen sind hier zu Lande noch immer rar – Förderprogramme sollen helfen

Nach oben hin wird die Luft merklich dünner: Unter den Erstsemestern an Deutschlands Hochschulen finden sich heute bereits mehr Frauen als Männer, jede dritte Dissertation wird inzwischen von einer Frau geschrieben, fast jede fünfte Habilitation ebenso.

Doch nur gut jede zehnte Professur wird von einer Frau besetzt – ein krasses Missverhältnis, das in dieser Woche auch die Hochschulen und deren Spitzen umtreibt. In Dresden sucht die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) nach neuen Wegen zu mehr Chancengleichheit. „Wie berufliche Entwicklung und individuelle, vor allem familienbezogene Lebensentwürfe besser in Einklang gebracht werden können“ – darauf, so der scheidende HRK-Präsident Klaus Landfried, liegt der Hauptaugenmerk der Diskussionen an diesem Dienstag.

### Leidenschaftlich wollen

Dass es immer noch nur wenige Frauen auf der akademischen Karriereleiter nach ganz oben schaffen, hat für Andrea Löther vom Bonner Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung zwei Hauptursachen. Gerade an der entscheidenden Stelle, dem Übergang von der Promotion zur Weiterqualifikation, fehle den Frauen zum einen die nötige Einbindung und Förderung durch Mentoren – zum anderen aber auch häufig der Wille zum Erfolg.

» **Zu viele Wissenschaftlerinnen haben zu wenig Selbstvertrauen, um sich in männlich dominierte Bereiche zu wagen.** «Das aber ist unabdingbar. „Nur wer etwas leidenschaftlich will, schafft es auch“, weiß Jennifer Tait. Die 34-Jährige Privatdozentin an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) hat es geschafft. Sie ist die erste Frau und die jüngste Person überhaupt, die jemals an der Fakultät für Geowissenschaften der LMU habilitiert hat. Was sich die junge schottische Wissenschaftlerin mit dem ansteckend munteren Lachen vornimmt, verfolgt sie mit eisernem Willen. Und bedauert, dass nicht mehr Frauen ähnliche Erfahrungen machen: „Zu viele Wissenschaftlerinnen haben zu wenig Selbstvertrauen, um sich in männlich dominierte Bereiche zu wagen.“

### Sich großartig finden

Tatsächlich fehlt vielen Wissenschaftlerinnen noch immer der richtige Biss zum Fährtenlegen und Spurensuchen durch den Karriere-Dschungel. Und ins Insider-Gestrüpp des Wissenschaftsolymps wagen sie sich kaum vor. Sie gehören seltener zu Netzwerken und Seilschaften als ihre männlichen Kollegen, überlassen zu viel dem Zufall, verzichten bei Kongressen eher auf Show-Effekte und fulminante Diskussionsbeiträge. Stattdessen zermartern sie sich häufiger in Selbstzweifel als Männer, die alles – auch nützliche Zufälle – zur persönlichen Leistung stilisieren. Doch nur wer sich selbst großartig findet, wird von anderen wahrgenommen – das gilt auch in der Wissenschaft.

### Karriere trainieren

Gegen beide weiblichen Handikaps – die selbst- und die unverschuldeten – gibt es inzwischen Hilfen. Zum Beispiel das von Bundesforschungsministerin Edelgard Bulmahn aufgelegte Programm „Anstoß zum Aufstieg“, eine Art Karrieretraining, das Frauen zur weiteren wissenschaftlichen Qualifikation animieren soll. Bis 2004 läuft es an mehreren Hochschulen als Pilotprojekt.

Mit 30 Millionen Euro jährlich finanzieren Bund und Länder darüber hinaus das Hochschul-Wissenschaftsprogramm (HWP) „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“. Die Länder haben nicht weniger als zwölf Stellen- und sechs Stipendienprogramme aufgelegt, mit denen Nachwuchswissenschaftlerinnen die Habilitation oder neuerdings der Sprung auf eine Juniorprofessur ermöglicht werden soll.

Die Namen der gut angenommenen Programme sind klangvoll. Baden-Württemberg beispielsweise fördert das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm, das Frauen drei Jahre lang eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin sichert. Das Mathilde-Planck-Promotions- und Praxisprogramm verhilft Wissenschaftlerinnen zu einer Fachhochschul-Professur. Nach anfänglichen Problemen sind diese und andere Programme inzwischen besser den Bedürfnissen von Frauen angepasst worden, höher dotiert und laufen länger.

### Mit gutem Beispiel vorangehen

Unübersehbar sind auch die Aktivitäten, die mit der Initiative „Total E-Quality“ angeschoben wurden. Sie vergibt ein gleichnamiges Prädikat für vorbildliche Chancengleichheit. Seit 1997 wurde die Auszeichnungen zunächst an Unterneh-

men und Verwaltungen vergeben, im letzten Jahr als „Total E-Quality Science Award“ erstmals auch an 13 Hochschulen und Forschungszentren.

Der Preis ist undotiert und dennoch heiß begehrt. Die Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Hannover sind jedenfalls mächtig stolz auf ihre Auszeichnung. Sie etablierten in den letzten Jahren zahlreiche Projekte und Initiativen, angefangen bei zwei Mentoring-Programmen, die zum einen Studierenden, zum anderen wissenschaftlichen Nachwuchskräften den nötigen Erfolgsdrive beibringen sollen. Danach können die hannoverschen Wissenschaftlerinnen von einem Promotionsprogramm aufgefangen werden und schließlich vom Dorothea Erxleben-Programm für Postdocs, die sich weiter qualifizieren. Zudem hat die Universitätsleitung einen 5000-Euro-Preis für Institute oder Fachbereiche ausgelobt, die besonders aktiv in der Frauenförderung sind.

Allein 50 „Good-Practice-Beispiele“ bietet der Total E-Quality Deutschland e.V., der über die Auszeichnung entscheidet, als Anregung für wissenschaftliche Institutionen. Etwa das Mentoring-Programm der Universität Saarbrücken „Berufsziel: Professorin“, das Wissenschaftlerinnen für drei Jahre eine Mentorin – möglichst eine Professorin – zur Seite stellt. Finanziert wird das Programm aus HWP-Mitteln und von Sponsoren.

### Ausländische Avantgarde

Zwar sind die meisten Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen noch zu wenig institutionalisiert. Auch haben sie die Zahl der Professorinnen in der Kürze der Zeit nicht nennenswert erhöhen können. Das Problem aber scheint erkannt. Und wer die Kapazität und den Erfolgswillen hat, wird auch aus den Drittmittel-Töpfen schöpfen können. Wie Jennifer Tait.

Sie steht ohnehin in einer ruhmreichen Tradition: Schon immer waren es Ausländerinnen, die als Avantgarde deutschen Frauen den Weg in die Wissenschaft ebneten. Sie erst machten das Studium hier zu Lande für Frauen salonfähig. Und die erste Frau, die von einer deutschen Universität überhaupt einen Dokortitel erhielt, war 1874 in Göttingen die russische Mathematikerin Sofia Kovalevskaja – heute ist sie Namensgeberin für ein hochdotiertes Nachwuchsprogramm.

Solange ausländische Forscherinnen wie Jennifer Tait hier arbeiten, sind deutsche Wissenschaftlerinnen also nicht verloren.

Ruth Kuntz-Brunner/SZ, 6.5.2003

## Erstes Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

Mit dem jetzt publizierten „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ betritt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung Neuland. Das Kriterium Gleichstellung blieb in den bekannten deutschen Hochschulrankings bisher weitgehend unberücksichtigt. Diese Lücke ist nun geschlossen. Damit eröffnet sich die Möglichkeit, in Zukunft Erfolge der Hochschulen auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit ebenfalls in Rankings zu bewerten. Weil Chancengleichheit inzwischen als Qualitätskriterium anerkannt ist, wendet sich das Ranking an alle, die in Hochschulen und Politik an der Qualität der Hochschulen interessiert sind.

Das Ranking beruht auf rein quantitativen Daten (Stand 2001) und bewertet die einzelne Hochschule jeweils als Ganzes. Für den Vergleich werden Indikatoren zu den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen, wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren sowie zu Veränderungen im Zeitverlauf bei den Indikatoren wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren entwickelt. Mögliche Verzerrungen aufgrund einer geschlechterspezifischen Studienfachwahl wurden berücksichtigt, damit Hochschulen mit vorwiegend naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen nicht benachteiligt werden.

### Alle Indikatoren wurden zu einer Gesamtbewertung zusammengezogen

In der Gruppe der Universitäten befinden sich die ehemalige Universität-Gesamthochschule Essen sowie die Humboldt-Universität zu Berlin und die **Universität Göttingen** in der Spitzengruppe. Bei den Fachhochschulen und Verwaltungsfachhochschulen liegen die Fachhochschule Hannover sowie die Fachhochschule Braunschweig-Wolfenbüttel, die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Hamburg, die Fachhochschule Ludwigshafen, die Hochschule Magdeburg-Stendal, die Katholische Fachhochschule Mainz, die Fachhochschule Osnabrück und die Westsächsische Hochschule Zwickau auf den vorderen Plätzen.

Bei den Künstlerischen Hochschulen gehören nach den Berechnungen des CEWS die Hochschule für Schauspielkunst Berlin, die Hochschule für Bildende Künste Frankfurt, die Hochschule für Bildende Künste Hamburg sowie die Hochschule für Film und Fernsehen Potsdam-Babelsberg zur Spitzengruppe.

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS plant, das Ranking regelmäßig fortzuschreiben und später auch qualitative Faktoren einzubeziehen.

Aus: *cews.publik.no5, Bonn, September 2003*

### Professorin Inhetveen in Beirat berufen

Die Agrarsoziologin Prof. Heide Inhetveen ist eine von 15 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eines neuen Beirates des Bundesministeriums für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft (BMVEL). Ministerin Renate Künast berief die Mitglieder. Aufgabe des Beirates für Agrarpolitik, nachhaltige Landbewirtschaftung und Entwicklung ländlicher Räume ist es, in agrarpolitischen Fragen zu beraten und Beiträge für eine Weiterentwicklung der Agrarpolitik vorzulegen.

Inhetveen übernahm 1994 die Professur für Land- und Agrarsoziologie, Soziologie der Geschlechter an der Fakultät für Agrarwissenschaften der Universität Göttingen. Sie befasst sich unter anderem mit Fragen der ruralen Frauen- und Geschlechterforschung sowie mit dem Wandel der ländlichen Gesellschaft.

Aus: *Göttinger Tageblatt, 30.06.2003*

### Hochschulen / HWP „Chancengleichheit für Frauen“

#### Sonderprogramme in Gefahr

Die Entflechtung der Bund-Länder-Kompetenzen in der Bildungspolitik bringt auch die gemeinsam finanzierten Hochschul-Sonderprogramme in Gefahr, wie auf der Tagung der Hochschulrektoren-Konferenz (HRK) am 5. und 6. Mai in Dresden deutlich wurde. Betroffen ist davon auch das bereits zum Ende des Jahres auslaufende Hochschul-Wissenschaftsprogramm (HWP) „Chancengleichheit für Frauen in Forschung Lehre“, für das Bund und Länder jährlich 30,7 Millionen Euro zur Verfügung stellen.

„Wenn die Länder aus der gemeinsamen Bildungsplanung und Forschungsförderung aussteigen, wird es nicht möglich sein, das Programm fortzusetzen“, sagte Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn (SPD) am 6. Mai in Dresden.

Auch HRK-Präsident, Klaus Landfried schätzt die Lage kritisch ein; „Ich prognostiziere, dass die Sonderprogramme bei der Entflechtung auf der Strecke bleiben werden, auch wenn ich dagegen kämpfe“, sagte Landfried dem zwd. Nach einem Gespräch mit der Bildungsministerin am Rande der Tagung mache er sich keine „Illusionen“ mehr. Pläne, das Hochschulrahmengesetz fallen zu lassen, bezeichnete Landfried als „töricht“. „Wer Hochschulentwicklung und Hochschulplanung nach zufällig gezogenen Provinzgrenzen, selbst wenn sie sich Bundesländer nennen, orientiert, handelt provinziell“, so der HRK-Präsident. Was in Europa gebraucht würde, seien im Gegenteil „größere Zusammenhänge, eine kritische Masse, viel mehr Allianzen und Kooperationen über die Grenzen der Bundesländer hinweg“. Nur so seien Grundstandards und Qualitätssicherung an den Hochschulen möglich. Weitere Informationen: [www.hrk.de](http://www.hrk.de).

Zweiwochendienst,  
Bildung/Wissenschaft/Kulturpolitik,  
Nr. 07-08/2003

## Niedersächsische Hochschulen: Mit Wissensmanagement zur Geschlechtergerechtigkeit

Die Landeskonferenz niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) nutzt seit über vier Jahren das Internet zur internen Kommunikation sowie zur Archivierung und Bereitstellung von Dokumenten und von Links. Und die LNHF bleibt am Ball, wenn es darum geht, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Arbeit zur Gleichstellung von Frauen in Forschung, Lehre und Studium zu unterstützen: Seit 2002 ist das Center für Informations- und Wissensmanagement (CIWM) im Frauenbüro der Universität Göttingen angesiedelt. Das CIWM hat das Ziel, die Wissenskommunikation in der LNHF zu intensivieren und dadurch zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit vor Ort beizutragen. Frauenbeauftragte, die schnell und genau das Wissen finden, das sie für ihre vielfältigen Aufgaben brauchen, um auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Hochschulen Geschlechtergerechtigkeit zu erzielen, können effektiv die Hochschulreformprozesse mitgestalten.



### Sylke Ernst

(geb.1962) hat in der Klimatologie promoviert und an den Universitäten in Freiburg und Kassel Geographie unterrichtet. Derzeit arbeitet sie im Center für Informations- und Wissensmanagement (CIWM) der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) an der Universität Göttingen. Ihre Interessenschwerpunkte sind die Veränderungen von Klima und Umwelt, die Veränderungen der Gleichstellungsarbeit und die ihrer zwei Kinder sowie die feministische Naturwissenschafts- und Technikkritik.

## WEBSEITEN

Die Datenbank der LNHF ist inzwischen auf eine kostenlose Open-Source-Software – ein sogenanntes Content-Management-System – umgestellt, die Adresse ist die selbe geblieben: <http://lnhf.gwdg.de>. Gender Mainstreaming, Statistiken zur Gleichstellungspolitik, Kompetenzzentren oder Stellenausschreibungen: Dokumente und Links zu diesen und vielen anderen Themen werden von den Mitgliedern der LNHF ins Netz gestellt und ständig aktualisiert. Unter dem Dach und im Zusammenarbeit mit der LNHF laufen Projekte – Mentoring, Frauen für Fachhochschulprofessuren oder das Ausstellungsprojekt Minerva - die sich ebenfalls auf den Webseiten präsentieren. Alles in allem bieten die Seiten einen guten Überblick über die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Niedersachsen und darüber hinaus!

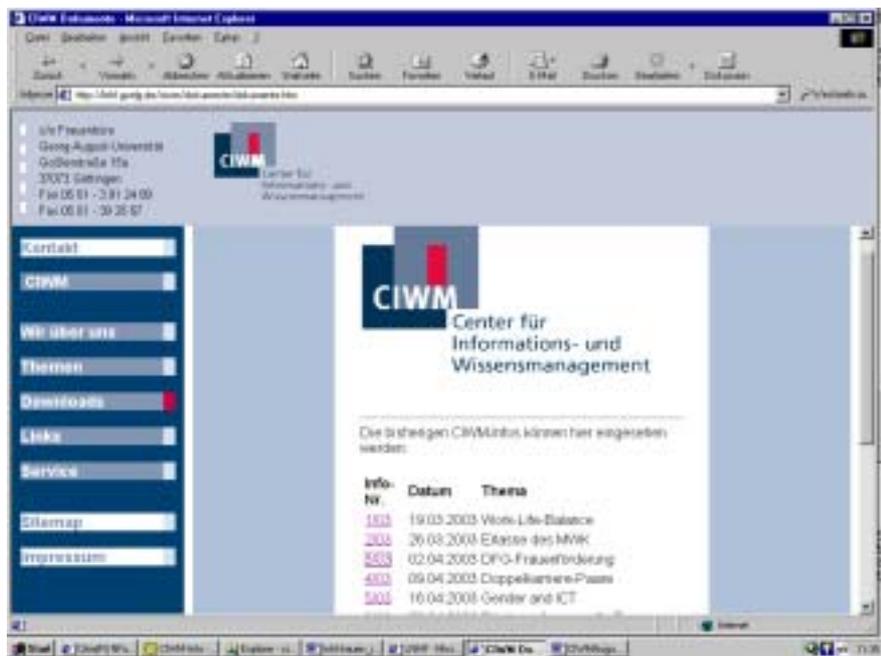
<http://lnhf.gwdg.de>



## CIWM

Das CIWM begleitet die LNHF mit der Idee, dass die Gleichstellungsarbeit dadurch effektiver wird, dass das Wissen jeder einzelnen kommuniziert und verbreitet wird und demzufolge das Wissen der gesamten Organisation so steigt, dass wiederum jede Einzelne davon profitieren kann.

Das CIWM-Info informiert regelmäßig über Aktivitäten der Mitglieder und der Organisation und lebt vom Input aller Interessierten. Darüber hinaus recherchiert das CIWM Themen, die für die LNHF langfristig von Bedeutung sind. Unter Downloads können die ersten Ergebnisse zu den Themen Frauenuniversitäten, Work-Life-Balance und zum Wissensmanagement von den CIWM-Webseiten heruntergeladen werden. Es wird sich zeigen, ob dieses Konzept aufgeht, denn der Erfolg der Gleichstellungsarbeit hängt natürlich nicht nur von der solidarischen Zusammenarbeit der Frauenbeauftragten, sondern stark von den hochschulpolitischen Rahmenbedingungen ab.



### Nutzen für Frauen an Hochschulen

Die Internetangebote der LNHF werden vom CIWM ständig erweitert und aktualisiert. Das bedeutet, dass es sich lohnt ab und zu auf den Webseiten vorbeizuschauen: für diejenigen, die wissen wollen, wo es z.B. weiterbildende Gender-Angebote oder Mentoring-Programme gibt und auch für diejenigen, die einfach wissen wollen mit welchen Themen sich die Mitarbeiterinnen in Frauenbüros an Hochschulen beschäftigen.

Möchten Sie das 14tägig erscheinende CIWM-Info per Email erhalten, dann senden Sie bitte eine Email an: [sernst@gwdg.de](mailto:sernst@gwdg.de)

#### TIPP

Die Kommunikationsforen sind frei für alle und mutige Frauen erhalten garantiert Antwort auf ihre Fragen und Anregungen.

## Karikaturenausstellung FRAUENWELTEN



Das Göttinger Frauenforum zeigt zum Internationalen Frauentag 2004 die Karikaturenausstellung „Frauenwelten“ mit 100 Zeichnungen aus aller Welt. Sie sind eine Auswahl aus einem Wettbewerb, den die Exile-Kulturkoordination (Essen) mit Unterstützung der nordrhein-westfälischen Landesregierung, der UNESCO, der Goethe-Institute, des Internationalen Karikaturen-Verbandes und anderen ausgelobt wurde. Insgesamt waren 875 Karikaturen aus 70 Ländern eingegangen. Die Zeichnungen sollten sich mit der weltweiten Benachteiligung von Frauen und mit den Chancen zu deren Überwindung auseinandersetzen. Die Jury war

überrascht über die breite internationale Beteiligung, die thematische Vielfalt und die hohe künstlerische Qualität der Einsendungen. Die zehn besten Zeichnungen wurden prämiert, eine Auswahl von 100 weiteren zu einer Ausstellung und in einem Katalog zusammengefasst.

Die Ausstellung wird vom 8. bis 20. März 2004 in der Göttinger Sparkasse, Weender Str. 13/15, gezeigt; die Eröffnung der Ausstellung ist am 8. März 2004 um 17 Uhr.

# Geschlechterforschung an der Georgia Augusta

Das interdisziplinäre Studienfach Geschlechterforschung startete im Sommersemester 2001 seinen Lehrbetrieb mit 34 Studierenden. Nach vier Semestern waren bereits mehr als 200 Studierende eingeschrieben, so dass die Universität Göttingen im deutschsprachigen Raum nach der Humboldt-Universität Berlin im Magisterstudiengang die meisten immatrikulierten Gender-Studierenden hat. Durch die Beteiligung von immer mehr Studienfächern - mittlerweile sind 19 Fächer aus 6 Fakultäten dabei - wird das Lehrprogramm jedes Semester umfangreicher und vielfältiger. Darüber hinaus hat das junge Fach in seinen ersten Semestern bereits vielfältige Aktivitäten entfaltet, um die Geschlechterforschung für Studierende interessant zu gestalten, den Austausch mit anderen WissenschaftlerInnen zu festigen und die Göttinger Öffentlichkeit mit einzubeziehen.



## Gastprofessur für internationale Frauen- und Genderforschung

Zum Sommersemester 2002 hat das Studienfach eine Gastprofessur für internationale Frauen- und Genderforschung eingeworben. Im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer Programms, einem Förderprogramm des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur Niedersachsen, kam **Maliha Khan-Tirmizi** von der Lahore University of Management Sciences aus Pakistan als Gastprofessorin an die Universität Göttingen. Maliha Khan-Tirmizi ist eine renommierte Anthropologin, die zahlreiche internationale Lehrerfahrungen mit nach Göttingen gebracht hat. Ihre beiden Lehrveranstaltungen „Gender and Society in South Asia“ und „Gender Poverty and Natural Management“ wurden von den Göttinger Studierenden mit Begeisterung besucht. Gab das erste Seminar einen generellen Überblick über die südostasiatischen Gesellschafts- und Geschlechterstrukturen (Familie und Kindheit, Wirtschaft, Politik, Sozialstruktur, Religion u.a.), so widmetet sich die zweite Veranstaltung den speziellen Forschungsfragen Maliha Khan-Tirmizis. Thematisiert wurde dort die geschlechtsspezifische Verteilung natürlicher Ressourcen (Land, Boden, Wälder und insbesondere Wasser) unter den besonderen Bedingungen einer agrarisch strukturierten Gesellschaft. Welchen Zugang haben Frauen zu diesen lebenswichtigen Ressourcen, von wem werden diese Ressourcen verwaltet? Für die Studierenden war es besonders bedeutsam, dass die Gastprofessorin reichhaltige Erfahrungen mit in die Lehre brachte, die sie bei Feldstudien in Pakistan und bei ihrer Tätigkeit in der Entwicklungspolitik gesammelt hatte. Neben den Lehrveranstaltungen hat Maliha Khan-Tirmizi an verschiedenen Instituten der Universität Göttingen sowie an anderen bundesdeutschen Hochschulen Gastvorträge zu verschiedenen Themen gehalten, wie z.B. „Veilings and the Seclusion of Woman: Religious or Social Institution?“ oder „Afghanistan and Pakistan: Islamization‘ vs. Tradition“.

Maliha Khan-Tirmizi bewertete ihren Aufenthalt an der Universität Göttingen sehr positiv; sie war sehr angetan von dem Engagement der Göttinger Studierenden, von den lebhaften Debatten mit den hiesigen Kolleginnen und Kollegen sowie vom Studienfach Geschlechterforschung selbst: Die fachliche Breite, mit der Geschlechterforschung in Göttingen betrieben wird, übertrifft sogar vergleichbare Programme in den USA – so Maliha Khan-Tirmizi in einem Interview.

## International Conference: Gender and Science

Im Sommersemester 2002 richtete das Studienfach Geschlechterforschung die internationale Konferenz „Gender and Science“ aus, um zwei Tage lang internationale Forschungsergebnisse und Perspektiven der Gender Studies zu diskutieren. Für die Universität Göttingen bedeutete dies eine doppelte Premiere – so Prof. Dr. Doris Lemmermöhle beim Grußwort: Richtete das Studienfach Geschlechterforschung seine erste große Konferenz aus, war es zugleich auch die erste internationale Gender-Tagung an der Universität Göttingen überhaupt.

Neben Maliha Khan-Tirmizi waren Prof. Dr. Bozena Choluj (Literaturwissenschaftlerin; Warschau) und Dr. Gabrielle Hiltmann (Philosophin; Basel) eingeladen, die beide ebenfalls im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer Programms im Sommersemester an niedersächsischen Hochschulen lehrten. Darüber hinaus konnte die Göttinger Geschlechterforschung Prof. Dr. Miriam Levin (Historikerin; Cleveland, Ohio) und Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel (Erziehungswissenschaftlerin, Dortmund) für die internationale Konferenz gewinnen. Nach den Fachvorträgen der Wissenschaftlerinnen aus Pakistan, Polen, der Schweiz und den USA zeigte insbesondere der Round Table am zweiten Tag, wie wichtig der internationale Austausch für die Gender Studies ist. Erst die vergleichende Perspektive ermöglicht eine Standortbestimmung der bundesdeutschen Frauen- und Geschlechterforschung. In Polen und Pakistan beispielsweise ist der Institutionalierungsprozess der Gender Studies weniger weit fortgeschritten. Dort ist zu sehen, dass die Frauen- und Geschlechterforschung sehr stark von politischen Bewegungen mit getragen wird.

Demgegenüber werden in Deutschland Bedenken laut, dass es durch die Institutionalisierung der Gender Studies zu einem Verlust kritischer Potentiale der Frauenforschung und -bewegung sowie damit einhergehend zur Entpolitisierung der Frauen- und Geschlechterforschung kommt. Ob es durch die Etablierung der Gender Studies an bundesdeutschen Hochschulen wirklich zu einer Entpolitisierung kommt und somit eine Repolitisierung notwendig wird, ist eine Frage, der sich die Geschlechterforschung in Deutschland stellen muss und die wir hier in Göttingen diskutieren werden\*.

\* s. auch Helga Hauenschild, 2002, Geschlechterforschung - Ein neues Studienfach an der Universität Göttingen. *Volkskunde in Niedersachsen* 19, 2, 33-38.



### Öffentliche Veranstaltungsreihe „Gender Studies – Wege in die Professionalisierung“

Nach der Eröffnungsfeier im Frühjahr 2001 (vgl. Auguste 10/2001) richtete das Studienfach im darauf folgendem Wintersemester die öffentliche Veranstaltungsreihe „Gender Studies – Wege in die Professionalisierung“ aus. Referentinnen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft berichteten über die Notwendigkeit der Gender Qualifikation im beruflichen Alltag. Die Vorträge von Marianne Weg (Frauen- und Arbeitsmarktpolitikerin), Franziska Schreyer (Arbeitsmarktforscherin) und Prof. Dr. Marina Blagojevic (Soziologin) zeigten dem Göttinger Publikum sehr deutlich, wie wichtig Gender Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt sind, um Veränderungsprozesse im Geschlechterverhältnis zu erwirken und die Gleichstellung der Geschlechter voran zu treiben.

#### Kontakt

Koordinationsstelle  
Geschlechterforschung der  
Georg-August-Universität Göttingen  
Helga Hauenschild, M.A.  
Baurat-Gerber-Str 4/6, 37073 Göttingen  
Tel.: 0551/39-9457 - Fax.: 39-9462  
Email: hhauens@uni-goettingen.de  
Internet:  
<http://www.geschlechterforschung.uni-goettingen.de>

# Gleichstellungsförderung ausgezeichnet

Der **Bereich Humanmedizin** hat das Prädikat „Total E-Quality Science Award“ im Wissenschaftsbereich verliehen bekommen. Er zählt damit zu 13 wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland, die zum ersten Mal von dem Verein „Total E-Quality Deutschland e.V.“ mit einem solchen Prädikat ausgezeichnet wurden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert diese Initiative.

„Total E-Quality“ bewertet Organisationen, die sich nachweislich und langfristig in ihrer Personalpolitik für Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen – für das Jahr 2002 bewarben sich insgesamt 41 Unternehmen und Institutionen.



Edelgard Bulmahn, Bundesministerin für Bildung und Forschung, bei der Eröffnungsrede

„Mit unserer Bewerbung zum ‚Total E-Quality

Science Award‘ haben wir nicht nur eine Bestandsaufnahme durchgeführt. Wir verpflichten uns damit selbst ausdrücklich, in den nächsten drei Jahren überprüfbar ein besonderes Augenmerk auf die Gleichstellung in unserer Organisation zu richten“, sagt Prof. Dr. Manfred Droese, Dekan und Vorstand des Ressorts Forschung und Lehre.

Vorbereitet hatte die Bewerbung um den „Total E Quality Science Award“ eine Arbeitsgruppe unter Leitung von Sylvia Ehlert, Referentin im Ressort Forschung und Lehre. Die AG arbeitet nun kontinuierlich weiter an der Umsetzung.

Für den Bereich Humanmedizin bewertete die Jury besonders positiv, dass die Gleichstellungsmaßnahmen in der Organisation „Top-Down“, also „von oben nach unten“, angestrebt werden. Dazu zählen die Frauenförderrichtlinien (1997), die Verpflichtung zu Chancengleichheit und Frauenförderung im Struktur- und Entwicklungsplan (1999) so-

wie in den Zielvereinbarungen mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2001). So liegt die Medizinische Fakultät der Universitätsklinik Göttingen bei einer Umfrage des Deutschen Ärztinnenbundes an 32 Universitäten über die Besetzung von C4- und C3-Professuren mit Ärztinnen auf dem zehnten Rang. Unter den wissenschaftlichen Angestellten am Uniklinikum haben Frauen einen Anteil von ca. 38 Prozent.

In der praktischen Umsetzung von Frauenförderung macht der Bereich Humanmedizin mehrere Angebote:

- die Forschungsförderung von Habilitandinnen (seit 1999 mit zwei Stellen jährlich),
- die Forschungsförderung von Habilitandinnen durch Beteiligung der Fakultät am Dorothea-Erxleben-Programm des Landes Niedersachsen,
- die paritätische Quotierung von Promotionsstipendien,
- die personelle Unterstützung eines Mentoring-Projektes, in dem berufserfahrene Frauen berufsunerfahrene Studentinnen in den Bereichen Karriereplanung, Rhetorik, Bewerbung und Forschungsförderung beraten und begleiten,
- gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für Sekretariatsassistenten im Zuge der Personalentwicklung,
- eine bewusste Auswahl von Frauen für die Führungskräfte-schulung,
- Umschulungsangebote in Kooperation mit dem Arbeitsamt und der VHS Göttingen zur „Kaufrau im Gesundheitswesen“,
- die Kindertagesstätte mit ihren Öffnungszeiten,
- die Kooperation mit der Kindertagespflegebörse.

Ein Stufenplan für die Erhöhung des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen Angestellten sowie ein finanzielles Anreizsystem für die Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen in den einzelnen Abteilungen ergänzen diese Maßnahmen. „Unter allen Prädikatsträgern sind wir das einzige Universitätskrankenhaus. Darüber freuen wir uns“, so die Frauenbeauftragte, Dr. Christine Amend-Wegmann. „Wir werden uns aber nicht ausruhen, sondern wir wollen auf diesem Weg weiter gehen. Zumal an das Prädikat eine neuerliche Selbsteinschätzung in drei Jahren gekoppelt ist.“ Das Prädikat besteht aus einer Urkunde und dem Total E-Quality Logo, das die Prädikatsträger drei Jahre lang für ihre Öffentlichkeitsarbeit einsetzen können.

*Wir bedanken uns bei der Redaktion „einblick“ für die freundliche Überlassung des Artikels und der Fotos.*



#### Prädikatsübergabe:

(v.l.n.r.) Eva Maria Roer, Vorsitzende des Vereins, übergibt die Urkunde an Sylvia Ehlert, Referentin Ressort Forschung und Lehre, und Dr. Christine Amend-Wegmann, Frauenbeauftragte im Bereich

# Stichwort: Gender Training

Im Zusammenhang mit der Förderung der Gleichstellung wird immer öfter der Begriff „Gender Training“ genannt. Auch Führungskräfte im Klinikum sollen darin trainiert werden. Was ist das überhaupt?

Der Begriff ist im Kontext des „Gender Mainstreaming“ entstanden. „Gender“ beschreibt die Geschlechterrolle im gesellschaftlichen Zusammenhang. Im Gegensatz dazu steht der englische Begriff „Sex“, über den der biologische Unterschied zwischen Männern und Frauen ausgedrückt wird. Im Englischen wird eindeutiger unterschieden als im Deutschen. Deshalb wird der Begriff „Gender“ international verwendet.

„Gender Mainstreaming“ ist eine Handlungsstrategie, nach der die Gender-Perspektive ganz selbstverständlich in jeden Entscheidungsprozess mit einfließen soll. Zum Beispiel werden bei der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle die unterschiedlichen Lebensumstände von Frauen und Männern berücksichtigt. Entsprechende Bedeutung gewinnen dabei die Öffnungszeiten von Kindertagesstätten. Auch bei der Forschungsevaluation wird nach Geschlecht unterschieden. Hier zeigt sich dann, wo Frauen in der Forschung aktiv sind.

Das, was gesellschaftlich erlernt und geformt wurde, ist auch wieder veränderbar. Der Gender Mainstreaming Ansatz geht davon aus, dass es Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt, die nutzbar gemacht werden sollten. Es geht nicht darum, Frauen und Männer gleich zu machen. Im Gegenteil, es wird eine höhere Effektivität und Kreativität bei gemischten Teams, bei denen Frauen- und Männersicht und deren unterschiedliche Fähigkeiten einfließen, vermutet.

Ziel ist die Geschlechtergerechtigkeit im Sinne von gleichen Chancen (Zugang, Karriere, Förderung u.a.) und gleicher Nutzung von Ressourcen (für Frauen soll genauso viel Geld ausgegeben werden wie für Männer). Erreicht werden kann dies, indem der Genderaspekt überall einfließt, auch schon bei den Projektvorbereitungen.

Solange es strukturelle Ungleichheiten gibt, ist eine gezielte Förderung von Frauen notwendig. Frauenförderung und Gender Mainstreaming sollen sich ergänzen.

Über diese Sichtweisen sollten Führungskräfte informiert sein, da hier die wichtigen Entscheidungen getroffen werden (Top-down-Prinzip). Indem konkretes Wissen vermittelt wird, soll das notwendige Problembewusstsein entstehen. Neues Vorgehen braucht zudem Akzeptanz („Es ist nötig, etwas zu verändern“) und Kreativität („Wie mache ich es überhaupt?“). Hier setzen die Gender Trainings an.

Der Aufbau eines Moduls „Gender Training“ könnte so aussehen:

1. Basiswissen „Gender“ vermitteln,
2. Gendersensibilisierung (Wie wirkt sich die Geschlechtszugehörigkeit aus?)
3. angewandtes Gender Mainstreaming (Fallbeispiele).

## Weitere Informationen

InterNet-Adresse: <http://www.mi.med.uni-goettingen.de/Frauenbuero>

Edit Kirsch-Auwärter

## Postdoktorandinnen- Netzwerk an der Universität Göttingen

# habilla

Am 14. November 2002 feierte **habilla** das dreijährige Bestehen mit einem Empfang im APEX. Als Ständchen brachten „Marie Claire“ (Foto), zwei Künstlerinnen aus Hamburg (Krischa Weber und Mauretta Heinzelmann), eine „Musikperformance mit Witz und Charme“ dar.



Das Netzwerk war im November 1999 von Dr. Ulrike Witt mit Beteiligung von Dr. Gabriele Andretta, MdL, aus der Taufe gehoben (s. Auguste 9, S. 41) und im Mai 2001 in Bonn auf dem BMBF-Kongress „Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung“ als ein *Best-Practice*-Beispiel universitärer Nachwuchsförderung ausgezeichnet worden. Am Netzwerk, das heute von Dr. Edit Kirsch-Auwärter betreut wird, sind inzwischen über 50 Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Einrichtungen und Disziplinen beteiligt. Sie nehmen u.a. an karrierefördernden Aktivitäten und Veranstaltungen „auf dem Weg in eine Professur“ teil.

Im Januar dieses Jahres fand im Frauenbüro ein Gespräch von Vertreterinnen des Netzwerks und Juniorprofessorinnen der Universität mit Dr. Gabriele Andretta und der Bundesministerin für Wissenschaft und Forschung, Edelgard Bulmahn, MdB, statt. Gemeinsames Thema: Die Karriereperspektiven von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Hochschulreform. Während die Teilnehmerinnen die restriktiven Auswirkungen des neuen Hochschulrahmengesetzes und seiner Befristungsregelungen beklagten, warb die Ministerin um Verständnis für ihre Bemühungen, auch die Chancen jüngerer Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Haushaltskonsolidierung nicht zu schmälern. Einig war man sich in der Einschätzung, dass forschungsfördernde Institutionen wie die DFG in ihrer Drittmittelvergabepraxis auf Altersgrenzen verzichten sollten.



Von links: Dr. Gabriele Andretta, MdL, und Vizepräsidentin Dr. Marina Frost für das Präsidium im Gespräch mit Dr. Bodil Holst, Physikerin am Max-Planck-Institut für Strömungsforschung und Frauenbeauftragte der Fakultät für Physik

Das Netzwerk ist inzwischen nicht nur durch die Beteiligung der Juniorprofessorinnen erweitert worden. Auch die Mentorinnen des Mentoring-Projektes im Bereich Humanmedizin werden sich seinen Aktivitäten anschließen. Treffen finden einmal im Monat, in der Regel am zweiten Donnerstag ab 20 Uhr im Frauenbüro der Universität statt. Die Liste [habilla@gwdg.de](mailto:habilla@gwdg.de) wird im Frauenbüro verwaltet.

### Kontakt

Dr. Edit Kirsch-Auwärter  
Universitätsfrauenbeauftragte  
Telefon 0551 / 39-3950



AK „Frauen und Erwerbstätigkeit“, AsF - Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen, Behindertenbeirat Göttingen, Bündnis 90/Die Grünen, BPW - Business and Professional Women - Germany Club Göttingen e.V., DGB Region Südniedersachsen - Harz, Evangelisches Frauenwerk, Frauenbeauftragte der Stadt Göttingen, Frauenbeauftragte der Gemeinde Rosdorf, Frauenbeauftragte der Georg-August-Universität Göttingen, Frauengesundheitszentrum e.V., Frauenhaus Göttingen e.V., FrauenNotruf e.V., Frauenuktion - Stadtverband Göttingen, Frauenzimmer e.V., Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen, IG Metall Göttingen, Integrationsrat Göttingen, ISIS e.V., Kore e.V., Pro Familia e.V., Therapeutische Frauenberatung e.V., Unabhängige afghanische Frauen, ver.di Südniedersachsen.

## FRAUENFORUM GÖTTINGEN

Die Anfänge des Frauenforums Göttingen liegen im Jahr 1994: Ein Bündnis von 15 Frauenprojekten, Frauengruppen und Institutionen beteiligt sich am bundesweiten Streiktag am 8. März 1994 und ruft in Göttingen zur Kundgebung „Frauen fordern Umverteilung“ auf. Daraus entwickelt sich ein kontinuierliches Frauenbündnis, das Frauenforum Göttingen. Die im Frauenforum vertretenen Gruppen und Einrichtungen gestalten jährlich den Internationalen Frauentag.



„Frauen gestalten Zukunft“ heißt das Motto im Jahre 1999. Das Frauenforum erstellt eine Ausstellung zu AGENDA 21, gestaltet dazu ein Rahmenprogramm und führt einen Fotowettbewerb durch.



Im November 2001 wird auf den Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ mit einer Fahnenaktion aufmerksam gemacht. Das Frauenforum organisiert eine Veranstaltungsreihe rund um die Fahnenaktion.



## 1997

Das Frauenforum organisierte 1997 am Internationalen Frauentag den frauenpolitischen Gänselieselmarsch gegen Sozialabbau unter dem Motto „Genug der Küsserei - jetzt wird gebissen“, an dem sich über 300 Frauen beteiligten.

## 2002

Der 8. März 2002 wurde den Frauen in Afghanistan gewidmet. Eine **Benefizveranstaltung** mit Konzert und Lesung und eine Spendensammlung brachte ca. 4.000 Euro Erlös. Die Summe wurde dem Frauenprojekt „Alphabetisierung und Ausbildung“ in Kabul übergeben. Das Frauenforum formulierte eine **Resolution zur Gleichstellungspolitik** in Afghanistan, die der Rat der Stadt Göttingen und der Kreistag Göttingen verabschiedeten.



## 2003



Die Göttinger Beratungsstelle für Berufsrückkehrerinnen „Kompass“ musste im Juni 2003 schließen. Das nahm das Frauenforum zum Anlass gegen die aktuelle Arbeitsmarktpolitik mit einem **Trauermarsch** und mit einer symbolischen Kranzniederlegung am lebendigen Denkmal „Die Berufsrückkehrerin“ zu protestieren.