

Zeitschrift des
Frauenbüros der
Universität Göttingen

Auguste

Schwerpunkt
KOMMUNIKATION

- Interview mit Gabriele Andretta, MdL
- Reformprozess an der Georgia Augusta
- Alumni: Arbeit in Korea
- Stellenanforderungen im MTV-Bereich
- Frauen-Akademie

Heft 9/2000

FRAUENBÜRO



Grete Andresen
Assistentin zur Unterstützung der
Frauenbeauftragten
Telefon 0551/39-2404
email: grete.andresen@zvw.uni-goettingen.de



Dr. Ulrike Witt
Wiss. Referentin
Telefon 0551/39-3959
email: ulrike.witt@zvw.uni-goettingen.de

Wissenschaftliche Mitarbeit:

Projekt
FrauenAkademie:



Claudia Dörries
Telefon 0551/39-2404

Projekt
Digitalisierung:



Sarah Kirschke
Telefon 0551/39-2404

Studentische Mitarbeit:



Annette Henz
Telefon 0551/39-2404



Anke Lagemann
Telefon 0551/39-2404

Goßlerstr. 15a, 37073 Göttingen
Fax: 0551/39-2557
email: frauenbuero@zvw.uni-goettingen.de
Internet: www.uni-goettingen.de/frauenbuero



Dr. Edit Kirsch-Auwärter
Universitätsfrauenbeauftragte
Telefon 0551/39-3950
email: edit.kirsch-auwaerter@zvw.uni-goettingen.de

Liebe Leserin, lieber Leser!

Länger als üblich haben Sie auf diese Ausgabe von AUGUSTE warten müssen. Über ein Jahr lang haben das Team im Frauenbüro, Grete Andresen und insbesondere Dr. Ulrike Witt als kommissarische Frauenbeauftragte die Aufgaben der Universitätsfrauenbeauftragten mitgeschultert. Jetzt hat das Warten ein Ende und die 'neue' Frauenbeauftragte kommt zu Wort.

Wie passend, dass diese Ausgabe von AUGUSTE dem Schwerpunktthema 'Kommunikation' gewidmet ist!

In der Tat hat 'Kommunikatives' derzeit Hochkonjunktur. In den verschiedensten Bereichen begegnen uns radikal neue Möglichkeiten und stellen uns vor große Herausforderungen. Die Dynamik der Entwicklung scheint sich noch zu beschleunigen. So spiegelt Ulrike Witts Interview mit Gabriele Andretta ein Frage- und Antwortspiel von ehrwürdiger Tradition, eine Große Anfrage an die Landesregierung, eine Anfrage wie Interview, hier zum Thema Chancengleichheit und Frauenförderung an den Hochschulen des Landes, stellen kommunikative Inszenierungen der angestrebten institutionellen Veränderungen dar und treiben sie voran.

Auch im beruflichen Alltag kommt es zunehmend auf kommunikative Fertigkeiten an: Präsentationsfähigkeiten sind - wie Sylvia Heudecker zeigt - das A und O einer wirksamen Beteiligung am Geschehen, so wie Moderations- und Mediationsfähigkeiten eine konstruktive Einmischung garantieren sollen. Spontanes wird zusehends professionalisiert, die Mühen des Lernens wachsen, aber mit ihnen steigen die Chancen der Steuerung und der Erfolgskontrolle.

Wen könnte es da wundern, dass Kommunikation auch im Reformprozess der Organisation Hochschule eine große Rolle spielt: Transparenz und Beteiligung sollen die Motivation der einzelnen steigern, dem Neuen eine Chance geben und die Reformziele fördern. Doch auch mit zündenden Formulierungen und fröhlichen Schlagworten können wir einem zentralen Dilemma nicht enttrinnen: Leistung braucht Anerkennung, um sich durchzusetzen, Verantwortung braucht Entscheidungs- und Handlungsautonomie, um sich zu entfalten. Man könnte heute auch sagen: Organisationsentwicklung braucht Personalentwicklung, um positive Veränderungen zu etablieren. Kommunikation ist dabei ein wirksames Steuerungsinstrument und das reflektierte Wissen über Kommunikation wird darüber selbst zur Wissenschaft.

Ins Netz gestellt, vom Netz geladen, 'on-line im web dabei' - dies sind verbreitete neue Metaphern, die den Einfluss von kommunikativen Technologien auf unser Denken verraten. Fertigkeiten ganz anderer Art sind hier zu pflegen, wie Almut Heise und Ulrike Witt erkennen lassen. Der Lohn der Mühen ist ein vielfacher: Fäden spannen, zeitgleich und weltweit, wird zu einem realisierbaren Projekt. In-Ah Rhee berichtet von einem besonders ansprechenden Beispiel aus Korea. Netzwerke aller Art greifen Raum und werden mit Information und Leben gefüllt: fachspezifische (Anke Neugebauer, Astrid Janssen), universitätsübergreifende, wie die FrauenAkademie (Karin Klenke), für Karrierephasen typische, wie das Habilitandinnen-Netzwerk *habilla* (Ulrike Witt).

In diesem Sinne wünsche ich uns ein produktives und vergnügliches Miteinander, das ein gemeinsames Ziel nicht aus den Augen verliert: die Weiterentwicklung der Hochschule zu einer von Chancengleichheit und Kreativität gleichermaßen geprägten Institution.

Edit Kirsch-Auwärter

INHALT

Interview mit Gabriele Andretta	4
<i>Ulrike Witt</i>	
Zum Sprechen erziehen	10
Der Arbeitsbereich Sprech- erziehung	
<i>Sylvia Heudecker</i>	
Sie haben neue Nachrichten	12
<i>Grete Andresen</i>	
Mit lila Pep ins Web	13
Das Online-Projekt der LNHF	
<i>Almut Heise, Ulrike Witt</i>	
Pioniere interkultureller Kommunikation	16
Alumni-Arbeit in Korea	
<i>In-Ah Rhee</i>	
Sind Dienstbesprechungen nicht mehr zeitgemäß?	18
<i>Ulrike Witt</i>	
Rezension: Warum sagen Sie nicht, was Sie meinen?	20
<i>Annette Henz</i>	
Soziale Kompetenz zählt nicht.	21
ÖTV-Kampagne „Maß nehmen“	
Stellenanforderungen im Wandel der Zeit	22
<i>Grete Andresen</i>	
Rezension: Frauen-Medien und Medien-Frauen.	24
<i>Astrid Janssen</i>	
Mein neues Amt als Vorsitzende	26
<i>Marion Rieken</i>	
News	27
Niedersächsische Hoch- schulen können Stiftungen werden	28
<i>Ulrike Witt</i>	
News	30
Biologinnentreffen in Göttingen	32
<i>Anke Neugebauer</i>	
Heraus aus dem Elfenbein- turm. Das Projekt Frauen- Akademie in Göttingen	34
<i>Karin Klenke</i>	
News	37
Rezension: Agentin des Wandels	40
<i>Anke Lagemann</i>	
Nicht nur elektronisch diskutieren. Nachwuchs- wissenschaftlerinnen gründen Netzwerk	41
<i>Ulrike Witt</i>	
Neue Frauenbeauftragte an der Georgia Augusta	42

Interview mit Gabriele Andretta

„Unterrepräsentanz von Frauen ist Verschwendung von Ressourcen“



Dr. Gabriele Andretta (links) im Gespräch mit Dr. Ulrike Witt (rechts)

In seinem Septemberplenum diskutiert der Niedersächsische Landtag über die Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der SPD-Fraktion „Chancengleichheit und Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung in Niedersachsen“. AUGUSTE sprach mit der Initiatorin der Anfrage, der Göttinger Landtagsabgeordneten Dr. Gabriele Andretta über das Anfragen und Antworten im Landtag und über die Erfolge und Belange der Frauenförderung an niedersächsischen Hochschulen.

AUGUSTE: In dieser Legislaturperiode gab es bislang 14 Große Anfragen. Wie kommen solche ausführlichen Anfragen zustande?

Gabriele Andretta: Große Anfragen sind ein Instrument, um im Plenum vor den Augen der Öffentlichkeit ein Thema intensiv debattieren zu können. Die Aussprachen zu Großen Anfragen sind zeitlich umfassender als zu Anträgen. Sie umfassen in der Regel eine Stunde. Alle Fraktionen haben die Gelegenheit, sich sehr ausführlich zu Wort zu melden. Große Anfragen haben aber auch die Aufgabe, Material und Bewertungen in einem Umfang für die Öffentlichkeit bereitzustellen, wie es sonst in dieser Form nicht möglich ist.

AUGUSTE: Zu welchen Themen werden Große Anfragen gestellt?

Gabriele Andretta: Große Anfragen stellt man zu Themen, die Schwerpunkte der politischen Arbeit markieren. Konkret zur Großen Anfrage „Frauenförderung und Chancengleichheit“: Eines der großen Reformvorhaben in dieser Legislaturperiode wird die Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes sein. Mit der Reform des NHG wollen wir auch in der Realisierung von Chancengleichheit einen Meilenschritt vorankommen.

AUGUSTE: Die Große Anfrage bzw. die Antwort der Landesregierung ist also eine Vorbereitung für die Diskussion des neuen NHG in puncto Frauenförderung?

Gabriele Andretta: Ja, das ist die Intention dieser Großen Anfrage. 1994 gab es die letzte große Novellierung des NHG mit sehr umfassenden Rechten für die Frauenbeauftragten an Hochschulen. In § 2 (3) NHG wurde festgelegt, dass es zu den Aufgaben der Hochschule gehört, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen. Hochschulen sind verpflichtet, selbst Maßnahmen zur Beseitigung der in Studium, Forschung und Lehre bestehenden Nachteile für Frauen zu ergreifen. Nach sechs Jahren ist die Zeit gekommen, eine Bestandsaufnahme zu machen. Was haben wir erreicht? Wohin wollen wir? Auf welchem Weg erreichen wir unser Ziel? Die ausführliche öffentliche Diskussion dieser Fragen ist die Funktion der Großen Anfrage.

AUGUSTE: Es sollen doch sicherlich auch die Erfolge der Landesregierung in den vergangenen sechs Jahren dargestellt werden?

Gabriele Andretta: Ja, das auch. Warum sollen wir Erfolge bei der Frauenförderung in der Wissenschaft verstecken? Wenn die Oppositionsfractionen Große Anfragen stellen, nutzen sie diese als Instrument, der Regierung Untätigkeit oder Versagen vorzuwerfen. Bei einer Regierungsfraction wird die Intention naturgemäß eine andere sein.

AUGUSTE: Also ist die Antwort der Landesregierung ein Erfolgsbericht?

Gabriele Andretta: Ja - gemessen an der Tatsache, dass wir es bei den Hochschulen mit einem Bereich zu tun haben, den Jutta Limbach in frauenpolitischer Hinsicht als die zurückgebliebenste aller Provinzen bezeichnet. Es hat in Niedersachsen Fortschritte gegeben, die sich im Bundesvergleich durchaus sehen lassen können.

AUGUSTE: Was fällt Ihnen da zuerst ein?

Gabriele Andretta: Das betrifft auf jeden Fall die Zahl der Neuberufungen. Im Jahr 1999 wurde auf jeden vierten neu zu besetzenden Lehrstuhl an niedersächsischen Universitäten eine Frau berufen. Der Bundesdurchschnitt betrug 14 %. An niedersächsischen Fachhochschulen waren es sogar 30 %. Der Bundesdurchschnitt liegt bei 18 %. 1990 konnten sich bei Berufungen nur 8,6 % Frauen durchsetzen. In zehn Jahren hat sich die Zahl der neu berufenen Frauen also fast verdreifacht. Wenn wir in diesem Tempo weitermachen, können wir das Ziel erreichen, das Wissenschaftsminister Thomas Oppermann anstrebt: Im Jahr 2005 sollen ein Viertel der Lehrstühle mit Frauen besetzt sein.

AUGUSTE: Ein hochgestecktes Ziel.

Gabriele Andretta: Ja, um es zu erreichen, muss ab sofort etwa jede dritte Neuberufung an eine Frau gehen. Aber nicht nur bei den Neuberufungen, sondern auch in der Nachwuchsförderung hat Niedersachsen echte Erfolge vorzuweisen. Das Dorothea-Erxleben-Programm, in dem Stellen zur Verfügung gestellt werden, um Frauen die Qualifizierung für eine Professur zu ermöglichen, ist über die Landesgrenzen hinaus Vorbild für eine sehr erfolgreiche Nachwuchsförderung von Frauen.

AUGUSTE: Auch die Hochschulsonderprogramme (HSP) sind dem weiblichen Nachwuchs zugute gekommen.

Gabriele Andretta: Ja, hier hat Niedersachsen das im HSP III festgelegte Ziel, 20 % der gesamten Programmsumme zur Förderung von Frauen zu verausgaben, nicht nur erreicht, sondern weit überschritten. 1999 wurden 39 % der Mittel für die Förderung von Frauen eingesetzt. Für dieses Jahr rechnen wir mit einem ähnlichen Ergebnis. Das ist sehr ermutigend.

AUGUSTE: Noch einmal zurück zu den Berufungen. Niedersachsen ist, was den Frauenanteil anbelangt, gut bei den Fachhochschulprofessuren und bei den C3-Professuren an Universitäten. Warum aber liegen wir, was die Anzahl von C4-Professorinnen anbelangt, unter dem Bundesdurchschnitt?

Gabriele Andretta: Bei C4-Professuren spielt Patronage, das Old-Boys-Network eine größere Rolle. C4-Professuren haben immer noch eine besondere Bedeutung. Ganze Institute werden damit abgesichert, wissenschaftliche Richtungen werden festgelegt. Gerade bei den „Leuchttürmen“ der Fakultäten sind die Berufungskommissionen wenig experimentierfreudig. Davon profitiert nach wie vor der männliche Nachwuchs.

AUGUSTE: Sie haben vom Old-Boys-Network gesprochen. In den Berufungsverfahren bekommt das Ganze ja immer den Anschein objektiver Leistungsbemessung.

Gabriele Andretta: Was die Objektivität anbelangt, da lohnt es sich, einen Blick in den wirklich spannenden, kürzlich von der EU vorgelegten ETAN-Bericht (European Technology Assessment Network) zu werfen. Dort wird ausdrücklich festgestellt, dass die Unterrepräsentanz von Frauen das Ziel der Wissenschaft, Exzellenz zu erreichen, bedroht. Unterrepräsentanz von Frauen



ist eine Verschwendung von Ressourcen. Kritisiert werden vor allem die gängigen Einstellungs- und Begutachtungsverfahren, bei denen keineswegs immer die Besten durchkommen. Es wurde nachgewiesen, dass in den Verfahren Sexismus und Nepotismus fröhlich Urständ feiern - von Objektivität und Fairness also keine Rede sein kann. Auch bei uns berichten Hochschulfrauenbeauftragte, dass die Ausschlussmechanismen im Hinblick

auf Frauen in den Berufungsverfahren immer subtiler werden. Insbesondere, wenn es um die Bewertung von Leistungen geht.

AUGUSTE: Was schlagen die Verfasserinnen des EU-Berichts vor, um diesen Entwicklungen entgegenzutreten?

Gabriele Andretta: Im ETAN-Bericht wird ein ganzes Bündel von Empfehlungen gegeben. Unter anderem wird vorgeschlagen, Gremien, die über öffentliche Forschungsgelder und Forschungsthemen entscheiden, zu quotieren, eine 30-Prozent-Quote bis 2002 und eine 40-Prozent-Quote bis 2005. Zu quotieren wären zum Beispiel das Kuratorium der Volkswagen-Stiftung oder der Senat

der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Ich finde, darüber lohnt es sich nachzudenken. Der ETAN-Bericht sollte zur Grundlage für die Diskussion in den Hochschulen und in den Fakultäten gemacht werden.

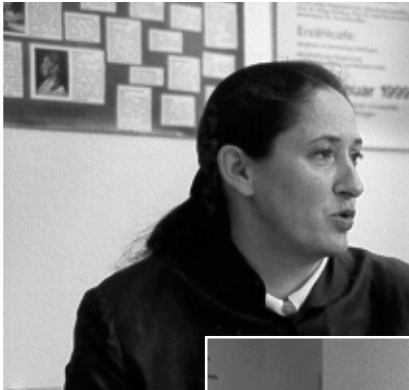
AUGUSTE: Zurück zur Großen Anfrage: Wo sehen Sie besonderen Handlungsbedarf?

Gabriele Andretta: Ich möchte zwei Punkte nennen, in denen bei allen Erfolgen noch ein großer Handlungsbedarf besteht. Der eine ist nach wie vor die Nachwuchsförderung. Mit dem anstehenden Generationswechsel an den Hochschulen eröffnet sich die große Chance, in relativ kurzer Zeit viele Frauen zu berufen.

Damit diese Chance nicht vertan wird, müssen wir die Studentinnen von heute zu einer wissenschaftlichen Karriere ermutigen. Hier wird es auch darauf ankommen, die neuen Förderprogramme im Rahmen der HSP-Nachfolgeaktivitäten gezielt für Frauen zu nutzen. Die Länder haben sich verpflichtet, personengebundene Förderprogramme mit einer 40-Prozent-Quote für Frauen zu versehen. Diesen Beschluß müssen wir vor Ort an jeder unserer Hochschulen umsetzen. Wie bitter nötig Quoten sind, zeigt das Beispiel des Emmy-Noether-Programms der DFG zur Förderung exzellenter NachwuchswissenschaftlerInnen. In seiner Startphase lag der Frauenanteil gerade einmal bei 20 Prozent.

AUGUSTE: In den Programmen der Landesregierung zur Graduiertenförderung sind Quoten nicht vorgesehen. Das scheint mir im Widerspruch zu dem zu stehen, was Sie von anderen Einrichtungen fordern.

Gabriele Andretta: Es gibt zwar keine Zielvorgaben zur Frauenförderung, aber es gibt den Paragraphen 47 (3) NHG, der festlegt, dass Frauen in Bereichen, in denen Unterrepräsentanz vorliegt, bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden müssen. Diese Regelung gilt auch für die Graduiertenförderung. Ich mache aber kein Hehl daraus, dass ich das Instrument der Quote einer solchen allgemeinen Regelung vorgezogen hätte, weil eine Quote sehr viele zeit- und nervenraubende Konflikte vor Ort erspart. Auch der Wissenschaftsrat ist übrigens in seinen Empfehlungen sehr weit gegangen, was Quoten-Forderungen anbelangt. Allerdings wird eine Kontrolle der Berücksichtigung von Frauen erfolgen, denn die Nachwuchsprogramme werden evaluiert. Sollte die Evaluierung zeigen, dass trotz des Paragraphen 47 des NHG junge Wissenschaftlerinnen nicht adäquat berück-



sichtigt werden, ist das für uns der politische Auftrag zu handeln. Aber auch die besten Nachwuchsprogramme greifen nur - das ist meine tiefe Überzeugung - wenn sich an den Universitäten etwas ändert. Ich denke hier vor allem an die Abschaffung der Habilitation, die nachweislich die größte Hürde für Hochschulkarrieren von Frauen ist. Der Wissenschaftsrat hält sie für eine gezielte Entmutigung der Frauen.

AUGUSTE: Wo sehen Sie weiteren Handlungsbedarf in Niedersachsen?

Gabriele Andretta: Der zweite Schwerpunkt muss die Öffnung der naturwissenschaftlichen Disziplinen für Frauen sein. Hier haben Studentinnen nach wie vor kaum weibliche Vorbilder. In Göttingen gibt es ja in der Fakultät für Chemie keine einzige Professorin. Auch in der Physik und in der Mathematik sind Professorinnen rar. Selbst wenn die Weichen dafür schon in der Schule gestellt werden müssen, sind hier auch universitäre Förderprogramme notwendig. Niedersachsen hat zwei Modellversuche gestartet, die sehr positiv evaluiert worden sind. Das Projekt „Technik zum BEgreifen - speziell für junge Frauen“ an der Technischen Universität Braunschweig sowie „Motivation von Mädchen und jüngeren Frauen für ein Ingenieurstudium“ an der FH Oldenburg. Hierzu gehört auch die Einführung des Frauenstudiengangs Wirtschaftsingenieurwesen im Wintersemester 1997/98 an der Fachhochschule Wilhelms- hafen. Dies war ein bundesweit einmaliges Programm. Und ich bin überzeugt davon, dass wir auch in Zukunft über Studiengänge nur für Frauen nachdenken müssen. Monoedukative Studienangebote können ein Instrument sein, Studentinnen für Disziplinen zu begeistern, in denen sie bislang immer noch stark unterrepräsentiert sind.

Was wir aber auch brauchen sind Mentoring-Programme und die Unterstützung von Netzwerken, um mehr Frauen zu ermutigen. Wenn es gelingt, junge Frauen für diese Studiengänge zu begeistern, werden wir die aktuelle Debatte über den Mangel zum Beispiel an IngenieurInnen nicht mehr führen müssen. Denn die Hälfte die hier fehlt - das sind die Frauen!

AUGUSTE: Wie steht in puncto Frauenförderung die Georgia Augusta im landesweiten Vergleich da?

Gabriele Andretta: Positiv hervorzuheben ist, dass Göttingen als eine der ersten Universitäten in Niedersachsen einen Frauenförderplan bzw. -richtlinien verabschiedet hat. Das war schon im November 1991. Göttingen hat sehr früh eine Senatskommission für Frauenförderung eingerichtet. Daran kann man erkennen, dass sich an der ehrwürdigen Georgia Augusta ein Problembewusstsein für diese Fragen entwickelt hat. Früher als andere hat die Universität Göttingen erkannt, dass Exzellenzförderung ohne Frauenförderung ein wenig erfolversprechendes Projekt ist. Insgesamt finde ich es sehr ermu-



INTERNET-ADRESSEN

- Der Bericht des European Technology Assessment Network (ETAN) on Women and Science „Science Policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality“ ist unter <http://www.cordis.lu/etan/src/document.htm> im Netz verfügbar.
- Informationen zu den niedersächsischen Modellprojekten „Technik zum BEgreifen“ und „Frauen und Technik“ finden sich unter <http://www.lnhf.gwdg.de> „Dokumente“.
- Zum Dorothea-Erxleben-Programm für die niedersächsischen Hochschulen siehe die Internet-Seiten des Referats Chancengleichheit und Frauenförderung im Ministerium für Wissenschaft und Kultur unter <http://www.niedersachsen.de/MWK8.htm>.
- Die „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ des Wissenschaftsrats vom Mai 1998 finden sich unter <http://www.wissenschaftsrat.de/drucksachen/drs3534-98/3534-98.htm>.

Dr. Gabriele Andretta studierte Sozialwissenschaften, Volkswirtschaftslehre und Psychologie in Göttingen. An ihre Promotion schloss sich eine mehrjährige Forschungstätigkeit am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an. Bis zur ihrer Wahl in den Niedersächsischen Landtag 1998 arbeitete sie als wissenschaftliche Assistentin am Soziologischen Seminar der Georg-Augusta. In ihrer Tätigkeit als Landtagsabgeordnete mit dem Schwerpunkt Hochschul- und Forschungspolitik sieht die Mutter von zwei kleinen Kindern eine große Chance, die Erfahrungen, die sie an der Universität in Forschung, Lehre und Gremien gesammelt hat, in den Reformprozess einzubringen. Sie begreift sich als Interessenvertreterin der Hochschulen, aber auch als Vermittlerin politischer Forderungen in die Hochschulen. Für Gleichstellung und Chancengleichheit hat sie schon als Mitbegründerin des Göttinger Arbeitskreises Wissenschaftlerinnen gekämpft. Auch heute noch versteht sie sich als eine „Advokatin für Chancengleichheit“.

tigend, dass an der Georg-August-Universität das Thema Frauenförderung offensiv angegangen worden ist. In Niedersachsen sind andere Universitäten davon noch weit entfernt. Die Universität Lüneburg zum Beispiel hat auch im Jahre 2000 immer noch keinen Frauenförderplan.

AUGUSTE: In gewisser Weise sind ja so eine Große Anfrage und ihre Beantwortung retrospektiv. Es geht um die Vergangenheit. Die Hochschulen stehen vor großen Herausforderungen. Globalhaushalt und Deregulierung sind zwei Schlagworte. Wie kann Frauenförderung Ihrer Auffassung nach in die neuen Steuerungsinstrumente integriert werden? Welche Rolle werden die alten Instrumente spielen?

Gabriele Andretta: Ich bin davon überzeugt, dass wir auch in Zukunft auf gesetzliche Regelungen zur Verbesserung der Chancengleichheit nicht verzichten können. Wir werden auch in Zukunft Frauenbeauftragte mit umfangreichen Rechten ausstatten müssen, so dass sie ihre Aufgabe als Kontrollinstanz wahrnehmen können. Aber machen wir uns nichts vor. Ein wirklicher Fortschritt kann nur erreicht werden, wenn die Hochschulen und ihre Fakultäten aus eigener Motivation und ureigenem Interesse heraus Frauenförderung betreiben. Da erfahrungsgemäß gutes Zureden allein wenig nützt, sollte man handfeste Vorteile für diejenigen schaffen, die in der Frauenförderung erfolgreich sind.

AUGUSTE: Wie es ja auch schon an den niedersächsischen Fachhochschulen praktiziert wird.

Gabriele Andretta: Genau, wir haben ein solches Anreizsystem bereits an den Fachhochschulen umgesetzt. Dort wird seit der Einführung der Globalhaushalte zum 1. Januar 1999 ein Teil der Mittel an den jeweiligen Beitrag zur Frauenförderung gekoppelt. Zur Zeit wird vom Ministerium geprüft, ob ein ähnliches Anreizsystem für die Universitäten geschaffen werden kann.

AUGUSTE: Für die Hochschulen wird zur Zeit aber auch ein anderes Modell diskutiert, nämlich die Ziel- und Leistungsvereinbarungen als Steuerungsinstrumente.

Gabriele Andretta: Ja, auch Ziel- und Leistungsvereinbarungen können zur Erreichung von Chancengleichheit eingesetzt werden. Gute Grundlagen hierfür bieten die Frauenförderpläne, die als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule aufzustellen sind.

AUGUSTE: Wie sehen Sie die Rolle der Hochschulfrauenbeauftragten innerhalb der Entwicklungsplanung der Hochschulen?

Gabriele Andretta: Die Beteiligung der Frauenbeauftragten ist an den einzelnen Hochschulen sehr unterschiedlich geregelt. Hier wäre zu überlegen - und dies möchte ich auch an die Adresse der Landeskonferenz der niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten richten - ob wir eine gesetzliche Regelung brauchen, um die Mitwirkung der Frauenbeauftragten an den Entwicklungsplänen sicherzustellen. Diese werden nämlich in Zukunft ein ganz entscheidendes Instrument zur Strukturentwicklung der Hochschulen sein.

AUGUSTE: Frau Andretta, zum Abschluss: Was wünschen Sie den Hochschulen in puncto Frauenförderung?

Gabriele Andretta: Die Hochschulleitungen müssen erkennen, dass Frauenförderung keine Reservatspolitik für bedrohte Arten ist. Es geht um nichts weniger als um die Modernisierung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Hochschulen - nicht nur in Niedersachsen. Wenn das Qualifikations- und Kreativitätspotential von Frauen nicht weiter ausgeschöpft wird, werden unsere Hochschulen im internationalen Vergleich hinterherhinken. Der Universität Göttingen wünsche ich, dass sie in ihrem Engagement für Chancengleichheit von Frauen ein „Harvard an der Leine“ wird.

Plus Minus Niedersachsen**PLUS**

In den vergangenen 10 Jahren sind die Frauenanteile bei den StudienanfängerInnen, bei den Studierenden, bei den AbsolventInnen und beim wissenschaftlichen Personal gestiegen. Niedersachsen liegt bei Habilitationen und bei C3-Professuren deutlich über dem Bundesdurchschnitt.

MINUS

In Bezug auf den Anteil an C4-Professorinnen liegt Niedersachsen unter dem Bundesdurchschnitt.

PLUS

Das Ziel, 20 Prozent der Gesamtsumme des Hochschulsonderprogramms III für Frauenförderung zu verwenden, ist nicht nur erreicht, sondern weit überschritten worden.

PLUS

Im Nachfolgeprogramm wird eine Beteiligung von Frauen bei den verschiedenen personenbezogenen Programmteilen in Höhe von 40 Prozent angestrebt.

MINUS

Wie dies umgesetzt werden soll, ist noch unklar.

PLUS

Das Dorothea-Erxleben-Programm zur Qualifizierung von Frauen für eine Professur wird ab 2001 weiter geführt.

PLUS

Im System der künftigen Mittelbemessung soll Frauenförderung als Leistungskriterium berücksichtigt werden.

MINUS

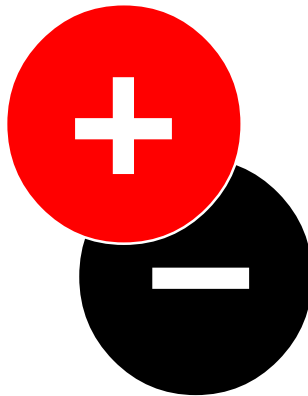
Wie dies für die Universitäten realisiert werden soll, ist noch unklar.

PLUS

An elf Hochschulen existieren Einrichtungen zur Kinderbetreuung.

MINUS

Initiativen, um die Anzahl von Krippenplätzen zu erhöhen, gibt es zur Zeit nicht.



**Die Antwort
der Landesregierung
auf die
Große Anfrage der
SPD-Fraktion
„Chancengleichheit
und Frauenförderung
in Wissenschaft und
Forschung in
Niedersachsen“
im Überblick**

Plus Minus Göttingen**PLUS**

Die Anzahl der C 3-Professorinnen ist in den vergangenen zehn Jahren von 8 auf 19 gestiegen.

MINUS

Bei den C 4-Professuren rangiert Göttingen zusammen mit den Technischen Hochschulen auf den hinteren Rängen (1998 4,5 Prozent C4-Professorinnen; der Landesdurchschnitt liegt bei 5,7 Prozent, der Bundesdurchschnitt bei 6 Prozent).

PLUS

Mit dem Anteil an weiblichen Promotionen liegt die Georgia Augusta landesweit an dritter Stelle und damit über dem Durchschnitt in Niedersachsen.

MINUS

Unter dem Landesdurchschnitt liegt der Anteil von Frauen bei Habilitationen. Ein gravierender Sachverhalt für eine Forschungsuniversität wie die Georgia Augusta.

PLUS

In der Hochschulleitung sind - bezogen auf Land und Bund - überdurchschnittlich viele Frauen vertreten.

PLUS

Die Universität Göttingen steht mit an erster Stelle, was die Verabschiedung von fakultätsspezifischen Frauenförderplänen nach § 103 Abs. 2 NHG anbelangt.

MINUS

An fünf niedersächsischen Hochschulen wurde bereits ein hochschulinternes Anreizsystem zur Herstellung von Chancengleichheit installiert. So steht beispielsweise an der Universität Hannover ein Pool von C1-Stellen für Frauen zur Verfügung. In der Georgia Augusta existieren bislang noch keine internen Anreizsysteme.

Zum Sprechen erziehen

Der Arbeitsbereich Sprecherziehung

Seit einiger Zeit finden sich im Zeitschriftenladen immer mehr Magazine, die als lockende Beigabe eine CD-Rom enthalten. Dass dies aus Werbezwecken geschieht, liegt auf der Hand. Und die moderne Konsumentin gibt sich gewohnt kritisch solchen Verlockungen gegenüber. Dabei wäre die CD-Rom das ideale Medium, um – angeklebt an die AUGUSTE – den Arbeitsbereich Sprecherziehung der Universität Göttingen vorzustellen. Ließe sich mit dem elektronischen Hilfsmittel doch nicht nur visuell, sondern auch akustisch demonstrieren, woher die Sprecherziehung ihren Namen hat und warum sie bis heute dieser zugegeben etwas verstaubt klingenden Bezeichnung treu blieb.

Sprecherziehung in Göttingen heißt Lehre und Praxis all dessen, was mit dem Phänomen "Sprechen" zu tun hat. Fragt man nun Nichteingeweihte, was Sprecherziehung sei, so assoziieren die meisten Logopädie. Sprecherzieher arbeiten also ‚logopädisch‘. Doch das greift zu kurz.

Zwar beschäftigen wir uns mit der Schulung von Stimme und Artikulation, allerdings viel weniger im medizinischen Kontext als Logopädinnen das tun. Wir arbeiten mit Menschen, die in der Regel eine ‚Durchschnittsstimme‘ haben, denen aber daran gelegen ist, ihre stimmlichen und artikulatorischen Fähigkeiten zu verbessern. Den zweiten wichtigen Bereich sprecherzieherischer Tätigkeit stellt die praktisch ausgerichtete Vermittlung rhetorischer Fähigkeiten

dar. In Rhetorik-Kursen zeigen wir, wie Kommunikation aktiv, zielgerichtet und wirkungsvoll gestaltet werden kann. An dritter Stelle ist die wissenschaftliche Beschäftigung mit unserem Arbeitsbereich zu nennen. Das überwiegend praxisorientierte Kursangebot wird ergänzt durch Seminare zur Theorie der Rhetorik und zu den verschiedenen Forschungsfeldern der Sprechwissenschaft.

Wissenschaft und Praxis

Die enge Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis ist charakteristisch für unser Fach. Nur wer über die Entwicklung des Erkenntnisstandes informiert ist, kann auf lange Sicht gute Arbeit leisten. Das gilt für Lehrende

onsfähigkeit. Die Entwicklung, Koordination und Durchführung von Projekten basiert z. B. auf dem Austausch im Gruppengespräch. Deshalb bieten wir Kurse differenziert nach inhaltlichen Schwerpunkten an. Dazu gehören Übungen zur Präsentation, zur Moderation und zur Führung von Konfliktgesprächen.

Vorbild USA

Die Relevanz dieser Kurse zeigt sich schon konkret im Studienleben: Wer rhetorisch geschult ist, der kann Sachverhalte und eigene Anliegen deutlich wirkungsvoller vermitteln. Die Effektivität der Lehre und des Lernens steigt also. Das wissen WissenschaftlerInnen in den Vereinigten Staaten schon lange. Dort wird, anders als in Deutschland, der unter rhetorischen Gesichtspunkten

gestaltete wissenschaftliche Vortrag gepflegt. Der Anspruch, der Sache gerecht zu werden, scheint in den USA viel leichter vereinbar mit der Auffassung, man dürfe sein Publikum auch unterhalten.

Weiterqualifikation

Noch auf einen anderen Aspekt der Verbindung von Universität und Rhetorik sei hingewiesen. Die Diskussi-



wie Studierende. Daher haben Seminare zur Theorie der Kommunikation ihren festen Platz in unserem Kursangebot. Über die Jahre hinweg hat sich das Repertoire an praktischen Rhetorik-Kursen stärker aufgefächert. Denn die Anforderungen im Studien- und Berufsleben werden immer komplexer. So erweist sich die oft verlangte Teamfähigkeit einer Mitarbeiterin im Grunde als Kommunikati-

on um das Ob und Wie einer Öffnung der Hochschulen hin auf berufliche Qualifikation war für Sprecherzieherinnen und Sprecherzieher aus dem akademischen Bereich nie problematisch oder brisant. Denn von Beginn an war gerade die Förderung von Kommunikationskompetenz in allen Situationen des Alltags zentrales Anliegen unseres Fachs.

Stimm Schulung

Die Erfahrung zeigt, dass die meisten Menschen sich leichter auf eine rhetorische Ausbildung im engeren Sinn einlassen als auf die Schulung ihrer Stimme und Artikulation, obwohl gerade dieser Aspekt im Kommunikationsprozess von besonderer Bedeutung ist. Untersuchungen haben gezeigt, dass die Stimme und das Sprechen eines Menschen zu über einem Drittel zur Bewertung seiner Sympathie beiträgt. Die Bedeutung dieses Erfolgsfaktors wird allgemein weit unterschätzt. Ebenso unterschätzen angehende Berufssprecherinnen und -sprecher häufig, welcher stimmlichen Belastung sie während ihrer Arbeit ausgesetzt sein werden. Chronische Heiserkeit, die sogar im völligen Stimmverlust enden kann, hat einen sprechenden Namen: "Lehrer-Dysphonie".

Stimmlich-sprecherische und rhetorische Fähigkeiten sind kommunikative Fähigkeiten, die jede/jeder in ihrer/seiner Sprechbiographie erworben hat. Trotzdem lässt sich vieles verändern. Allerdings bedarf es der Zeit und Übung, um das eigene Sprechverhalten erkennen und modifizieren zu können. Dazu reicht es eben nicht, bloß mit Stift und Papier mitzuarbeiten. Wer seine sprecherische Kompetenz verbessern will, gelangt nur zum Ziel, indem sie immer wieder ausprobieren und übt.

Fachkräfte

Die Sprecherziehung, die Anfang des 20. Jahrhunderts als reine Stimm- und Sprechschulung unter ästhetischen Vorzeichen entstand, kann heute umfassend kommunikative Kompetenz

vermitteln. Das hat sie wesentlich der sprechwissenschaftlichen Forschung von Christian Winkler oder Hellmut Geißner, um nur zwei Namen zu nennen, zu verdanken. Daneben profitiert das Fach aber vor allem von der professionellen Arbeit von Sprecherzieherinnen und Sprecherziehern, die nach den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Sprechwissenschaft und Sprecherziehung (DGSS) ausgebildet sind. Sie verbinden fundierte theoretische Kenntnisse mit großer praktischer Berufserfahrung aus den Bereichen Wirtschaft und Politik, Kunst und Kultur. Über solche Fachkräfte verfügt der Arbeitsbereich Sprecherziehung an der Universität Göttingen. Sie können die Schlüsselqualifikation des 21. Jahrhunderts "Kommunikative Kompetenz" vermitteln, an Studierende und alle Beschäftigten der Universität.

Dass die Sprecherziehung als kleines Nischenfach über Ressourcen verfügt, die im Rahmen des akademischen Bildungskonzepts immer wichtiger werden, wird zunehmend wahrgenommen. Anfragen aus einzelnen Fachbereichen belegen die Veränderung. Langsam wächst die Aufmerksamkeit für uns – auch ohne den werbewirksamen Effekt einer CD-Rom.



Sylvia Heudecker ist Leiterin des Arbeitsbereichs Sprecherziehung (Sprachlehrzentrum) an der Universität Göttingen. Sie hat in Regensburg und Göttingen Germanistik, Anglistik und Spanisch auf Magister studiert. 1992 begann sie die Ausbildung zur Sprecherzieherin, die sie 1996 erfolgreich abschloss. Seitdem arbeitet sie in diesem Bereich.

Seminar für Frauen

Präsentation von Referaten und Vorträgen

Leitung:

Heike Ahlsdorff, Sprecherzieherin und Supervisorin

Referate und Vorträge zu halten, zählt zu den häufigsten Anforderungen in Studium und Beruf. Häufig wird das Sprechen vor Publikum als unangenehm erlebt und verunsichert. Ausgehend von den Erfahrungen der Teilnehmerinnen wird in diesem Seminar gelernt: Visualisierungstechniken sinnvoll zu nutzen, frei und selbstsicher vorzutragen und zielgerichtet zu informieren. Neben den praktischen Übungen wird auch mit der Videokamera gearbeitet.

Das Seminar ist für Anfängerinnen ohne Vorkenntnisse geeignet. Es wird eine Teilnahmegebühr in Höhe von 30,- DM erhoben. Eine Anmeldung im Frauenbüro der Georg-August-Universität, Göttinger Str. 15a, ist unbedingt erforderlich.

16. - 17. Dezember 2000

Sie haben neue Nachrichten.

Wollen Sie diese sofort lesen?

Neue Nachrichten? Was ist denn jetzt los? Es war früh an einem Montag Morgen und ich hatte soeben meinen Compi eingeschaltet. Ich klickte „Ja“ an. Mal sehen, wer sich da einen Scherz erlaubt hat! Eine neue Welt tat sich da plötzlich auf! Eine Übersicht auf dem Bildschirm, die mir überhaupt nicht bekannt war. „Guten Morgen, liebe GA! Bitte wundern Sie sich nicht - dies wird unsere neue Art der Kommunikation werden. Mehr, wenn ich ins Büro komme. Liebe Grüße von UW“ Aha - meine kommissarische Chefin also! Was hatte sie geschrieben, „... dies wird unsere neue Art der Kommunikation werden...“? Na, das kann ja heiter werden! Wir sitzen Tür an Tür und sie will nicht mehr mit mir sprechen, sondern diese neue Art der Kommunikation einführen? Dass UW ein Computer-Freak ist, das wissen alle, aber muss sie denn gleich alles total auf den Kopf stellen? Und es ist niemand im Büro, bei der ich meinen Frust loswerden kann, bevor sie kommt ...

Es gab einen Knopf namens „Antworten“. Ich klickte darauf - und prompt bekam ich ein neues Formular auf dem Bildschirm. Da war schon als Absender meine Mail-Adresse eingetragen, und als Empfänger die Mail-Adresse von UW. Und eine ganze Fläche, wo ich eine Textmitteilung machen konnte. Ich war gerade dabei, ihr meine Verwunderung über diese neue Art der Kommunikation mitzuteilen, dann stand sie plötzlich in der Tür. Strahlend. Wissend, dass ich sie

wie ein Fragezeichen ansehen würde, wenn sie kommt. „Ich zeige es Ihnen. Sie werden ganz schnell genauso begeistert sein wie ich.“ Der Klang in der Stimme erinnerte mich an meine Mutter, als sie mir das Nähen beibringen wollte. Nur - damals war ich 15 und alles geschah freiwillig. Heute bin ich älter und alles ist selbstverständlich freiwillig; jedenfalls fast freiwillig. (Im Nachhinein frage ich mich, wie sie reagiert hätte, hätte ich gesagt, ich will hiermit nichts zu tun haben. Arbeitsverweigerung?)

Ich lernte schnell, die Mail-Funktion des Outlook-Programms zu nutzen. Ich bombadierte meine Kolleginnen und Kollegen förmlich mit Mitteilungen und ich erkannte ganz schnell den Vorteil: Sie mussten alle zwangsweise antworten, weil ich ja hierbei immer einen Nachweis habe, dass ich eine Nachricht geschickt habe! Und nichts geht verloren. Erst dann, wenn ich selbst meine Anfrage lösche. Und die lästige Zettelwirtschaft gehört nunmehr der Vergangenheit an.

Aber dann kam die größte Gemeinheit aller Gemeinheiten mittels Email von meiner Chefin. Sie schickte mir eine „Aufgabe“. Da stand doch tatsächlich auf dem Schirm: „Wollen Sie die Aufgabe übernehmen oder ablehnen?“ Da gab es nur: Entweder/ Oder. Keinen Mittelweg. Oh jeh, das



gibt Probleme. Wenn ich diese Aufgabe ablehne - was passiert dann? Ich wollte mich vorsichtig herantasten. Also erst einmal „Annehmen“. Das Ergebnis? Ich hatte einen Klotz am Bein: Alles was ich jetzt mit dieser Aufgabe anfangen konnte, wurde prompt als Statusmeldung an UW weitergeleitet, d.h. der gesamte Verlauf des Vorgangs war überprüfbar. Ich wurde mutiger. Bei der nächsten Aufgabe, sagte ich einfach „Ablehnen“. Ich finde, die Nutzung des normalen Mail-Versands tut es auch, er hinterlässt nicht so ein dumpfes Gefühl von Überprüfung! Und Erledigen muss ich die Aufgabe ja sowieso. Tja, diese neue Art der Kommunikation kann auch entlastend sein. Am nächsten Morgen war es meine Chefin, die mich wie ein Fragezeichen ansah...

Mit lila Pep ins Web

Almut Heise

&

Ulrike Witt

Das Online-Projekt der LNHF

Anfang Dezember letzten Jahres war es so weit. Die Landeskonferenz niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) präsentierte auf ihrem Jubiläumskongress zum 10-jährigen Bestehen ihr Online-Projekt. Unter <http://lnhf.gwdg.de> werden nicht nur repräsentativ aufbereitete Informationen für Außenstehende geboten. Vielmehr markiert das Projekt auch den Einstieg in die virtuelle Zusammenarbeit innerhalb der Landeskonferenz.

Rotes Logo auf lauschigem Lila - so präsentiert sich die Startseite der LNHF im World Wide Web. Ein Klick auf Logo oder Landkarte, und die Betrachterin erfährt, was sie eventuell schon immer einmal über die Hochschulfrauenbeauftragten in Niedersachsen wissen wollte. Unter dem Menüpunkt „Wir“ erscheint ein Organigramm, das Aufklärung über Struktur, Organe und Arbeitsweise der Landeskonferenz gibt. Die Adressen der Frauenbeauftragten und Frauenbüros, Ankündigungen bevorstehender Veranstaltungen und Informationen zu aktuellen Projekten und Arbeitsgebieten vervollständigen das Bild.

Dokumente

Zum Herzstück aber führt der Menüpunkt „Dokumente“. Der kommt zunächst einmal ganz unspektakulär daher. „Dokumente zur Frauenförderung an niedersächsischen Hochschulen“ heißt er. Und die Leserin erfährt, dass sie hier Zugriff auf eine Bilanz der Frauenförderung an niedersächsischen Hochschulen erhält. Hier können die einschlägigen

Dokumente - als da wären Gesetze, Erlasse und Empfehlungen - online eingesehen werden. Da hat sich die LNHF - mit Unterstützung des Ministeriums - also die große Mühe gemacht, grundlegende Texte zusammenzustellen und zum Jubiläumskongress in einem Reader zu veröffentlichen. Und dann wurde dieser Reader auch noch ins Netz gestellt. Was ist daran so besonders?

Webfähige Datenbank

Das Besondere lässt sich nicht sofort erkennen, wenn die Liste der verfügbaren Dokumente auf dem Bildschirm erscheint. Es handelt sich nur um eine einfache Tabelle, die nach Kategorien gegliedert die einzelnen Texte mit Verfasserin, Titel und Datum präsentiert. Mit einem Klick können die Dokumente als *.pdf-Dateien eingesehen oder auch heruntergeladen werden (zu PDF siehe Kasten auf Seite 14).

Hinter dieser einfachen Tabelle aber steht eine webfähige Datenbank, die das Zentrum der Präsentation bildet. Wenn die Tabelle der Dokumente auf dem Bildschirm erscheint, ist im Hin-

tergrund eine Online-Abfrage in der Datenbank erfolgt, deren Ergebnisse nun im Browser angezeigt werden.

Auflagen

Als das Online-Projekt der LNHF beantragt und genehmigt wurde, galt es verschiedene Bedingungen zu erfüllen, die die LNHF formuliert hatte. Wichtig war, dass die Seiten ohne großen Aufwand gepflegt werden können. Zu oft sind im Netz Webpräsentationen, die mit viel Ehrgeiz begonnen wurden, dann aber mangels Women-Power ein Mauerblümchen-Dasein fristen. Das sollte nicht passieren.

Die Webseiten sollen interaktive Formulare enthalten. Jedem Frauenbüro soll es beispielsweise möglich sein, Neuigkeiten direkt ins Netz zu stellen. Zwar wurde das Projekt zunächst im Frauenbüro der Universität Göttingen angesiedelt. Es sollte aber so gestaltet werden, dass es ohne Probleme auch an eine andere Hochschule verlagert werden kann. Die Antwort auf all diese Auflagen war - eine Datenbank.

Lesen Sie bitte weiter auf der nächsten Seite.

Was ist PDF?

PDF - das **P**ortable **D**ocument **F**ormat - ist eine Erfindung der Firma Adobe. Heute gehört der Acrobat Reader, mit dem PDF-Dokumente angezeigt, gelesen oder ausgedruckt werden können, zur Standardausstattung eines internetfähigen Rechners. Warum hat PDF sich so stark durchgesetzt? Wie der Name schon sagt, sind PDF-Dokumente portabel. Es kostet nicht viel Platz, sie von einem Rechner zum anderen zu schicken, da sie kleiner sind als beispielsweise Word-Dokumente.

Portabilität bedeutet aber auch, dass im PDF Texte und Bilder auf jedem Rechner wiedergegeben werden können - unabhängig davon, ob es ein Mac ist oder ein PC, und unabhängig davon, welches Betriebssystem installiert worden ist. Darüber hinaus wird das Layout der Vorlage nicht verändert. PDF-Dokumente zeigen Texte und Bilder in dem Format an, das der Verfasser oder die Verfasserin gewählt hat. Original und Kopie sehen identisch aus.

Warum PDF?

Nehmen wir beispielsweise einen ministeriellen Erlass, der im Papierformat vorliegt. Natürlich wäre es möglich, den Erlass einzuscannen und über eine Texterkennungs-Software eine Text-Datei zu erzeugen, um sie ins Internet zu stellen. Diese Prozedur wäre in zweierlei Hinsicht unzuverlässig. Zum einen sähe das entstandene Dokument nicht 100%ig aus wie das Original. Zum anderen könnte eine Text-Datei, würde sie ins Internet gestellt, von beliebigen AnwenderInnen beliebig verändert werden. Datensicherheit ist nicht gewährleistet, und frau kann sich vorstellen, wie so ein Erlass verändert werden könnte! Bei PDF-Dokumenten wird das ursprüngliche Layout erhalten, und die Veränderung der Dateien stellt einen relativ hohen Aufwand dar.

Pflege

Die Pflege üblicher Webseiten ist relativ aufwendig. Soll eine neue Information auf einer Seite platziert werden, muss der Code der entsprechenden Datei verändert werden. Arbeitet man/frau dabei mit einem Editor, muss er/sie sich in der Sprache der Web-Seiten auskennen. Die sind nämlich in HTML geschrieben, der **H**yper-**T**ext-**M**arkup-**L**anguage, einer Seitenbeschreibungssprache, mit der Webseiten erzeugt werden. Mit einem Editor werden die neuen Informationen, beispielsweise die Ankündigung einer Veranstaltung, eingegeben. Mit Hand werden die entsprechenden Links (Verweise auf andere Webseiten

zum Beispiel) gesetzt, mit Hand wird der Text im HTML-Code formatiert, so dass das Erscheinungsbild der Neueingabe dem bisherigen Layout der Seite entspricht. Zu guter Letzt wird die Seite im Netz veröffentlicht. Die meisten dieser Schritte werden überflüssig, basiert eine Webseite auf einer Datenbankabfrage. Es reicht aus, die neuen Infos in eine Tabelle der Datenbank einzutragen. Das geschieht online im Browser-Fenster, und sobald dies geschehen ist, werden die Daten bei einer Neuabfrage mit ausgegeben. Auf dem gleichen Weg können Daten verändert oder gelöscht werden: Einfach den Browser starten, z.B. den Netscape

Navigator, die Adresse der Datenbank laden und die Spalten der Tabelle ausfüllen. Kenntnisse in HTML sind nicht erforderlich. Die Pflege der Webseiten kann von einem beliebigen Ort weltweit erfolgen, denn die Datenbank muss nicht lokal auf einem PC vorgehalten werden, sondern sie steht selber im World Wide Web. Notwendig sind also nur Internet-Anschluss und Browser.

Interne Seiten

Die internen Seiten stehen nur den Mitgliedern der LNHF offen. Sie sind durch ein Passwort geschützt und liegen bei der GWDG (Gesellschaft für wissenschaftliche Datenverarbeitung) auf einem besonders sicheren Rechner. Interaktivität wird auf diesen Seiten groß geschrieben. Hier werden - in naher Zukunft - unter dem Menüpunkt „News“ Eingaben durch die Frauenbüros möglich sein.

Auch ansonsten kommt die Datenbank im internen Teil voll zum Einsatz. Durch die Organisation mittels einer Datenbank wird ein modernes Dokumentenmanagement ermöglicht: Die Webseiten werden zu einem elektronischen Archiv, in dem neben aktuellen Einladungen und Protokollen jedes wichtige Dokument eingestellt und eingesehen werden kann. Mit der Suchfunktion lässt sich dann wieder finden, was sonst vielleicht in den Tiefen des Archivs vergessen würde.

Erfahrungen

26 Hochschulen, die auf 16 Standorten verteilt sind, sind in der LNHF organisiert. In einem Flächen-Bundesland wie Niedersachsen ist die Kommunikation unter den Mitgliedern stark auf Hilfsmittel angewiesen. Ohne Telefon, ohne Fax, ohne Post wäre die hochschulpolitische Vernetzungsarbeit aus Frauensicht nicht möglich. Nun tritt ein neues Medium hinzu: Das Internet. Die Hochschulfrauenbeauftragten und die Frauenbüros haben schnell die Möglichkeiten erkannt, die das neue Medium bietet. Ein nicht geringer Teil

der Kommunikation innerhalb der LNHF findet heute ganz selbstverständlich per Email statt. Die meisten Frauenbüros präsentieren sich mit einer Homepage im World Wide Web. Mit ihrem Online-Projekt will die Landeskonferenz aber noch einen Schritt weiter gehen und das Internet nutzen, um die Kommunikation innerhalb der eigenen Organisation zu intensivieren. Die Idee ist, <http://lnhf.gwdg.de> in die alltägliche Arbeit zu integrieren. Es wird dann zu einer Selbstverständlichkeit, mal eben nachzuschauen, ob es ein neues Schreiben der Vorsitzenden gibt oder ob eine Arbeitsgruppe ihren Aufgabenkatalog schon abgearbeitet hat. Jedes Mitglied der LNHF kann ein neues Reformpapier kommentieren und dieses samt Kommentar verfügbar machen. Gerade für Einsteigerinnen wird es vermutlich wichtig werden, im elektronischen Archiv bestimmte Themen zu recherchieren.

Die Möglichkeiten des Mediums entfalten sich erst dann richtig, wenn möglichst viele mitmachen und es nutzen. Und vermutlich erst dann führen Webpräsentation und Datenbank zu einer wirklichen Entlastung in der alltäglichen Arbeit.



Almut Heise arbeitet in der Hochschulstatistik der Universität Göttingen. 1999 führte sie das Online-Projekt der LNHF durch. Nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre arbeitete die Diplomkauffrau fünf Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin des Instituts für Statistik und Ökonometrie, bevor die Mutter von zwei Kindern als freie Dozentin kaufmännische Fächer und EDV-Anwendungen unterrichtete.

Pioniere interkultureller Kommunikation

Alumni-Arbeit in Korea

In-Ah Rhee

“Göttingen ist nicht nur die Heimat meiner beiden Kinder, sondern auch meine Heimat.” Als ein älterer koreanischer Professor im grauen Anzug mit zitternder Stimme diesen Satz spricht, lacht niemand im Saal des Goethe-Instituts in Seoul. Einige nicken sogar. Wie kommt es, dass der Professor einer angesehenen koreanischen Universität eine deutsche Universitätsstadt als “Heimat” bezeichnet? Ist das ein Versprecher? Um einem Mißverständnis vorzubeugen: Koreaner und Koreanerinnen meinen mit „Heimat“ nicht einen bestimmten Ort, sondern Dinge wie Geborgenheit und Vertrautheit.



Im Mai geschah etwas Ungewöhnliches im Goethe-Institut in Seoul. An die 70 ehemalige koreanische Göttinger trafen sich, um eine regionale Alumni-Gruppe zu gründen. Unter ihnen befanden sich nicht nur Professoren im Ruhestand, sondern beispielsweise auch ein kleiner Junge, der in Göttingen geboren und im Alter von zwei Jahren mit Beendigung des Studiums seiner Eltern Göttingen verließ. Natürlich kennt er die Stadt nur von Erzählungen. Als er gefragt wird, ob er sich an Göttingen erinnern kann, antwortet er: “Ich erinnere nichts, aber in Göttingen bin ich geboren, daher möchte ich diese Stadt möglichst bald kennenlernen.”

Vertrautes Sprechen

Sehr schnell fühlten sich die versammelten Koreaner in alte Göttinger Zeiten versetzt. Während es in Korea üblich ist, aus Höflichkeit Bekannte immer mit der Bezeichnung ihrer beruflichen Position anzusprechen, redeten sie jetzt mit Herr und Frau. Herr Professor Kim war nicht mehr der Herr Dekan an einer angesehenen Universität, sondern ein vertrauter Nachbar von Frau Kim, die nach ihrer Rückkehr aus Deutschland nun als Mutter und Hausfrau tätig ist. Nach vergeblichen Versuchen, als

Übersetzerin deutscher Bücher zu arbeiten, hat sie den Kontakt zu den alten Göttinger Bekannten abgebrochen. Neuigkeiten über Herrn Kim hat sie nur aus der Zeitung erfahren. Aber im Saal des Goethe-Instituts fiel es ihr nicht schwer, mit ihm wie früher in vertrauter Weise zu reden. Sie sprachen von gemeinsamen Erinnerungen, von sommerlichen Grillparties im Grünen oder vom Frühstück mit frischen Brötchen. Dann informierten sie einander, wo man in Seoul noch deutsches Brot und Wurst kaufen könnte. Selbst wenn die Anzahl westlicher Bäckereien in Korea in den letzten fünf Jahren rapide gestiegen ist, gibt es in Seoul nur eine deutsche Bäckerei, die sich in einem Viertel befindet, in dem nur westliche Ausländer leben. Man bezahlt für ein Gerstebrot ungefähr 10 Mark. Das ist viel Geld. Aber schlimmer ist, dass man für den Kauf dieses Brotes eine Stunde Fahrzeit rechnen muss. Seoul hat im Vergleich mit Göttingen eine hundertfach größere Zahl an Einwohnern, und die Ausdehnung der Stadt ist entsprechend.

Ein lang vergessener Freund

Die ehemaligen koreanischen Göttinger kamen sicherlich auch wegen der Sehnsucht nach der vergangenen Stu-

dienzeit in Göttingen zu dem Treffen - eine Sehnsucht, die sie wegen des schwierigen Reintegrationsprozesses in Korea lange verdrängen mußten. Aber das war nicht der einzige Grund. Eigentlich ist es nicht das erste Mal, dass einige Ehemalige in Korea ein solches Treffen organisierten. Das Treffen endete mit einem einmaligen gemeinsamen Essen und Trinken und wurde nur von wenigen Männern besucht. Dieses Mal kam ein Anstoss zu einem Treffen auch von der Seite der Göttinger Universität. Auch nach Korea war die Kunde gedrungen, dass die Georg-August-Universität ihre Alumni organisieren wolle. Für viele der Ehemaligen war diese Initiative wie die unerwartete Nachricht von einem lang vergessenen Freund, der nun die frühere Freundschaft wieder herstellen will.

Rückgang des Deutschen

Die Botschaft kommt gerade noch rechtzeitig. Denn nicht wenige ehemalige koreanische Göttinger befinden sich in einer Situation, in der sie ihre Studienzeit in Göttingen aus ihrem Gedächtnis zu verdrängen versuchen. In den letzten fünf Jahren hat sich das koreanische Bild von Deutschland rapide geändert. Vor allem gilt die deutsche Sprache ange-

sichts der zunehmenden Amerikanisierung der Weltgesellschaft als nutzlos. Eine Folge war die Schliessung des Faches der Germanistik. Die Studenten wollen deutsche Sprache, Kultur und Gesellschaft nicht mehr kennen lernen, weil es ihnen beruflich zu wenig nützt. Akademiker, die sich häufig jahrelang nur mit deutschen Büchern beschäftigt haben, können ihr Wissen und die in Deutschland erworbenen Lehrqualitäten nicht einsetzen, weil die Studenten nicht imstande sind, ein deutschsprachiges Buch zu lesen. Es fehlt an Übersetzungen deutscher Bücher. So ist es kein Wunder, dass selbst ehemalige Göttinger ihre Forschungssemester eher in den USA als in Deutschland verbringen. Es ist wichtig, diesen Entwicklungen entgegen zu wirken und das Deutsche wieder präsenter zu machen.

Sehnsucht nach der deutschen Sprache

Eine ehemalige Göttingerin, die in einem internationalen Hotel arbeitet, erzählt, dass sie sich, wenn sie mit einem deutschen Gast zu tun hat, sehr bemüht, nicht so laut Deutsch zu sprechen. Natürlich verbirgt sich dahinter Angst, schlechtes Deutsch zu sprechen, weil man mehrere Jahre lang die Sprache nicht gesprochen hat. Wenn man sich daran erinnert, wie oft man in der Göttinger Zeit an dieser Sprache gelitten hat, ist es sicherlich ein grosser Widerspruch, dass man plötzlich in Korea eine intensive Sehnsucht nach dieser Sprache empfindet. Vielleicht entdeckt man die wahre Liebe zu deutscher Sprache, Kultur und das Interesse an der demokratischen Ordnung der deutschen Gesellschaft erst in Korea. Hier befinden wir uns nicht mehr unter dem Druck, möglichst schnell das Studium zu beenden und Deutschland zu verlassen.

Mitarbeit der Frauen

Viele Frauen fragten an: "Kann ich auch in dieser Alumni-Gruppe mitwirken? Mein Mann meint, dass ich nicht dazu gehöre, weil ich mein Studium wegen Kindererziehung abge-

brochen habe. Obwohl ich seit fünf Jahren in Korea lebe, behalte ich meinen alten Studentenausweis immer noch in meiner Brieftasche." Offenbar scheint die gefühlsmässige Bindung zur Stadt Göttingen bei den Frauen viel stärker zu sein als bei den Männern, die nur zwischen Studentenwohnheim und Uni-Bibliotheken hin und her pendelten. Die koreanischen Frauen in Göttingen organisierten selbst eine Schule für Kinder, sie waren in der Kirchenarbeit aktiv. Wenn es einen koreanischen Kulturabend gab, haben sie gekocht und den Flohmarkt ausgerichtet. Natürlich lernten sie solche Aktivitäten durch die deutsche Schule kennen, die ihre Kinder besuchten. Für diese koreanischen Frauen ist interkulturelle Kommunikation kein leeres Wort, wie es bei manchen deutschen Unternehmern oder Journalisten der Fall ist. Leider finden diese Frauen im normalen koreanischen Alltag keine Möglichkeit, ihre Liebe und ihr Bedürfnis nach Aufrechterhaltung bzw. Intensivierung ihrer alten Beziehungen zu Deutschland zu entfalten. In Korea sind zwar einige Unternehmen und politische Stiftungen aktiv. Sie sprechen aber nur bestimmte Zielgruppen an.

Grenzgänger

Angeichts des aktiven Interesses der Frauen an der Alumni-Organisation meldeten plötzlich auch die Männer ihre Bereitschaft an, aktiv an der Alumni-Organisation mitzuwirken. Bis dahin sagten sie immer, dass sie an den Treffen der ehemaligen Göttinger aus zeitlichen Gründen nicht teilnehmen könnten. Unter den Anwesenden des ersten Treffens waren dann aber viele Leute, die in der südlichsten Provinz in Korea leben und von weither angereist waren. Innerhalb von vier Wochen nach diesem ersten Treffen begann die koreanische Alumni-Organisation eine richtige Gestalt anzunehmen. Ein ehemaliger Soziologie-Student, der jetzt Geschäftsführer in einer Internet-Firma ist, stellte kostenlos eine Homepage

zur Verfügung. Obwohl es noch ungewiss ist, wie sich die Beziehung zwischen der koreanischen Alumni-Organisation zur Göttinger Universität bzw. zu Deutschland entwickeln wird, sind sich alle ehemaligen koreanischen Göttinger darin einig: "Wir sind die wahren Pioniere interkultureller Kommunikation, weil wir als Grenzgänger von der Nützlichkeit der interkulturellen Kommunikation überzeugt sind."



In-Ah Rhee studierte Soziologie, Sozialpsychologie und Philosophie an der Universität Göttingen. Nach ihrer Promotion im November 1999 ging sie nach Korea zurück und lebt heute in Seoul. Sie ist Initiaorin und Mit-Koordinatorin des Alumni-Clubs in Seoul, der unter www.goettingenalumni.co.kr im Internet zu finden ist.

Sind Dienstbesprechungen nicht mehr zeitgemäß?

Organisationsentwicklung geht neue kommunikative Wege

Ulrike Witt

Auf das obligatorische Ende einer Dienstbesprechung gibt es oft keine Resonanz. Das „Gibt es noch Fragen?“ reizt eine Zuhörerschaft, die zwei Stunden Frontalunterricht hinter sich hat, selten zu Diskussion und Debatte. So blieb auch auf der letzten Dienstbesprechung des Reinigungsdienstes unklar, ob die detaillierten Ausführungen zu den Prinzipien neuer Wirtschaftlichkeit die 300 anwesenden Frauen überzeugten. Vielleicht sind Dienstbesprechungen ja einfach nicht mehr zeitgemäß. Bei der Reorganisation des Reinigungsdienstes werden effektivere kommunikative Wege beschritten. Das Gespräch mit den Expertinnen vor Ort ist dabei ein Muss. In Projektarbeitsgruppen sollen sie ihr Wissen für Verbesserungen bereitstellen.

Dienstagmorgen um sechs Uhr in der Physik. Elke Dannenberg, als Frauenbeauftragte zuständig für den Reinigungsdienst, wird von den Reinigungsfrauen freundlich begrüßt. Sie ist hier bekannt. Heute erwarten die Kolleginnen, dass sie ihnen bei einem konkreten Problem hilft: Eine aus dem Team ist von Heute auf Morgen versetzt worden, und ein Ersatz wurde nicht in Aussicht gestellt. Elke Dannenberg kommt zusammen mit Olaf Köhler, der seit Anfang Mai für die Organisationsentwicklung in der Universität zuständig ist. Auf der Dienstbesprechung im Juni hat er einen Aktionsplan zur Reorganisation vorgestellt, und nun sind natürlich alle gespannt: Macht er wirklich sein Versprechen wahr und geht zu den einzelnen Teams? Oder wird alles wie bisher weitgehend vom grünen Tisch aus entschieden? Er geht. Die Physik ist nicht der einzige Bereich, den sich der neue Organisationsentwickler in den letzten Wochen zusammen mit Elke Dannenberg angeschaut hat. In den Sportwissenschaften hat er sogar selbst mit angepackt.

Der Aktionsplan

Die Begehungen sind nur der kleinere Teil des Aktionsplans zur Reorganisation. Vermutlich noch wichtiger ist das Engagement der Mitarbeiterinnen. Sie haben nun die Möglichkeit, in zwei Arbeitsgruppen an konkreten Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen mitzuarbeiten. Um was es inhaltlich in den Projektgruppen gehen wird? An erster Stelle um all diese kleinen, leistungs- und zeitfressenden Widrigkeiten, die die Arbeit einer Reinigungsfrau behindern. Das beginnt bei den Putzmitteln: Warum immer noch das Scheuermittel von vor 30 Jahren, wo es Scheuermilch gibt, mit der viel besser gereinigt werden kann? Der Putzwagen, der von Anno dazumal ist und der noch nicht einmal dazu taugt, einen vollen Eimer mitzuführen. Die dreckigen Wisch-Mopps, die doch tatsächlich von den Frauen zur Reinigung mit nach Hause genommen werden. Die Urlaubsplanung, die immer wieder zu eigentlich doch vermeidbaren Engpässen führt. Die Liste ließe sich verlängern.



Putzwagen, die von gestern sind - das soll sich bald ändern.

38 Mitarbeiterinnen aus dem Reinigungsdienst haben sich bereit erklärt, in den Arbeitsgruppen mitzumachen, um all diese Behinderungen aufzulisten, dann aber auch konkret an Lösungsvorschlägen zu arbeiten. Die Scheuermilch und der veraltete Putzwagen werden der Vergangenheit angehören, wenn sich die Mitglieder der Arbeitsgruppen nach besserem Arbeitsmaterial umgeschaut haben.

Transparenz

In den Arbeitsgruppen geht es also nicht um Konzepte, sondern um Taten. Welche Geräte werden angeschafft? Welche Putzmittel? Wie wird die Urlaubsplanung organisiert? Der Organisationsentwickler soll nicht nur die Diskussionen leiten, sondern er wird Entscheidungen treffen und sie umsetzen. Wie aber bekommen die Mitarbeiterinnen mit, wohin es geht? Wie können sie Verbesserungsvorschläge in die Arbeitsgruppen einbringen? Nach den Vorstellungen von Olaf Köhler sollte aus jedem Bereich mindestens eine Frau in den Projektgruppen vertreten sein. Sie hat auch die Aufgabe, als sogenannte Multiplikatorin die Kolleginnen zu informieren und Anregungen aus dem Kolleginnenkreis wieder in die Arbeitsgruppe mitzunehmen. Zudem werden die Protokolle der Arbeitsgruppen, in denen Diskussionen und Entscheidungen nachzulesen sind, an die Beschäftigten verteilt, um von ihnen kritisch diskutiert zu werden.

Erhöhung der Leistung

Das Ziel der Veränderungen ist klar benannt: Der Reinigungsdienst muss noch kostengünstiger arbeiten, um mit dem freien Markt konkurrieren zu können. „Wir werden“, sagt der Organisationsentwickler Olaf Köhler, „zu einer Erhöhung der Leistungsvorgaben kommen“. Er hält es nicht für sinnvoll, die Leistung - wie bislang üblich - pauschal in zu reinigenden Quadratmetern zu berechnen. „Dafür sind die zu reinigenden Flächen viel zu unterschiedlich“, sagt er, „da gab es manchmal Ungerechtigkeiten“.

Sicher ist er sich allerdings, dass eine Verbesserung in der Organisation, in der Reinigungstechnik und -ausstattung mehr Leistung bringen wird. Auch hohe Krankenstände und Fehlzeiten sollen angegangen werden. Fehlzeiten- und Rückkehrgespräche, wie sie im Klinikum bereits seit längerem praktiziert werden, werden auch in der Restuniversität eingeführt werden.

Ende einer Begehung

Die Begehung in der Physik ist zu Ende. Eine Stunde lang sind Elke Dannenberg und Olaf Köhler zusammen mit dem Reinigungsteam treppauf und treppab gelaufen. Sie haben die umgebauten Räume gesehen und die Baustellen, die Werkstatt und die Räume mit den Messgeräten, die Büros und die Seminarräume. Sie haben sich davon überzeugt, dass die Reinigung dieses Altbaus eine aufwendige Angelegenheit ist, vor allem, wenn die

Ausstattung nicht auf dem Stand der Technik ist. Wird die versetzte Kollegin ersetzt werden? Olaf Köhler kann keine Zusage machen. Er hat sich die Verbesserungsvorschläge der Frauen notiert. Wenn der Boden im Keller versiegelt würde, wenn ein zweiter, ein moderner Putzwagen angeschafft werden würde, wenn ... , vielleicht wäre es dann möglich, alles in der vorgesehenen Zeit zu schaffen. Das Team ist sehr motiviert, alle stehen füreinander ein. „Aber gerade den engagierten Frauen“, so weiß Elke Dannenberg zu berichten, „fällt es besonders schwer, auch mal etwas Liegenzulassen“. Und das ist jetzt unvermeidlich geworden. Das professionelle Selbstverständnis der Reinigungskräfte muss sich verändern. Und auch für solche Debatten sind Arbeitsgruppen besser geeignet als Dienstbesprechungen.



Putzfrauen haben ihre Leistung auf das Zehnfache erhöht

Putzfrauen und -männer bringen heutzutage etwa das Zehnfache dessen, was sie von 30 Jahren leisteten. Der nach Berlin übergesiedelte Osnabrücker Unternehmer Piepenbrock, einer der Größten in der Reinigungsbranche, hat kürzlich darauf hingewiesen, dass seine Mitarbeiter, „als ich anfang“, etwa eine Stunde für die Reinigung von 30 Quadratmeter Fläche benötigten. Zehn Jahre später seien 80 Quadratmeter normal gewesen. Inzwischen würden in derselben Zeitspanne 300 bis 400 Quadratmeter gereinigt. Das lasse sich nicht mehr beliebig steigern, die Technisierung in der Branche sei weitgehend ausgereizt, „der Mitarbeiter kann nicht viel schneller laufen“, meint Piepenbrock.

Aus: Rundblick, 29.3.2000



Deborah Tannen

Warum sagen Sie nicht, was Sie meinen?

Jobtalk. Wie Sie lernen, am Arbeitsplatz miteinander zu reden

17,90 DM, ISBN 3-442-16139-8

Dies ist das dritte Buch einer Serie, neben „*Das hab' ich nicht gesagt!*“ und „*Du kannst mich einfach nicht verstehen*“, die sich mit privater Rede, das heisst mit persönlichen Zweiergesprächen zwischen Vertrauten und Freunden befasst. Das Buch „Warum sagen Sie nicht, was Sie meinen?“ beschäftigt sich mit der privaten Rede in einem öffentlichen Zusammenhang: Mit Gesprächen bei der Arbeit, insbesondere in Büros.

In erster Linie analysiert die Autorin Stilunterschiede unter verschiedenen Aspekten, die mit dem Geschlecht zusammenhängen. Zum einen stellt sie fest, dass es Stilunterschiede zwischen beiden Geschlechtern gibt, zum anderen, dass Gespräche auf Rituale basieren, die sich aus den Verhaltensweisen ergeben, aus denen unser Leben sich zusammensetzt. Hierbei spielt die Darstellung unserer Geschlechtszugehörigkeit eine wesentliche Rolle. Doch muss man sich bewusst sein, dass das Geschlecht nur einer von vielen Einflüssen neben beispielsweise Religion, Alter und Beruf ist.

Zum Beispiel neigen Frauen zu einer indirekten Sprechweise, wie folgendes Beispiel zeigt:

Eine Universitätsrektorin erwartete den Besuch eines Kuratoriumsmitgliedes. Bevor sie ihren Gast in ihr Büro führte, übergab sie ihrer Sekretärin ein Blatt Papier und sagte: „Ich habe diesen Briefentwurf gerade fertig gemacht. Wäre es Ihnen möglich, dass sie ihn jetzt gleich tippen? Es wäre mir lieb, wenn der Brief noch vor Mittag ‘rausgehen könnte.“ Als sie die Tür ihres Büros schloss, erklärt ihr ihr Besucher: „Vergessen Sie nicht, Sie sind die Präsidentin!“ Damit meinte er wohl den Umgangston, den sie mit ihrer Sekretärin pflegte.

Ebenso benutzen Frauen Phrasen wie „Danke“ und „Entschuldigen Sie“ in Situationen, wo sie nicht unbedingt nötig sind, viel häufiger als Männer. Sie benutzen dies aber nicht im wörtlichen Sinn, sondern als ein rituelles Mittel, um das Gleichgewicht im Gespräch wiederherzustellen.

Zu verstehen, was sich in einem Gespräch zwischen Menschen abspielt, bildet die beste Möglichkeit, um die Kommunikation zu verbessern. Denn dann können wir im Beruf und in allen anderen Lebensbereichen Missverständnisse und Missachtungen vorbeugen und unsere Ziele besser erreichen. Ein besseres Verständnis und mehr Toleranz für Unterschiede im Gesprächsstil verringern die allgemeine Unzufriedenheit und nützen einzelnen MitarbeiterInnen ebenso wie dem Unternehmen.

Die Autorin Deborah Tannen ist Professorin für Linguistik an der Georgetown University in Washington D.C. Sie widmet sich seit Jahren dem Alltagsgebrauch der Sprache und dem unterschiedlichen Sprachgebrauch in verschiedenen Kulturen.

ÖTV-Kampagne „Maß nehmen“

Soziale Kompetenz zählt nicht



Der BAT diskriminiert Frauen, unter anderem weil die Verantwortung für Menschen geringer bewertet wird als die Verantwortung für Maschinen. Die ÖTV will mit einer breit angelegten Kampagne Dienstleistungsberufe aufwerten und gleichzeitig den BAT entrümpeln.

zwd Köln (cn) - Schon 1957 schrieb der EWG-Vertrag in Artikel 119 den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ fest. Knapp zwanzig Jahre später erweitert die Europäische Gemeinschaft diese Vorschrift zur Lohngleichheit um den Zusatz „gleichwertige Arbeit“ und verlangt einheitliche Kriterien für die Eingruppierung von Tätigkeiten. Doch obwohl europäisches und auch deutsches Recht zwingend vorschreiben, gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht auch gleich zu bezahlen, verdienen Frauen noch heute im Durchschnitt 30 Prozent weniger als Männer. Die Gründe für das krasse Lohngefälle sind schnell gefunden: Frauen gehen häufig schlechter bezahlten Tätigkeiten nach, die zudem noch gering bewertet sind. Wenn die Kriterien und Verfahren der Arbeitsbewertung so gestaltet sind, dass typische Frauentätigkeiten systematisch abqualifiziert werden, liegt eine „mittelbare Diskriminierung“ vor.

BAT verstößt gegen EuGH-Vorgaben

Mit zahlreichen Initiativen zur Neubewertung von Frauentätigkeiten rücken die Frauen der ÖTV diesem Problem seit Anfang der 90-er Jahre zu Leibe. Damals meldeten sich auf Initiative der hessischen Gewerkschafterinnen Frauen im Schreibdienst, in Sekretariaten, Bibliotheken und psychosozialen Einrichtungen zu Wort und beschrieben ihre Tätigkeiten. Dabei wurde deutlich, dass auch scheinbar neutrale Regelungen in Tarifverträgen diskriminierend wirken. Deshalb nahm der Gewerkschaftstag 1996 einen Antrag der ÖTV-Frauen für eine Kampagne unter dem Titel „Maß nehmen - Frauenarbeit aufwerten“ an und gab zeitgleich ein Gutachten in Auftrag, dessen Ergebnisse seit knapp drei Jahren vorliegen.

Die Autorinnen Regine Winter und Prof. Dr. Gertraude Krell fanden heraus, dass der BAT (Bundesangestellten-Tarif) keine der Vorgaben erfüllt, die der Europäische Gerichtshof für Entgeltsysteme vorsieht. Demnach müssten für alle Beschäftigten die gleichen Bewertungsmaßstäbe verwendet werden, die wiederum das Wesen der jeweiligen Tätigkeit erfassen sollen. Zudem müsste die Wahl der Kriterien, nach der die Einstufung vorgenommen wird, nachvollziehbar sein. Ge-

gen die erste Vorschrift verstößt die Trennung der Tarifeile in einen allgemeinen Teil und die verwirrenden Sonderregelungen in Teil II. Darüber hinaus fallen soziale Kompetenzen aus dem Bewertungsraster völlig heraus. Nicht zuletzt verschweigt der BAT, nach welchen Kriterien ein Beruf oder eine Tätigkeit einer Vergütungsgruppe zugeordnet wird.

Selbständige Leistung wird Frauen häufig aberkannt

Zwar bekommen Erzieherinnen heute das gleiche Geld wie Erzieher und auch Krankenschwestern werden nicht schlechter bezahlt als Krankenpfleger, aber eine Diätköchenleiterin steht sich finanziell deutlich schlechter als ein Betriebshofleiter, obwohl sie einen vergleichbaren Ausbildungsabschluss hat. In ihrem Fall wird wie bei so vielen Frauenberufen das Tätigkeitsmerkmal „selbständige Leistung“ nicht als solches anerkannt. Völlig absurd regelt der BAT die Bewertung von „Verantwortung“. Diese wird überhaupt erst ab einer bestimmten Vergütungsgruppe berücksichtigt, so dass die Verantwortung von Erzieherinnen für Kinder nach der Systematik des BAT nicht honoriert, die eines Tierpflegers für Affen in bezirklichen Tarifverträgen jedoch sehr wohl angemessen entlohnt wird.

Neben diesen Formen von struktureller Diskriminierung ergab das Gutachten, dass die soziale Kompetenz als wesentliches Merkmal in vielen Frauenberufen bei der Arbeitsplatzbewertung ignoriert wird. Alexa Wolfstädter vom ÖTV-Frauensekretariat kritisierte im zwd-Gespräch, dass der Umgang mit Technik stets höher bewertet werde als der Umgang mit Menschen: „Das betrifft natürlich auch Männer, die in Berufen arbeiten, in denen Kundenkontakt, Teamfähigkeit oder Beratung gefragt sind. Deshalb geht es uns generell um die Aufwertung von Dienstleistungsberufen.“ Auf dieser Basis empfehlen die Gutachterinnen, „Maßstäbe der Arbeitsbewertung zu entwickeln, die dem Wesen der (Frauen-)Arbeit im öffentlichen Dienst gerecht werden“. Sie schlagen zunächst eine Identifizierung von typischen Frauen- und Männertätigkeiten vor, um diese dann neu zu beschreiben und dementsprechend neu zu bewerten. Die bisherige Einteilung in körperliche und geistige Tätig-

keiten greife zu kurz. Als weitere Kategorie müsste eine emotionale Komponente eingeführt werden. Alle drei Kriterien sind in der Arbeitsbewertung ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeits-tätigkeiten nach Katz und Baitsch) erfasst. Die Aufwertungskampagne wird von einer Kommission begleitet, in der interne und externe ExpertInnen Empfehlungen erarbeiten. In einem entsprechenden Projekt, das in den nächsten Wochen startet, sollen die neuen Bewertungsmaßstäbe in der Praxis erprobt werden. Zur Zeit führt die ÖTV Gespräche mit verschiedenen Kommunen. Unter Leitung von Gertraude Krell, eine der Gutachterinnen und Professorin für Betriebswirtschaft an der Freien Universität Berlin, werden typische Frauen- und Männertätigkeiten miteinander verglichen und neu bewertet. Voraussetzung ist, dass diese Tätigkeiten unterschiedlich bewertet werden, obwohl sie nach Meinung der ÖTV eigentlich gleichwertig sind. Zum nächsten Gewerkschaftstag der ÖTV im November sollen die Ergebnisse des Projekts vorliegen und weitere Schritte vereinbart werden.

Langfristiges Ziel sind natürlich neue Tarifabschlüsse, wie Peter Blechschmidt, Tarifexperte im ÖTV-Vorstand, bei einer Fachveranstaltung im vergangenen Jahr bemerkte. Dass dies keine einfache Aufgabe ist, weiß auch Alexa Wolfstädter, wobei sich der Bund als ein Arbeitgeber im öffentlichen Dienst nach dem Regierungswechsel langsam für das Thema erwärme. Schwieriger werden die Verhandlungen mit den Kommunen, weil diese die finanzielle Hauptlast zu tragen hätten, wenn Frauen höher eingruppiert würden. Doch schließlich ist alles möglich, wie das Beispiel Schweden beweist. In der Tarifrunde 1993 handelten die dortigen Gewerkschaften mit den kommunalen Arbeitgebern aus, dass ein Teil der vereinbarten Lohnsteigerung in die Neubewertung von Frauenberufen fließen sollte. Durch den sogenannten „Frauentopf“ erhielten Frauen in diesem Jahr eine Lohnerhöhung von durchschnittlich 4,35 Prozent, bei den Männern waren es lediglich 3,73 Prozent. Maß nehmen kann eben auch heißen, dass Männer eine Zeit lang mal Maß halten müssen.

Aus: *zwd Frauen und Politik*,
Nr. 159/2000

Stellenanforderungen im Wandel der Zeit: Typische Frauenarbeitsplätze in der Universität Göttingen

Grete Andresen

Die Idee, die Stellenausschreibungen der Georgia Augusta der letzten Jahre etwas näher unter die Lupe zu nehmen, kam aus der seit einiger Zeit bestehenden Arbeitsgruppe MTVD (Mitarbeiterinnen des Technischen und Verwaltungsdienstes) des Frauenbüros. Einige Frauen der AG sind schon viele Jahre in der Universität beschäftigt und denen war aufgefallen, dass die Anforderungen in den Stellenausschreibungen sich immer mehr veränderten. Wurden z.B. in den 70er Jahren in der Gehaltsstufe VI b des BAT „Perfekte Kenntnisse in Schreibmaschine und Stenographie“ gefordert, so hat die Einführung der Informationstechnologie auch vor diesen Arbeitsplätzen keinen Halt ge-

macht. Nach intensiver Begutachtung der Stellenausschreibungen der letzten acht Jahre stand für die AG fest: Nicht nur IT-Kenntnisse werden nun als „Grundausstattung“ einer Beschäftigung in der Universität erwartet, sondern ebenfalls weitreichende Kenntnisse auf ganz anderen Gebieten.

Die meisten Frauen - diese Stellen sind fast überwiegend mit Frauen besetzt - freuen sich zwar über neue, manchmal spannende Aufgabengebiete, die Logik der Eingruppierung ist aber oft nicht nachvollziehbar. Neue Qualifikationen sind oftmals im BAT als Eingruppierungsmerkmal nicht aufgeführt und können somit auch nicht im Rahmen einer neu zu erstellende

Stellenbeschreibung gerecht bewertet werden. Dies hat zur Folge, dass neue Fachkenntnisse nicht unbedingt auch zu einer besseren Eingruppierung führen, sondern automatisch als Ersatz für „alte“ Qualifikationen übernommen werden. In Zeiten knapper Haushaltsmittel liegt es auf der Hand, warum der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hier keinen Handlungsbedarf sieht. Die nebenstehende Tabelle verdeutlicht diese Entwicklung mit typischen und keineswegs besonders spektakulären Beispielen.

In eigener Sache

Die AG MTVD des Frauenbüros ist für alle interessierten Frauen aus dieser Statusgruppe der Universität offen. Künftig werden wir uns regelmäßig im Frauenbüro treffen, um zusammen mit der Universitätsfrauenbeauftragten über aktuelle Themen, die insbesondere dieser Statusgruppe betreffen, zu diskutieren und nach Lösungsmöglichkeiten suchen.

Wenn Sie Lust haben, mitzumachen, so rufen Sie uns bitte an: Tel. 39-2404 (Frau Andresen). Das nächste Treffen ist für den 31. Oktober 2000 vorgesehen.

Es tut sich was...

... im Bereich der Mitarbeiterinnen aus Medizin, Technik und Verwaltung (MMTV) und zwar bundes- und landesweit. So gibt es, um nur einige Beispiele zu nennen, an der Universität Bielefeld die AG „Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“¹. Die Länder Rheinland-Pfalz und Saarland haben bereits vor einiger Zeit den Runden Tisch „Frauenförderung im Schreib- und Verwaltungsdienst“ ins Leben gerufen, einen Zusammenschluß von interessierten Frauen aus den Hochschulen der beiden genannten Länder. Ebenfalls in Rheinland-Pfalz ist das Projekt „Evaluation von Leistungsmerkmalen bei Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich rheinlandpfälzischer Hochschulen unter besonderer Berücksichtigung frauenfördernder Aspekte für die Ausgestaltung eines betriebswirtschaftlichen Controllings“² angesiedelt. An der Universität Mainz beschäftigt sich ein Projekt mit der wissenschaftlichen Begleitung der pilothaften Einrichtung eines Fakultätsservicebüros³: In einem Fakultätsservicebüro werden alle Auf-

gaben bearbeitet, die sonst über verschiedene Stellen an einer Universität laufen. D.h. Einschreibemodalitäten, Personal-, Finanzen-, Prüfungs- und Studienverwaltung werden an einer zentralen Stelle eines Fachbereichs abgewickelt. Dieses Projekt leistet die Vorarbeit dazu, wie die Durchführung des Fakultätsservicebüros verwirklicht werden könnte. Eine Arbeitsgruppe Sekretärinnen⁴ hat sich auch an der Universität Heidelberg gebildet. Auf Bundesebene ist die Aufwertungskampagne der ÖTV „Maß nehmen - Frauenarbeit aufwerten“ zu nennen, die eine diskriminierungsfreie Bewertung der Tätigkeiten im öffentlichen Dienst und entsprechend gestaltete Tarifverträge durchsetzen möchte. Die Forderung der Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten (BuKoF) für den Bereich MMTV qualitative und quantitative

Leistungskriterien bei der Einführung der indikatorgesteuerten Mittelzuweisung und -verteilung zu berücksichtigen, die der Beseitigung struktureller Entgeltdiskriminierung bei gleichwertiger Arbeit dienen, soll in einem Projekt „Modelle gegen Entgeltdiskriminierung“ realisiert werden; eine Anschubfinanzierung ist bereits gelungen.

Aus: Fraueninfo Nr. 9, Frauenbüro Uni Trier, WS 99/00

¹www.uni-bielefeld.de

²www.uni-kl.de/frauenbuero/BESCHPRO.HTM

³www.verwaltung.uni-mainz.de/frauenbuero/frameprojekte.htm

⁴www.rzuser.uni-heidelberg.de/gal/

	1970er	1980er	1990er
V c	Erwartet werden neben guter Allgemeinbildung fachliche Versiertheit in englischer, wenn möglich auch in französischer oder spanischer Korrespondenz. Erwünscht - aber nicht Bedingung - ist die Verwaltungsprüfung I. <i>(Informationen für Uni-Angehörige, Nr. 2/1.2.79)</i>	Voraussetzungen: Verwaltungsprüfung I sowie gründliche und vielseitige Kenntnisse im Verwaltungsdienst, insbesondere in der Bewirtschaftung von ordentlichen und außerordentlichen Haushaltsmitteln. Sichere Fähigkeiten im Maschinenschreiben nach Vorlage und Tonträger sind notwendig. Kenntnisse der englischen Sprache sind erwünscht. Der Umgang mit elektronischen Textverarbeitungssystemen wird zu gegebener Zeit nach Einarbeitung gefordert. <i>(Informationen für Uni-Angehörige, Nr. 1/2.1.85)</i>	Gründliche Erfahrungen in der öffentlichen Verwaltung, insbesondere in der Mittelbewirtschaftung und -überwachung, auch von Drittmitteln (DFG, BMBF) werden vorausgesetzt. Einstellungsvoraussetzung ist die Verwaltungsprüfung I, eine Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten. Erfahrungen mit dem Buchungsprogramm HIS-MBS und mit PC-Textverarbeitung sollten vorhanden sein. Als Institutssekretärin/-sekretär eines Instituts mit ca. 80 Mitarbeitern sollte die Bewerberin/der Bewerber darüber hinaus Organisationstalent und hohe Bereitschaft zur Zusammenarbeit besitzen. <i>(Informationen für Uni-Angehörige, Nr. 9a/15.9.98)</i>
Wie bitte?	Verwaltungsprüfung erwünscht und ...	Verwaltungsprüfung Voraussetzung und, und ...	Verwaltungsprüfung + praktische Erfahrung Voraussetzung und, und, und ...
VI b	Perfekte Kenntnisse in Schreibmaschine und Stenographie; außerdem Englischkenntnisse. <i>(Informationen für Uni-Angehörige, Nr. 1/2.1.77)</i>	Verwaltungsprüfung I oder eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie gute Schreibmaschinenkenntnisse. Erfahrungen in der Auswertung und Darstellung von Statistiken sind von Vorteil. <i>(Informationen für Uni-Angehörige, Nr. 11/3.11.80)</i>	Mittelverwaltung und Rechnungsprüfung des Instituts-Etats und Drittmiteinnahmen. Selbständige Abrechnung der Personal-, Reise- und Sachmittel mit der DFG. Erstellung von Jahresabschlußverwendungsnachweisen bzw. Schlußverwendungsnachweisen für Drittmittelprojekte. Kenntnisse der relevanten Vorschriften zum Haushaltsrecht und Haushaltssystematik sind Voraussetzung. EDV-Kenntnisse mit Rechnungshaltungs-Programmen (HIS-MBS) und Tabellenkalkulationsprogrammen werden verlangt. Weiter gehört zu den Aufgaben die Abwicklung von Personalangelegenheiten, Arbeiten der allgemeinen Verwaltung und Öffentlichkeitsarbeit sowie die selbständige Erledigung der wissenschaftlichen und allgemeinen Korrespondenz in deutscher Sprache. <i>(Informationen für Uni-Angehörige, Nr. 2a/15.2.98)</i>
Wie bitte?	Schreiben	Schreiben und Verwalten	Schreiben, Verwalten, Haushalten und, und, und ...
VII	Es können nur Bewerber berücksichtigt werden, die neben Verwaltungskenntnissen über perfekte Fertigkeiten im Maschinenschreiben verfügen. <i>(Informationen für Uni-Angehörige, Nr.3/1.3.77)</i>	Perfekte Schreibmaschinenkenntnisse werden vorausgesetzt. Diktat (vorwiegend Korrespondenz und wissenschaftliche Manuskripte) nur nach Tonband. Bewerberinnen sollten englische Diktate vom Band und französische Diktate nach Vorlage schreiben können. Bewerberinnen mit weitgehenden Kenntnissen in diesen Sprachen werden bevorzugt. <i>(Informationen für Uni-Angehörige, Nr. 11/13.11.80)</i>	Aufgaben: Erfassen wissenschaftlicher, auch lateinischer Texte und datentechnische Weiterverarbeitung sowie allgemeine Büro- und Sekretariatsaufgaben. Vorausgesetzt werden gute PC-Kenntnisse und sicherer Umgang mit Windows 95/98, Winword97 und möglichst auch mit Internet-Anwendungen; Erfahrungen in allgemeiner Büroarbeit sowie gute schreibtechnische Fertigkeiten; möglichst Kenntnisse in der lateinischen Sprache. Selbständiges Arbeiten wird erwartet. <i>(Informationen für Uni-Angehörige, Nr. 2a/15.2.99)</i>
Wie bitte ?	Verwaltungskenntnisse und perfekt Schreibmaschine	Perfekt Schreibmaschine und englisch/französisch	PC-Kenntnisse, Neue Medien und Latein-Kenntnisse
VIII	Der Lehrstuhl "Betriebswirtschaftslehre für Juristen" hat ab sofort die Stelle: 1 Schreibkraft (BAT IX-VII) zu besetzen. Nähere Auskünfte unter Tel.-Nr. 39-4625 (M. Beyer) <i>(Informationen für Uni-Angehörige, Nr. 5/28.5.75)</i>	Lehrstuhlsekretärin. Perfekte Kenntnisse in Schreibmaschine und Stenographie sind erforderlich. <i>(Informationen für Uni-Angehörige, Nr. 1/2.1.85)</i>	Die Tätigkeit umfaßt Verwaltungsarbeiten (u.a. Haushaltswesen), Arbeiten im Bibliotheksdienst und Schreibarbeiten, Fremdsprachenkenntnisse (Englisch oder Französisch) sind erwünscht. EDV-Kenntnisse sind erforderlich. <i>(Informationen für Uni-Angehörige, Nr. 11/1.11.99)</i>
Wie bitte ?	Wer bietet mehr ?	Siehe 1970: VI b	Mehr nicht ?

Frauen-Medien und Medien-Frauen

Astrid Janssen



Der Reader spricht alle an, die an dem Thema „Frauen und Medien“ interessiert sind. Dem breiten AdressatInnenkreis entspricht die Vielfalt der Beiträge hinsichtlich Themenwahl und Herangehensweise. Die Vorstellung ausgewählter Beiträge regt hoffentlich zum Weiterlesen an.

„Und sie ändern sich doch! – Die Medien und das Geschlechterverhältnis“ von **Elisabeth Klaus** nimmt am Beispiel der Darstellung von „Lady Di“ eine Analyse von Frauenbildern in den Massenmedien vor. Die Rollen, die der Prinzessin von Wales in ihren Nachrufen bilanzierend zugeschrieben werden, unterscheiden sich gravierend: Einmal ist sie ganz die Hilflöse, das Opfer (Alice Schwarzer), im anderen Fall die tragische Heldin und machtvoll Handelnde (Julie Burchill). „Der Journalismus spiegelt keine realen, objektiven Männer- und Frauenleben, sondern entwirft eigene Bilder davon. Frauen können in den Medien nicht zum authentischen Subjekt avancieren. Davor schieben sich nicht nur patriarchale Bilder, sondern auch unsere eigenen Projektionen.“ Entsprechend leiten zwei Pole die weitere Betrachtung: Frauen als Objekte der Mediendarstellung und Frauen als den Medienangeboten gegenüberstehende Subjekte.

„Massenmedien verdrängen Frauen in die symbolische Nichtexistenz und sie trivialisieren die Vielfalt ihrer Lebensentwürfe. Die massenmediale Darstellung von Frauen hinkt den gesellschaftlichen Veränderungen im Frauenleitbild hinterher.“ Dieser Befund ist Anlaß zu fragen: „Was wollen denn Frauen in den Medien sehen, hören oder lesen?“ Frauen wenden sich in erheblichem Umfang Seifenopern und Frauenzeitschriften zu, Medien also, denen allgemein eine be-

sonders rigide Stereotypisierung zugesprochen wird. In der Auseinandersetzung mit der Soap-Opera-Forschung zeigt sich, dass dieses Genre erlaubt, die aus dem weiblichen Lebenszusammenhang resultierenden Probleme und Ambivalenzen auf verschiedenen Ebenen – in der Phantasie, im Austausch mit anderen u.v.m. – zu beantworten. „Die Zuwendung der Frauen zu den Frauenzeitschriften und den Soap-Operas enthält auch eine Kritik am traditionellen Journalismus und zeigt unter anderem, dass die aus den spezifischen Lebensentwürfen von Frauen erwachsenden Interessen und der Informationsbedarf von den sogenannten seriösen Medien und ihrer Form der Aufbereitung von Nachrichten nicht oder jedenfalls äußerst unzureichend bedient werden.“ Die Rezipientin machen demnach das Beste aus einem schlechten Angebot. Und aus ihrem Interesse an Inhalten ein Interesse an Diana.

„Deutscher Werberat – Schiedsstelle zwischen Werbenden und Umworbenen“ ist Thema des Beitrags von **Thomas Docter**. Der Deutsche Werberat ist die zentrale Beschwerdeinstanz in Sachen Werbung und wird von insgesamt 40 Verbänden der werbenden Firmen, der Werbeagenturen und der Medien getragen. Er behandelt vor allem jene Fälle, die nicht justiziabel sind, die in der sogenannten rechtlichen Grauzone liegen. Jede Bürgerin

und jeder Bürger kann dort Eingaben zu bestimmten Werbeaktivitäten einreichen, wenn sie oder er sich in seinen Gefühlen oder Interessen verletzt fühlt.

Wichtigstes Ziel des Werberates ist seine präventive Wirkung. „Allein seine Existenz und die tägliche Kontrolle durch das Millionenpublikum der Bürgerinnen und Bürger schärft das Bewußtsein aller Beteiligten der Werbewirtschaft für umsichtige Werbung, die Rücksicht auf Gefühle und Empfindungen von Menschen nimmt.“ Beanstandet der Werberat, folgen die Firmen in den allermeisten Fällen. Geschieht dies nicht, kann der Rat mit der öffentlichen Rüge das letzte Register ziehen. Häufig handelt es sich in derartigen Fällen um frauen-diskriminierende Werbung: Diese ist seit 25 Jahren Beschwerdegrund Nummer 1.

Docter stellt klar, dass jenseits anstößiger, verletzender und diskriminierender Werbung vor allem betriebswirtschaftliche Ziele verfolgt werden. Absicht des Unternehmers kann nicht sein, gesellschaftliche Realität zu korrigieren. Er konstatiert der Werbung ein vielschichtiges Frauenbild. Insgesamt entsteht der Eindruck, dass das Wissen um das Funktionieren dieser Institution ein nützliches ist.

„Geschichte und Arbeitsweise der Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Schriften“ werden von **Wolfgang Schneider** vorgestellt.

Presse- und Meinungsfreiheit gehören zu den Grundrechten unseres freiheitlich demokratischen Rechtsstaats. Aber jedes Recht findet seine Grenzen dort, wo andere gleich wichtige Rechte verletzt werden können. So garantiert Artikel 2 des Grundgesetzes das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit. Bei Kindern und Jugendlichen bedeutet dieses Grundrecht auch, dass sie vor solchen Medien zu schützen sind, die ihren sozialetischen Reifungsprozeß negativ beeinflussen könnten. Dieses Interesse wird seit 1953 vom „Gesetz über die Verbreitung jugendgefährdender Schriften“ (GjS) geschützt. Beschrieben wird der Verfahrensgang im einzelnen unter besonderer Berücksichtigung seiner „rechtspolitischen Momente“ (Zensur, Entscheidungsträgerinnen). Besondere Aufmerksamkeit wird dem Aspekt „Frauen und die Bundesprüfstelle“ gewidmet. Schon die Einrichtung der Prüfstelle ging überwiegend auf weibliche Aktivitäten zurück: „Es waren nämlich zunächst hauptsächlich Lehrerinnen, die sich kurz nach Gründung der Bundesrepublik über das Erscheinen ‘sittlich verwirrender’ Schriften beklagten“. Auch verfahrensauslösende Hinweise aus der Bevölkerung kommen überdurchschnittlich häufig von Frauen. Zudem sind sie im Kollegium der BPjS sehr stark vertreten.

Der Beitrag schildert Fallbeispiele erfolgreicher Indizierung und verdeutlicht die Möglichkeiten der bestehenden Instrumente. „Ich möchte Ihnen Mut machen, von Ihrem Recht, sich zu beschweren, Gebrauch zu machen. Sollten Sie bei Kritik an den Medien nicht sofort wissen, welche Stelle für welche Beschwerde die richtige ist, biete ich Ihnen hiermit ausdrücklich die Unterstützung der Bundesprüfstelle an.“

Marlies Hesse stellt in ihrem Beitrag zur „Medienbeobachtung“ den vom Journalistinnenbund entwickelten Medienkoffer vor. Anstoß war der Gedanke, dass Veränderungen des Bildes der Frauen in den Medien nur

möglich sind, wenn möglichst viele Frauen in die Lage versetzt werden, sachkundig Sendungen zu beurteilen. „So entstand die Idee, einen Medienkoffer zu erarbeiten, der das notwendige Handwerkszeug für die Analyse und den kritischen Umgang mit Medien enthält. Er soll Medienbeobachtungsgruppen unterstützen und die Entstehung neuer Gruppen fördern. Der Prototyp ist inzwischen fertiggestellt.“ Mit dem Medienkoffer möchte der Journalistinnenbund erreichen, dass Zuschauerinnen aus einer passiven Konsumentinnenrolle heraustreten und aktiv den Dialog mit den Verantwortlichen in den Medien suchen.

Ein Beitrag, in dem Frauen, die sich selber für political correct halten, zur Abwechslung die Rolle der Irgeleiteten einnehmen dürfen, ist „Migrantinnen und ihr Bild in der bundesdeutschen Medienlandschaft“ von **Saba Amanuel**. „Vor kurzem unterhielt ich mich mit einer jüngeren Frau an der Universität Göttingen, die ich noch nicht so lange kenne. Wir redeten über verschiedene Dinge in unserem Alltag, bis sie mich abrupt fragte: ‘Bist du eigentlich auch beschnitten?’ Diese kleine Geschichte zeigt, dass viele Frauen in diesem Land denken, dass das, was sie lesen, hören und sehen, das einzig richtige wäre und sie die Auserwählten seien, um den armen Migrantinnen zu helfen.“

Auch Amanuel kommt zu dem Schluß, dass Klischees und Stereotypen in den Darstellungen eine wesentliche Ursache für diese verzerrten Bilder sind. Das problematische Migrantinnenleben, wie es sich in den Medien findet, entspricht einem Teil des Lebens von einigen Frauen. „Aber es gibt auch die Frauen, die ihr Leben selbst in die Hand genommen haben, Familien ernähren und verwalten, gebildet sind, Frauen, die nicht unbedingt das Idealbild der europäischen Frauen widerspiegeln, sich nicht in Bikinis am Strand zeigen, nicht unbedingt nur zwei Kinder haben, Karriere und Familie ergänzen. Es gibt sie,

die Frauen, die ihre Zukunft selbst in die Hand nehmen, ohne sich von anderen Frauen ihr Emanzipationsvorhaben diktieren zu lassen. Nur sehen wir sie nicht, weil wir sie nicht in den Medien finden.“

Eine Perspektive für eine Verbesserung der Lage eröffnet vor allem die Arbeit des Dritte-Welt-JournalistInnen-Netztes (DWJN). Neben inhaltlicher Auseinandersetzung verbessert dessen Präsenz auch die Chancen für die Integration spezifischer Kompetenz durch Beteiligung von JournalistInnen, die auch Migrantinnen sind.

Der Band enthält weitere interessante Artikel, z.B. über Frauen- und Männerberichterstattung in Wort und Bild im Göttinger Tageblatt, Videoarbeit mit Mädchen und Cybergirls und Female-E-mails ...

Bezugsquelle

Der Reader ist für 5 DM bei der Frauenbeauftragten der Stadt Göttingen, Neues Rathaus, Hiroshimaplatz 1-4, 37083 Göttingen, erhältlich.

IMPRESSUM

Herausgegeben
vom Frauenbüro der
Georg-August-Universität
Göttingen

Redaktion:

Dr. Edit Kirsch-Auwärter,
Dr. Ulrike Witt, Grete Andresen

Layout: Grete Andresen

Auflage: 3.500 Exemplare

Oktober 2000

Mein neues Amt als Vorsitzende



Auf der Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten im Februar 2000 wurde ich zur neuen Vorsitzenden der LNHF gewählt. Die bisherige Vorsitzende Anne Dudeck (Frauenbeauftragte der Fachhochschule Nordostniedersachsen) hat die Stellvertretung übernommen. Am 1. März 2000 habe ich das Amt angetreten und die Geschäftsstelle der LNHF ist von Lüneburg an die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg gewechselt. Diese so schlichte Feststellung hat eine längere Vorgeschichte und ihr liegt ein Prozess der reiflichen Überlegung zugrunde.

Bündelung der Interessen und gewinnbringender gegenseitiger Austausch auf Landesebene stärken die Frauenförderpolitik vor Ort

Bereits kurz nach der Übernahme meines Amtes als Frauenbeauftragte der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg habe ich begonnen, aktiv an der Landespolitik teilzunehmen und mich in unterschiedlichen Arbeitsgruppen der LNHF zu engagieren. Der Rahmen unserer Arbeit vor Ort ist sehr stark bestimmt von der Gesetzgebung auf Landesebene (insbesondere dem Niedersächsischen Hochschulgesetz) und den landespolitischen Bedingungen und Entscheidungen. Hervorzuheben sind dabei vorrangig zwei - nicht voneinander zu trennende - "Ereignisse": die Hochschulreform und die Finanzmisere des Landes bzw. der Sparzwang der sogenannten "öffentlichen Hand" allgemein. "NHG 2000", "Innovationspakt", Globalhaushalt, indikatoren-gesteuerte Mittelverteilung, Zielvereinbarungen, Verwaltungsreform ... das sind nur einige Begriffe, die diesen Rahmen kennzeichnen und in Niedersachsen gut bekannt sind. Sie können - je nach Perspektive, mehr oder weniger große Risiken und Chancen bedeuten, und bedürfen deshalb der Einmischung und der Mitgestaltung.

Frauenförderung

Dies gilt im besonderem Maße für die Frauenförderung. Da sie häufig weder besonders attraktiv erscheint noch im allgemeinen hohe Priorität genießt, kann sie mit jeder Reform wieder in Gefahr geraten. Die frühzeitige Beteiligung der Frauenbeauftragten hat aus diesem Grunde nicht nur das Ziel, den Status quo-Erhalt zu gewährleisten, sondern den Reformprozess möglichst für die Frauenförderung nutzbar zu machen. Doch dies war nur ein Grund für mein Engagement auf der Landesebene. Der zweite ist, dass sich bereits früh für mich gezeigt hat, dass einige brennende Probleme sich nicht allein lokal lösen lassen. Das sicherlich bekannteste Thema ist der BAT und das ungelöste Eingruppierungsproblem von Schreibkräften im Sinne einer Entgelt-diskriminierung. Auch wenn hier das Land nicht die Entscheidungsinstanz ist, so können von hier wichtige Impulse ausgehen. Ein weiterer Grund liegt in dem landesweiten Austausch der Frauenbeauftragten. Hier hat sich gezeigt, dass die Oldenburger Erfahrungen (als Modellhochschule mit Globalhaushalt und einer Hochschule, die sich früh und progressiv der Frauenförderung gestellt hat) fruchtbar für andere Hochschulen sein können, wie auch die Erfahrungen aus anderen Hochschulen für Oldenburg bereichernd sind.

Und übrigens:

Das Ministerium für Wissenschaft und Kultur hat seinen Vorsatz bekräftigt, die Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten bei der nächsten Novelle im Niedersächsischen Hochschulgesetz zu verankern. Damit würde sie neben die Landeshochschulkonferenz (LHK) treten.

Marion Rieken, M.A., Politikwissenschaft, Germanistik, Geschichte, ist seit Juni 1997 Frauenbeauftragte der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Sie vertritt die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter in der Arbeitsgruppe „Universität 2001 - Mittelbemessung“ des Nds. Ministeriums für Wissenschaft und Kultur.

Vernetzungsstelle ins Netz gegangen

Mit dem Projekt „Gleichberechtigung goes online“ startet die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung und Frauenbeauftragte ins Informationszeitalter. Ab Ende Juni ist das Angebot im Internet unter der Adresse <http://www.gleichberechtigung-goes-online.de> abrufbar. Der größte Teil des Angebots steht auch anderen Einrichtungen und Institutionen offen. Neben einem Newsticker mit aktuellen Informationen entstehen ein virtuelles Archiv und virtuelle Konferenzräume zu gleichstellungsrelevanten Themen. Aktuelle Hinweise, Arbeitsvorlagen und Dokumentationen sind auf diese Weise schnell zugänglich. Neu im Team der Vernetzungsstelle unter Leitung von Ute von Wrangell sind Annette Allendorf, verantwortlich für die Projektentwicklung, und Kerstin Greiner. Die wissenschaftliche Begleitung liegt beim Deutschen Jugendinstitut in München. Gefördert wird das Projekt für die kommenden 20 Monate vom Bundesfrauenministerium.

Kontakt: Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung und Frauenbeauftragte, Sodenstraße 2, 30161 Hannover, Tel.: 0511/3884644, Fax: 0511/3884812.

Aus: *zvd*, Nr. 161/2000

Strasburger Preis für Göttingerin

Dr. Sigrun Reumann vom Albrecht-Haller-Institut für Pflanzenwissenschaften der Georg-Augusta hat den mit 5.000 Mark dotierten Strasburger Preis für hervorragende und originelle Leistungen im Forschungsbereich der Botanik erhalten. Der Gustav-Fischer-Verlag in Stuttgart hatte 1994 aus Anlass des 100-jährigen Bestehens des „Lehrbuchs der Botanik“ von Eduard Strasburger diesen Preis ins Leben gerufen. Inzwischen wird er vom Spektrum Akademischer Verlag vergeben. Reumann hat ihre preisgekrönte Forschung zu „Nachweis, Charakterisierung und Aufreinigung eines Porins pflanzlicher Peroxisomen“ Mitte September während einer Tagung in Jena vorgestellt. Sie ist dabei der Frage nachgegangen, wie kleine organische Moleküle über die Peroxisomen-Membrane transportiert werden. Reumann hat nach ihrer Promotion 1996 in Göttingen zwei Jahre am Plant Research Laboratory in den USA geforscht und leitet seit März 1999 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Albrecht-Haller-Institut eine eigene Arbeitsgruppe.

Aus: *Göttinger Tageblatt*, 22.09.2000

Kompetenzzentrum „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ eröffnet

Frauen besetzen heute nur jede zehnte Professur und nur jede zwanzigste Führungsposition in einer Forschungseinrichtung. Das soll sich nach dem Willen der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard Bulmahn, deutlich ändern. Bei der Verfolgung dieses Ziels setzt die Ministerin auf das neue Kompetenzzentrum „Frauen in Wissenschaft und Forschung“, das an der Universität Bonn angesiedelt ist und das der Bund mit einer Anschubfinanzierung von rund 4,8 Millionen Mark über fünf Jahre ausstattet.

Das Kompetenzzentrum wird in Zukunft Instrumente zur Durchsetzung der Chancengleichheit entwickeln, nationale und europäische Förderprogramme begleiten und auswerten, Tagungen und Workshops veranstalten und einen Infoservice sowie eine Internetplattform aufbauen, um Ergebnisse der Frauenforschung effektiver zugänglich zu machen. Leiterin des Zentrums ist die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bonn, Dr. Brigitte Mühlenbruch, Telefon und -fax: 0228/737490.

Aus: *Pressemitteilung der Universität Bonn*, 19.09.2000

Studieren im Netz

Per Mausclick haben Bundesbildungsministerin Bulmahn und der bayerische Wissenschaftsminister Hans Zehetmair (CSU) Ende Juni das neue Informationssystem der Bund-Länder-Kommission „Studieren im Netz“ gestartet. Alle, die sich für ein Online-Studium interessieren, haben auf der neuen Website <http://www.studieren-im-netz.de> Zugriff auf über 1.000 Angebote zum virtuellen Studium. Das Spektrum umfasst nahezu alle Fächer und Fachrichtungen und reicht von Internet-Vorlesungen über Tutorien im virtuellen Labor bis zu multimedialen Studiengängen.

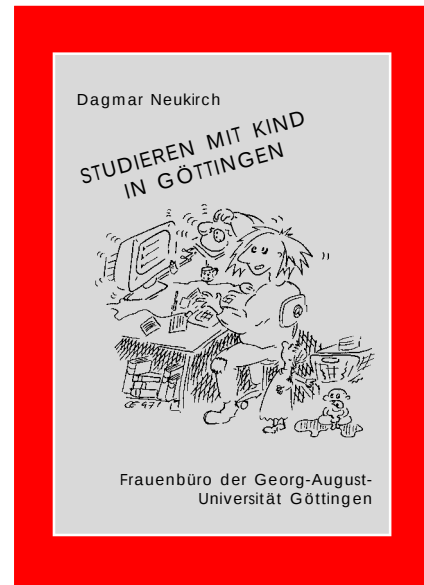
Aus: *zvd - Bildung/Wissenschaft/Kulturpolitik*, Nr. 10/2000

Wenig Frauen auf Professorenstellen

Der Anteil von Frauen auf Professorenstellen ist in Niedersachsen trotz einer deutlichen Steigerung in den vergangenen Jahren immer noch gering. Das geht aus der Antwort des Wissenschaftsministeriums auf eine große Anfrage der SPD-Fraktion hervor, die der Niedersächsische Landtag gestern beraten hat. Danach stieg an den Universitäten der Anteil von Frauen an den am besten bezahlten Stellen, den C 4-Professuren, von 2,4 Prozent im Jahr 1990 auf 5,7 Prozent im Jahr 1998.

Aus: *NWZ*, 14.09.2000

Neue Broschüre erschienen:



Studium und Kinder miteinander zu vereinbaren, ist auch heute noch schwierig: Studierende mit Kindern müssen Hilfe und Informationen von unterschiedlichen Einrichtungen einholen. Vor diesem Hintergrund hat das Frauenbüro der Georg-August-Universität die Broschüre „Studieren mit Kind in Göttingen“ herausgegeben. Die Autorin Dagmar Neukirch hat die wichtigsten Informationen zusammengestellt, um den Betroffenen den Weg durch den Behörden-Dschungel zu erleichtern.

Dagmar Neukirch hat mehrere Jahre - zunächst als studentische, dann als wissenschaftliche Hilfskraft - im Frauenbüro der Universität gearbeitet. Was es bedeutet, Studium und Kinderbetreuung miteinander zu vereinbaren, weiß sie aus eigener Erfahrung. In ihrem sozialwissenschaftlichen Studium hat sie sich auch wissenschaftlich mit sozialpolitischen Fragestellungen auseinandergesetzt. Während ihrer Tätigkeit im Frauenbüro hat sie schließlich selbst viele Beratungen durchgeführt. Ihr Expertinnenwissen hat sie in die nunmehr vorliegende Broschüre einfließen lassen, die besonders auf die Verhältnisse und Zuständigkeiten in Göttingen bezogen ist.

Die Broschüre ist kostenlos im Frauenbüro erhältlich oder kann als PDF-Datei aus dem Internet heruntergeladen werden: <http://www.uni-goettingen.de/frauenbuero>. Gegen Einsendung von Briefmarken in Höhe von 3 DM senden wir Ihnen die Broschüre auch per Post zu. Adresse: Frauenbüro der Georg-August-Universität, Göttinger Str. 15a, 37073 Göttingen.

Hochschulreform

Niedersächsische Hochschulen können Stiftungen werden

Das neue niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) soll sechs Hochschulen im Lande die Option eröffnen, Stiftungen zu werden. Welche Vorteile hat die neue Rechtsform? Und wie wird sich unter neuen rechtlichen Bedingungen die Frauenförderung gestalten? Auf der Landeskongferenz der Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF) im Juli erörterten Ministerialdirigent Dr. Klaus Palandt und Ministerialrätin Dr. Barbara Hartung die Stiftungsidee mit den Anwesenden. Der eine denkt, dass Stiftungshochschulen näher an der Gesellschaft sind. Die andere weist darauf hin, dass auch die Stiftungshochschule den Gleichstellungsauftrag erfüllen muss. Die Letzteren fragen sich, ob in der Stiftungshochschule Transparenz und Geschlechterdemokratie realisierbar sind.

Die Idee ist so neu nicht - zumindest nicht im internationalen Vergleich. Die Hochschulen aus der staatlichen Trägerschaft zu entlassen und sie als Stiftungen öffentlichen Rechts einzurichten, liegt nahe, wenn der Einfluss des Staates auf die Bildungseinrichtungen als Hemmnis für deren Entwicklung angesehen wird. Niedersachsen will im neuen Hochschulgesetz, das noch in der laufenden Legislaturperiode verabschiedet werden soll, diesen Weg beschreiten. Sechs Hochschulen können dann als Modellhochschulen in Stiftungen umgewandelt werden.

Raus aus der Enge der
Landesverwaltung

„Wir sind nichts anderes als letzten Ende ein Katasteramt,“ so beschreibt Ministerialdirigent Palandt die jetzige rechtliche Situation der Hochschulen, die als nachgeordnete Behörden in den staatlichen Behördenaufbau eingebunden sind. Zwar eröffnen sich mit dem Globalhaushalt und den neuen Steuerungsinstrumenten neue Handlungsspielräume. Aber das geht vielen nicht weit genug. Als Stiftungen sind die Hochschulen zwar auch weiterhin abhängig von den finanziellen Zuwendungen des Landes - die Höhe wird in den Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen ausgehandelt. Auf der anderen Seite erhält das Leitungsorgan der Stiftung, der Stiftungsrat, wichtige Entscheidungskompetenzen. Er hat die Rechts- und Fachaufsicht über die Hochschule inne. Er bestellt und entlässt das Präsidium. Er entscheidet über den Wirtschaftsplan der Hochschule und über Veränderungen des Stiftungsvermögens. Er ist maßgeblich an der Entwicklungsplanung beteiligt und wirkt an den Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule mit.

Enge des
Stiftungsrechts?

Das Vermögen der Zuwendungsstiftung Hochschule ist zu Beginn nicht besonders groß. Es kann aber durch Zustiftungen erhöht werden, und die nicht-verausgabten Teile der Zuwendung können dem Stiftungsvermögen zugeschlagen werden. Darüber hinaus gehen alle Vermögensgegenstände in das Eigentum der Stiftung über. Das sind an erster Stelle die Liegenschaften, die zur Zeit noch Eigentum des Landes sind. Die Universität kann also in Zukunft ihre Gebäude selbst bewirtschaften. Wie weit dieser Handlungsspielraum rei-

Berufungsrecht für das Präsidium

chen wird, ist noch unklar. An sich setzt das zur Zeit gültige Stiftungsrecht recht enge Grenzen. Arbeitsrechtlich wird sich zunächst wohl nicht viel ändern. Zwar ist mit der Umwandlung in eine Stiftung nicht mehr das Land der Arbeitgeber. Allerdings wird auch für Stiftungshochschulen der Bundesangestelltentarif gelten.

Wie es um den Gleichstellungsauftrag der Stiftungshochschulen bestellt sein wird, interessierte natürlich die anwesenden Hochschulfrauenbeauftragten in besonderer Weise. Beide, Vertreter und Vertreterin des Ministeriums, machten deutlich, dass die Hochschulen auch als Stiftungshochschulen aus dieser Pflicht nicht entlassen werden. Umstritten blieb dabei ein zentraler Punkt, nämlich die Frage, ob das Berufsrecht des Ministers an die Hochschulen bzw. das Präsidium der Stiftungshochschulen abgegeben werden solle.

Ministerialdirigent Palandt votierte dafür, dass das ministerielle Berufsrecht auf das Präsidium der Stiftungshochschule übergehen solle. In den Zielvereinbarungen zwischen Hochschule und Land - so lautete sein Vorschlag - solle die bindende Verpflichtung aufgenommen werden, einen bestimmten, nach Fächerkultur unterschiedlichen Prozentsatz an Professuren mit Frauen zu besetzen.

Stufenweise Delegation

Ministerialrätin Hartung, Leiterin des Referats Frauenförderung und Chancengleichheit, blieb, was das Berufsrecht des Präsidiums anbelangte, skeptisch - und sprach damit den Hochschulfrauenbeauftragten aus dem Herzen. Gerade die Berufungen würden zeigen, welche Verschwendung die Hochschulen betreiben, indem sie das Potential von Frauen nicht ausnutzen. Gerade beim Berufungsgeschehen werde deutlich, in welchen Hochschulen ein wirklich konstruktiver Dialog zwischen Frauenbeauftragter und Präsidium oder Hochschulleitung existiere und in welcher Hochschule das nicht der Fall sei. Für einen sinnvollen Weg hält sie das Modell einer stufenweisen Delegation von Berufsentscheidungen an jene Hochschulen, die ausreichend Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung von Professuren berücksichtigen. Voraussetzung dafür wäre dann die Evaluation der Berufungsverfahren im Hinblick auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Ein solches Verfahren fehlt bislang.

Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien

Die Diskussion auf der Landeskongress war rege und intensiv. Auch Position und Rechte der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten - wie sie im neuen NHG heißen sollen - wurden thematisiert. Im Vordergrund stand aber das Thema Berufsrecht. Durch die Beteiligung der Frauenbeauftragten an den Verfahren und durch den kritischen Blick des Ministeriums sei eine gewisse Transparenz ermöglicht worden. Hinter diesen Stand dürfe die Stiftungshochschule nicht zurückfallen. Vielmehr müssten die Anstrengungen noch deutlicher darauf abzielen, Kooptationsprozesse zu verhindern, in denen die Qualität der männlichen Bewerber - mehr oder weniger offen - über die Dequalifizierung und Abwertung weiblicher Bewerberinnen konstruiert werde. Unterstützung erhoffen sich die Hochschulfrauenbeauftragten dabei von einem Minister, der sich bislang deutlich für die Förderung von Frauen engagiert habe.

KONZIL

Vizepräsidentin gewählt

Mit 72 von 101 Stimmen hat das Konzil der Universität die Medizinerin Prof. Hannelore Maria Ehrenreich für zwei Jahre zur Ersten Vizepräsidentin der Georgia Augusta gewählt. Sie tritt an die Stelle des ausscheidenden Prof. Hansjürg Kuhn. Die 1955 in Augsburg geborene Wissenschaftlerin hat in München studiert und Doktorgrade in der Human- und Veterinärmedizin erworben. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt im Bereich der Endokrinologie. Die Habilitation schloss sie 1994 am Göttinger Klinikum ab, wo sie anschließend in einem Modellprojekt der Krankenkassen ein Langzeit-Therapiekonzept für Alkohol Kranke entwickelte. Seit sechs Jahren leitet Prof. Ehrenreich eine Forschungsgruppe „Vasoaktive Faktoren im Zentralnervensystem“.

Aus: Göttinger Tageblatt, 01.07.2000

Göttinger Geophysikerin erhält Förderung durch das Emmy-Noether-Programm der DFG

Die Göttinger Geophysikerin Thomas, die im Frühjahr 1999 am Institut für Geophysik der Universität Göttingen promoviert hat, gehört zu den ersten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die im neu geschaffenen Emmy-Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert werden. Das nach der Göttinger Professorin (1922 Professur für Mathematik) benannte Emmy-Noether-Programm soll besonders qualifizierten Nachwuchskräften ermöglichen, sich für die Lehrtätigkeit an Hochschulen zu qualifizieren. Die Förderung erstreckt sich über fünf Jahre: In der ersten zweijährigen Phase wird ein Stipendium für einen Forschungsaufenthalt im Ausland vergeben. Die folgenden drei Jahre dienen dem Aufbau einer Nachwuchsgruppe an einer deutschen Forschungseinrichtung; hierzu werden neben den persönlichen Bezügen als Leiterin der Gruppe auch Sachmittel zur Verfügung gestellt.

Dr. Thomas wird in den nächsten zwei Jahren an der Universität Leeds (England) über die „seismische Anisotropie des unteren Erdmantels“, welcher aus Silikat-

gestein besteht, forschen. Unter seismischer Anisotropie versteht man die unterschiedlich schnelle Ausbreitung von Erdbebenwellen, abhängig davon, in welcher Richtung sie ein Gesteinspaket durchlaufen. Anisotropie entsteht z.B. durch Deformation des Gesteins, die zu einer Ausrichtung der normalerweise regellos angeordneten Kristalle führt. Die Bestimmung der Anisotropie im unteren Erdmantel aus den Registrierungen von Erdbebenwellen kann Auskunft über dort ablaufende Fließvorgänge geben. Bewegungen im tieferen Erdinneren (in ca. 2000-3000 km Tiefe) stehen möglicherweise mit Plattenverschiebungen und Vulkanismus an der Erdoberfläche in Zusammenhang.

Aus: Thea Nr. 8

Von Göttingen nach Berkeley Andrea Bieler wird Theologieprofessorin in Kalifornien

Theologinnen aus Göttingen sind in den USA gefragt: Nachdem vor einem Jahr die Systematikerin Margit Ernst den Sprung nach Übersee schaffte, hat nun eine Kollegin aus dem Fach Praktische Theologie einen Ruf nach Kalifornien erhalten: Andrea Bieler (36) wird ab August Professorin an der Pacific School of Religion/Graduate Theological Union in Berkeley.

Die Pacific School of Religion ist ein ökumenisches Institut von verschiedenen protestantischen Kirchen. In der Graduate Theological Union haben sich zehn theologische Seminare - von den Dominikanern bis zu den Presbytern - für ein Promotionsprogramm zusammengeschlossen. Bieler wird Liturgiewissenschaft unterrichten.

Die Theologin wurde in Alfeld an der Leine geboren und hat in Marburg, Amsterdam und Hamburg studiert. Zwischen Studium und Vikariat promovierte sie über Anna Paulsen, eine Theologin, die schon in den zwanziger Jahren studierte. Nach dem Abschluss ihres Vikariates in Hann. Münden wurde Bieler Inspektorin am Theologischen Stift in Göttingen. Momentan schreibt sie an ihrer Habilitation über jüdische und christliche Predigtlehren. Lehre und Predigt sind zwei Schwerpunkte ihres bisherigen Werdegangs: An der Göttinger Universität lehrt Bieler das Fach Praktische Theologie; in Hann. Münden predigt die ordinierte Pastorin regelmäßig in der Lucaskirche. „Die Verbindung von universitärer und kirchlicher Arbeit ist mir sehr wichtig“, sagt Bieler. Auch in Berkeley

wird sie für den Universitätsgottesdienst zuständig sein.

Und worauf freut sie sich am meisten? „In Berkeley ist die Universität interkulturell.“ Viele afrikanische und asiatische Theologen zieht es nach Kalifornien. Für die ökumenenbegeisterte Theologin ein großer Vorteil.

Aus: EZ, 07.05.2000

MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT/Otto-Hahn-Medaille Vier Preise nach Göttingen

Vier Nachwuchswissenschaftler aus Göttinger Instituten sind jetzt in München während der Jahresversammlung der Max-Planck-Gesellschaft mit der Otto-Hahn-Medaille ausgezeichnet worden.

Der Preis wird seit 1978 jährlich vergeben und wird verliehen für herausragende wissenschaftliche Leistungen, die bis zum Alter von 30 Jahren erbracht werden. Die Medaille ist verbunden mit einem Preis von 5000 Mark und der Anwartschaft auf Förderung eines einjährigen Aufenthaltes an einer ausländischen Forschungseinrichtung. Bisher wurden insgesamt 440 Nachwuchswissenschaftler ausgezeichnet.

... Im Institut für experimentelle Medizin ist die Arbeit von Dr. Iris Augustin entstanden: „Mausgenetische Untersuchungen zur Rolle von Munc13-Proteinen bei der Neurotransmitterausschüttung“. Damit sei ihr, heißt es in der Laudatio, „ein maßgeblicher Beitrag zur modernen zellulären Neurobiologie“ gelungen.

Aus: Göttinger Tageblatt, 09.06.2000

SENAT

Drei Frauen in den Sachverständigenrat der Georgia-Augusta

Frau Dr. Hildegard Bussmann, Programmchefin des Südwest Rundfunks (2. Programm) in Baden-Baden, Frau Professorin Dr. Martha Jansen, Präsidentin der Klosterkammer Niedersachsen und Frau Dr. Margot Käßmann, Landesbischofin der Ev.-luth. Landeskirche in Hannover sind vom Senat der Georg-August-Universität Göttingen am 05.07.2000 für drei Jahre als Externe Sachverständige bestellt worden. Der 10köpfige Sachverständigenrat wird das Reformprojekt „Rückgekoppelte Autonomie“ an der Universität Göttingen begleiten, das von der VW-Stiftung im Rahmen des Programms „Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortlichkeit“ gefördert wird.

NEWS

Ministerium will den Anteil weiblicher Professoren steigern „Eine Garantie kann die Politik nicht geben“

Mit Staatssekretär Uwe Reinhardt sprach Sandhya Gupta

Mehr Geld für höhere Frauenquoten, Qualifizierungsprogramme, Kontrollen der Bewerberlisten: Mit einem Bündel von Maßnahmen will das Ministerium den Anteil weiblicher Professoren steigern. Was offenbar nötig ist, denn an Unis sperren sich manche Forscher nach Worten von Staatssekretär Uwe Reinhardt noch gegen weibliche Kollegen.

Das Wissenschaftsministerium will bis 2006 ein Viertel der Professorenstellen im Land mit Frauen besetzen. Ist das nicht utopisch?

Das ist eine realistische Forderung, weil verschiedene Maßnahmen in Niedersachsen seit 1990 deutlich gegriffen haben. Schließlich konnten wir den Anteil von Professorinnen an Fachhochschulen von 4,4 Prozent 1990 auf 18,1 Prozent 1998 erhöhen. Nicht so einfach ist das an Universitäten. Einschränkend muss man sagen, dass das Land wegen der Hochschulautonomie nur begrenzt Einwirkungsmöglichkeiten hat. Die Politik kann daher nicht garantieren, dass das Ziel erreicht wird.

Wie will das Land Frauen fördern?

Zum einen verlassen wir uns darauf, dass durch die Mitwirkung von Frauenbeauftragten an den Berufungsverfahren Bewerberinnen nicht sofort abgelehnt werden, sondern möglichst zu Probevorlesungen eingeladen werden. Außerdem begutachtet das Ministerium Bewerberlisten sehr kritisch. Wenn wir den Eindruck haben, dass eine Bewerberin nicht ihrer Qualifikation entsprechend beurteilt wird, weichen wir gegebenenfalls von den Listen ab. Das kann aber nur das letzte Mittel sein. Vor allem setzen wir auf Förderungen für Frauen wie beispielsweise das Dorothea-Erxleben-Programm, mit dem Wissenschaftlerinnen die Qualifizierung für eine Professur ermöglicht wird. Außerdem fördert das Land die Promotion von Frauen an Fachhochschulen und gibt ihnen dort auch die Möglichkeit, eine Professorenstelle zu bekleiden, selbst wenn sie noch nicht den Doktorgrad erreicht haben. Die Promotion muss dann innerhalb einer bestimmten Zeit nachgeholt werden.

Außerdem ist bei den Globalhaushalten an Fachhochschulen ein bestimmter Prozentsatz der Landesmittel an die Verwirklichung der Frauenförderung gebunden.

Warum ist die Zahl von Frauen auf Professorenstellen bisher so niedrig?

Die Professorenschaft an den Universitäten zeigt sich noch sehr resistent gegenüber Bewerberinnen. Besonders sperrt man sich in Fächern wie Medizin, Tiermedizin sowie in den Naturwissenschaften und Ingenieurstudiengängen. Dort haben wir am stärksten mit verdeckten Vorurteilen zu kämpfen. Etwas anders ist es an den Fachhochschulen. Dort kommen die Lehrenden zumeist aus der freien Wirtschaft, wo man mit der Gleichberechtigung offensichtlich schon weiter ist als im öffentlichen Dienst.

Ist Frauenförderung an Hochschulen überhaupt noch zeitgemäß?

Im Bereich der Lehrenden ist sie so lange unverzichtbar, bis die bewussten oder unbewussten Vorurteile gegenüber Bewerberinnen ausgeschaltet sind. Damit es zu einem selbsttragenden Prozess kommt, müsste mindestens ein Drittel der Professuren mit Frauen besetzt sein. Das wird noch die nächste Generation beschäftigen.

Aus: Hannoversche Allgemeine Zeitung, 02.08.2000

Erstmalig in der Bundesrepublik: Professur an der MHH für Klinische Forschung unter frauenspezifischen Aspekten Thomas Oppermann beruft Internistin

Wissenschaftsminister Thomas Oppermann hat der Tübinger Internistin Dr. Ursula Seidler den Ruf auf die von der Medizinischen Hochschule Hannover neu ausgewiesene Professur „Klinische Forschung“ erteilt.

Erstmalig in der Bundesrepublik wurde eine Professur eingerichtet, die sich schwerpunktmäßig mit Fragestellungen in Forschung, Lehre und Krankenversorgung unter frauenspezifischen Aspekten sowie der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses befasst. Die Professur ist mit einer leitenden Oberarztfunktion im Bereich Innere Medizin verknüpft.

Für die personelle Ausstattung der Professur stellt das Land für fünf Jahre insgesamt rund 1,5 Millionen DM aus Mitteln des niedersächsischen Vorabs der Volkswagen-Stiftung bereit. „Ich erwarte wichtige neue Erkenntnisse über Krankheiten aus frauenspezifischer Sicht“, sagte der Minister. Neuere Ergebnisse der Frauenforschung haben gezeigt, dass Ursachen, Verlauf und Therapieerfolge bei Krank-

heiten oft geschlechtsspezifische Besonderheiten aufweisen, z.B. bei der Erkennung und Behandlung von Herzinfarkten. Dies habe sich jedoch an vielen Kliniken in Deutschland noch nicht herumgesprochen. Oppermann begrüßte daher ausdrücklich die Initiative insbesondere der Wissenschaftlerinnen an der MHH, auch auf diesem Gebiet den Fortschritt zu wagen. Die Anbindung an eine klassische klinische Disziplin bringt nach Auffassung des Ministers erhebliche Vorteile bei der Verfolgung der angestrebten Forschungsziele.

Presseinformation des MWK 068/06.05.2000

Dauerhafte internationale Frauenuni gefordert

Die Internationale Frauenuniversität zur Expo 2000 in Hannover soll wegen der großen Resonanz eine dauerhafte Einrichtung werden. Dies forderte die Präsidentin der Universität, Aylâ Neusel, am Wochenende. „Unser Ziel ist eine einjährige Master-Ausbildung - am liebsten in Hannover“, sagte sie. „Entsprechende Gespräche und Pläne laufen bereits.“ Während der drei Monate, in denen sich mehr als 900 Studentinnen aus aller Welt an dem Projekt beteiligen, werde der Erfolg getestet. „Bislang ist die Resonanz sehr positiv“, sagte Neusel.

Bereits vor Beginn des Semesters, das von Juli bis Oktober läuft, hätten sich 1500 hoch qualifizierte Akademikerinnen aus aller Welt in Hannover beworben. Dabei sei das Projekt zunächst belächelt worden. „Skeptiker redeten von Pudding-Hochschule“, sagte Neusel. „Mittlerweile ist es umgekehrt: Jetzt ist von Elite-Universität die Rede.“ Gut die Hälfte der Studentinnen habe zwei Hochschulabschlüsse, einige arbeiteten als Professorinnen.

Angelockt würden die Studentinnen von der Chance, sich mit anderen Akademikerinnen auszutauschen und gemeinsame Projekte zu entwickeln. Ihre Themen seien Arbeit, Information, Körper, Migration, Stadtentwicklung und Wasser. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen absolvierten das englischsprachige Studium in Hannover, Hamburg, Suderburg und Kassel.

Aus: Frankfurter Rundschau, 28.08.2000

NEWS
NEWS

Biologinnentreffen in Göttingen

Von Rostock bis Wien kamen an die vierzig Frauen zum Biologinnentreffen nach Göttingen gereist. Jedes Jahr im Herbst treffen sich dabei Biologinnen und Biologiestudentinnen, die Lust haben, andere Frauen ihres Fachs kennenzulernen und interessiert sind an einer kritischen Auseinandersetzung mit der Wissenschaft Biologie aus feministischer Sicht. Das autonom und jedes Jahr in einer anderen Stadt organisierte Treffen fand bereits zum zweiten Mal in Göttingen statt. In zwei Arbeitskreisen beschäftigten sich die Teilnehmerinnen mit den Themen „Er- und Beforschung von Homosexualität“ und „Kritik an Reproduktions- und Gentechnologie“.

Im ersten Arbeitskreis wurde gefragt 'Ist Homosexualität eine Lebensweise, Schicksal, kulturelles Konstrukt, eine Krankheit oder einfach "natürlich"? Sollte sie gelebt, gewählt, beforscht, bekämpft oder behandelt werden?' Im Laufe der vergangenen Jahrzehnte sind in unterschiedlichen Zusammenhängen ausgesprochen unterschiedliche Antworten auf diese Fragen gegeben worden. Im Arbeitskreis ging es um die Schwerpunkte Lesben in der Geschichte, Homosexualität im Tierreich und Beforschung von Homosexualität in der Biologie, wobei sich intensive und kontroverse Diskussionen ergaben.

Keine Forschung über Lesben

Eines der interessanten Ergebnisse war, dass Homosexualität nur vor dem Hintergrund der als Norm etablierten Heterosexualität zum Fremden / Bedrohlichen / Behandlungspflichtigen werden kann und wird und z.T. in den Forschungsansätzen der Versuch einer Rechtfertigung steckt. Die unzulässige Vermischung von deskriptiver Forschung ('ist alles natürlich') und moralischer Implikation ('was natürlich ist, ist gut') ist dabei an der Tagesordnung. Bei der verschwindend kleinen Anzahl von Forschungsveröffentlichungen fällt auf, dass erst in allerjüngster Zeit überhaupt über Lesben bzw. weibliche Homosexualität geforscht wird. Bis dahin wurden ausschließlich Untersuchungen zu schwulen Männern gemacht, die dann verallgemeinert zum Thema „Homosexualität“ vorgelegt wurden. Die Literaturlage ist mangelhaft, die Definitionen sind ungenau und der gesellschaftliche Rechtfertigungsdruck ist riesig - auf diesem Gebiet bleibt eine Menge zu tun.

Gentechnologie

An dem zweiten und umfangreichen Arbeitskreis zur Kritik an Reproduktions- und Gentechnologie beteiligten sich 15 Frauen. Welche Gefahren und welche Chancen die Reproduktions- und Gentechnologie bergen, wurde hier heftig diskutiert. Fragen wie "Welche Bedeutung hat das Kinderkriegen in unserer Gesellschaft?", "Was ist gesund und was ist krank?" und "Welche Bedeutung hat die Wissenschaft in unserer Gesellschaft?" standen im Vordergrund der Diskussion. Die Wissenschaft preist den medizinischen Fortschritt in der Reproduktions- und Gentechnologie und prophezeit ein gesünderes und selbstbestimmtes Leben. Das provoziert die Frage nach der Ethik einer solchen Vorgehensweise: Dürfen Wissenschaftler/innen unbegrenzt überall und mit allen Mitteln forschen, die verfügbar sind? Oder gibt es Grenzen, die eingehalten werden müssen, und wer kann diese Grenzen festsetzen? Ist z.B. die künstliche Befruchtung, die für die Frauen einen enormen Eingriff bedeutet, notwendig oder gibt es nicht andere Wege, mit ungewollter Kinderlosigkeit umzugehen?

Mensch als Maschine?

Wissenschaft scheint "Heilung" zu versprechen, eine Vielzahl von Konsequenzen wird jedoch in der öffentlichen Diskussion verschwiegen. So liegt z.B. die Baby-Take-Home-Rate, wie die Erfolgsquote bei der künstlichen Befruchtung genannt wird, nur bei 10 %. Dennoch wird die künstliche Befruchtung als Heilung bei Unfruchtbarkeit propagiert.

Auch hier tauchte die Frage nach der Norm, die in unserer Gesellschaft herrscht, auf: Gibt es in Zukunft Neugeborene von 70jährigen Eltern, weil es möglich ist? Künstliche Befruchtung ist u.a. für lesbische Paare untersagt. Die Möglichkeit, pränatal das eventuelle genetische Potential für eine Erbkrankheit zu finden, erhöht den Druck, Föten mit dieser Disposition abzutreiben. Unter welchen Bedingungen ist dann 'unblond' oder 'homosexuell' oder 'besonders mathematisch begabt' oder 'weiblich' ein Abtreibungsgrund? Ein Szenario, das auf der Tagung aufgezeigt wurde, war, dass in diesem Forschungszweig (der auch als Industriezweig gesehen werden kann) der Mensch nur noch als Maschine gesehen wird, die von einigen wenigen Wissenschaftlern bedient wird. Als entscheidend wurde im Laufe der Diskussion die im Augenblick nahezu vollständig fehlende Transparenz der Wissenschaft insbesondere auf diesem Gebiet kritisiert.

Ethik als Pflicht

In beiden Arbeitskreisen wurde herausgearbeitet, dass eine breitere ethische Diskussion in der Bevölkerung notwendig ist. Dazu muss immer wieder das Recht auf Wissen und Aufklärung, das Recht auf Selbstbestimmtheit und Unversehrtheit des Körpers und die Pflicht zur Verantwortung all derer, die wissenschaftliche Forschung betreiben, eingefordert werden. Ethik sollte als Pflichtveranstaltung im Biologiestudium eingeführt werden, um von Anfang an die Untrennbarkeit von Forschung, Wissen und Verantwortung um dieses Wissen einzuprägen.

Zu einem einfachen Fazit ließen sich diese anregenden Diskussionen der Arbeitskreise nicht zusammenfassen. Jedoch hatten bei der Abschlußrunde wohl alle das Gefühl, nicht alleine auf diesem düsteren Feld zu stehen, sondern Naturwissenschaftlerinnen um sich zu haben, die nach anderen, begehbaren Forschungswegen suchen. Nicht zu kurz kam natürlich auch der Teil für die anderen Sinne - also Essen, Tanzen, Lachen und beim feministischen Stadtrundgang auch noch Wissenswertes außerhalb der Biologie.



Anke Neugebauer (Diplom Biologin und Fachkraft für Tourismus) studierte von 1993 bis 1997 an der Universität Göttingen Biologie mit Schwerpunkten in der Ökologie. Sie bereitete das „Bundesweite Biologinnen-treffen“ in Göttingen vor und beschäftigt sich seit einigen Jahren mit feministischer Naturwissenschaftskritik.

Heraus aus dem Elfenbeinturm

Das Projekt Frauen-Akademie in Göttingen

Ach ja, die Frauenbewegung ... nostalgisch verklärte Blicke und Wehmut in der Stimme erwecken bisweilen den Eindruck, als würde über eine frühzeitig Verstorbene gesprochen. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass von der Energie und der Lust an der Konfrontation nicht mehr viel übrig geblieben ist. Auf der anderen Seite tun sich in der akademischen Frauen- und Geschlechterforschung merkwürdige und interessante Dinge. Haben Sie sich auch schon einmal gefragt, was eigentlich in Seminaren passiert, die beispielsweise "Geschlecht und Sexualität als kulturelle Konstrukte" heißen oder "Dekonstruktivistischer Feminismus"? Bisweilen dringt sogar die Kunde nach draußen, dass es Männer und Frauen neuesten Erkenntnissen zufolge an sich ja gar nicht gäbe. Hat das noch etwas mit dem ganz normalen Leben zu tun? Mit aktuellen gesellschaftspolitischen Verhältnissen, in denen Frauen durchweg schlechter bezahlt werden als Männer, in denen es zu wenig Kinderkrippenplätze gibt, in denen die Alterssicherung für alle, die nicht durchgängig gearbeitet haben und zu Hause versorgt worden sind, nicht ausreicht - haben diese Seminare noch etwas mit der Realität, gar mit Politik zu tun?



Diese Fragen lassen sich nicht so leicht klären. Die Uni steht bekanntermaßen nicht allen Interessierten offen. Die spannenden neuen Ansätze des akademischen Feminismus zirkulieren auf Tagungen, Symposien und in Seminaren. Sehr selten finden sie den Weg aus dem Elfenbeinturm heraus.

An diesem Punkt der mangelnden Kommunikation zwischen gesellschafts- und frauenpolitisch interessierten Frauen und der akademischen Geschlechterforschung setzt das Bildungswerk der DAG in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro der Uni Göttingen und der Zentralstelle für Weiterbildung mit dem Projekt der Frauen-Akademie an.

Wissenschaftliche Orientierung

Die Frauen-Akademie bietet interessierten Frauen die Gelegenheit, sich die wissenschaftlichen Inhalte der Universität für ihre berufliche und persönliche Lebensperspektive nutzbar zu machen. Sie stellt somit ein wissenschaftlich orientiertes Weiterbildungsangebot dar und ist nicht primär auf Berufsqualifikation angelegt, wenngleich sie für bestimmte Berufe eine qualifizierende Wirkung haben kann. Für die Teilnahme an der Frauen-Akademie gibt es keine Zugangsvoraussetzungen schulischer oder beruflicher Art. Sie steht allen Frauen offen,

- die daran interessiert sind, historische und politische Bedingungen gesellschaftlicher Prozesse - und hier vor allem die Rollen von Frauen - zu erkunden und zu hinterfragen,
- die sich neu orientieren wollen oder sich auf einen Wiedereinstieg in den Beruf vorbereiten wollen,
- die ihren Horizont erweitern möchten,
- die es spannend finden, sich mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und Theorien zu befassen und sie aus gesellschaftspolitischer Perspektive kritisch zu betrachten,
- die Lust haben, zusammen mit anderen Frauen Ideen zu entwickeln, neue Tätigkeitsfelder zu erschließen, Projekte zu planen und durchzuführen,
- die gerne in einer festen Gruppe von Frauen ohne Prüfungsdruck lernen und ihre Fähigkeiten ausprobieren möchten.

Neben der Öffnung der Universität für Frauen ohne Abitur bietet die Akademie den Nachwuchswissenschaftlerinnen der Uni die Möglichkeit, als Dozentinnen ihr Wissen weiterzugeben. Durch die Konfrontation mit Fragen nach der lebenspraktischen Umsetzbarkeit von Theorien, Fragestellungen und Forschungsergebnissen können sie selber neue Perspektiven entwickeln. Gerade die häufig sehr blutleer und lebensfremd wirkenden neueren theoretischen Ansätze könnten von einer Realitätstransfusion durchaus profitieren.

Andere Städte

Frauen-Akademien existierten bzw. existieren bereits in anderen Städten wie Ulm, Saarbrücken, Dortmund, Frankfurt und Hannover. Die Konzeption variiert von Stadt zu Stadt etwa in der Anzahl der Semester, der zugrundeliegende Gedanke ist jedoch der gleiche. Die Erfahrungen sind dabei durchweg sehr positiv. Von dem Angebot fühlen sich hauptsächlich Frauen zwischen ca. 35 und 50 Jahren angesprochen, deren Entscheidung zur Teilnahme häufig dem Bedürfnis entspringt, nach Jahren der Familienarbeit etwas ausschließlich für sich selbst zu tun und sich in diesem Freiraum neu zu orientieren. Die Frauen sind nach Ende der Frauen-Akademie überwiegend sehr motiviert, sich beruflich oder politisch einzumischen – sei es durch ein gemeinsames Stadtteilprojekt wie in Ulm oder durch die individuelle Entscheidung für einen beruflichen Neuanfang. Darüber hinaus soll es auch in mancher PartnerInnenschaft/Familie ordentlich geknirscht und gekriselt haben, denn wie war das noch einmal: Nicht für die Schule, sondern für das Leben lernen wir ...

Weitere Informationen und Beratung:

Bildungswerk der DAG

Tel.: (0551) 47188

Fax: (0551) 48170

E-mail:

BWDAG-GOE@t-online.de

oder

Frauenbüro der Universität
Göttingen

Tel.: (0551) 39-3959

Fax: 39-2557

E-mail: cdoerri1@gwdg.de

In Göttingen

Die Göttinger Variante der Frauen-Akademie wurde in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten der Stadt Göttingen, der umliegenden Kommunen und der Universität konzipiert, um nicht an den potentiellen Interessentinnen vorbei zu planen und dem Projekt gleichzeitig eine breite Basis und Verankerung zu geben. Die Resonanz auf zwei längere Artikel im GT und in der HNA war sehr groß, und auch die Informationsveranstaltungen waren gut besucht. Deutlich wurde immer wieder, dass ein großes Interesse an wissenschaftlichen Theorien und Fragestellungen besteht, vor dem Schritt in die Uni aber vielerlei Hürden stehen. Hierzu zählt natürlich vor allem das Abitur, die generell elitäre Aura der Universität, aber auch die Sorge, mit vielleicht 40 oder 50 Jahren eigentlich gar nicht mehr lernen zu können und überfordert zu sein. Die Tatsache, dass keine unmittelbare Berufsqualifikation mit der Teil-

nahme verbunden ist, wurde von vielen als positiv empfunden, da sie gerade der geschilderten Ängste wegen gerne ohne Prüfungsdruck und unmittelbare Verwertungsperspektive sozusagen zweckfrei studieren wollten. Angesichts dieses Interesses wäre es spannend, über die Frauen-Akademie hinaus Ideen zu entwickeln, wie akademisches Wissen eigentlich kontinuierlich außerhalb staatlicher Institutionen und reglementierter Ausbildungen weitergegeben werden kann, um persönlichen wie politischen Praxen Impulse geben zu können.

Organisation

Wie sieht die Frauen-Akademie konkret organisatorisch aus? Das Studium an der Frauen-Akademie umfaßt drei Semester, die gemeinsam in einer festen Gruppe absolviert werden. In jedem Semester finden an zwei Vormittagen insgesamt vier Seminare statt, in denen Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens sowie zentrale Fragen und Themen aus der Geschlechterforschung in den Sozial- und Kulturwissenschaften vermittelt werden. In Göttingen hat sich ein Beirat gebildet, in dem Wissenschaftlerinnen der Universität gemeinsam mit einer Vertreterin des Bildungswerks der DAG und der Zentralstelle für Weiterbildung das Semesterangebot diskutieren.

Am 1. Oktober 1999 hat das erste Semester mit 18 Frauen im Alter zwischen 36 und 60 Jahren begonnen. Sie befaßten sich inhaltlich zunächst mit einer Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten sowie mit den Seminaren „Einführung in die Frauen- und Geschlechtergeschichte“, „Soziologie des Geschlechterverhältnisses“ und „Frauen und Arbeit“. Im zweiten Semester folgten, neben der Fortführung des Seminars „Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten“, Seminare zu den Themen „Sprache und Kommunikation“, „Einführung in die Ethnologie: Reisende Frauen“ und „Familienstrukturen und Gewalt“. Im November 2000 beginnt die nächste Gruppe, die sich dienstags und donnerstags von 9.15 bis 12.45 treffen wird.



Die Organisatorin

Claudia Dörries arbeitet seit März 2000 im Frauenbüro der Universität Göttingen und betreut organisatorisch die Göttinger Frauen-Akademie. Zusätzlich ist sie sowohl im Rahmen der Frauen-Akademie als auch für andere Träger als Dozentin tätig. Sie hat im Anschluß an eine kaufmännische Ausbildung von 1993 bis 1999 Diplom-Sozialwissenschaften an der Universität Göttingen studiert und macht derzeit eine Zusatzausbildung zur Mediatorin.



Die Autorin

Karin Klenke hat in Göttingen Ethnologie und Soziologie studiert. Beim Bildungswerk der DAG in Göttingen hat sie den Schwerpunkt „Frauenpolitische Bildung“ aufgebaut und die Frauen-Akademie initiiert. Nach diesem Ausflug in die Wirklichkeit promoviert sie jetzt an der Universität Trier in Ethnologie.

Starke Frauen in den Medien

Viele Frauen empfinden Darstellungen ihrer Geschlechtsgenossinnen in Film, Fernsehen und Werbung – oft mit gutem Grund – als diskriminierend. Für sie stellt das Frauenministerium NRW Materialien bereit, die bei der Analyse der Frauen-darstellung in den Medien helfen und zu einem differenzierten Umgang damit beitragen sollen. Die Frankfurter Regisseurin Lucie Hermann und Stefanie Goertz von der Frauen-Medien-Organisation *femme fatale* haben im Auftrag des Frauenministeriums eine Dokumentation über den Wandel des Frauenbildes im Film des 20. Jahrhunderts vom schüchternen „Backfisch“ über den „Vamp“ bis hin zu Kunstfiguren wie Lara Croft realisiert. „Von Leinwandgöttinnen zu Cyber-girls“ soll die breite Palette der Frauen zugeschriebenen Eigenschaften darstellen und „starke Frauen“ präsentieren, „mit denen frau sich auch heute noch identifizieren kann“, so Frauenministerin Birgit Fischer. Ein vom Journalistinnenbund entwickelter „Medienkoffer“ liefert mit einem Handbuch und zwei Videobändern Handwerkszeug für die Programmbeobachtung und leitet zur kritischen Untersuchung von Medieninhalten an. Die herausgearbeitete Kritik kann anschließend an die jeweiligen AnsprechpartnerInnen weitergeleitet werden, deren Adressen in einem Anhang aufgeführt sind. Der Medienkoffer richtet sich vor allem an Lehrkräfte der Erwachsenenbildung und Mädchenarbeit.

Beide Materialien können für nicht-kommerzielle Veranstaltungen kostenlos bestellt werden beim Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit NRW, Broschürenstelle, 40190 Düsseldorf.

Aus: zvd - Frauen und Politik, Nr. 161/2000

Neue Allgemeinbildung: Wissen und PC-Kenntnisse

Computer können viel, aber nicht alles. Sie korrigieren Rechtschreib-, Grammatik- und Zeichensetzungsfehler, sind aber kein Ersatz für eine gute Allgemeinbildung. Eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit hat ergeben, dass die Nutzung von Computern am Arbeitsplatz heutzutage selbstverständlich ist: Etwa 50 Prozent der rund 34.000 befragten Erwerbstätigen verwenden einen PC und für knapp 40 Prozent ist der Computer inzwischen zum wichtigsten Werkzeug an ihrem Arbeitsplatz geworden. Mit der Verbreitung des Com-

puters steigen auch die Anforderungen an die Kompetenz der Fach- und Führungskräfte. Laut BIBB verbindet die moderne Wissensgesellschaft solide Computerkenntnisse mit klassischen Anforderungen in Deutsch, Rechtschreibung, Rechnen und Fremdsprachen zu einer Form von Allgemeinbildung. Hinzu kommen soziale Kompetenzen und die Fähigkeiten, frei zu sprechen und Verhandlungen zu führen. Wer diese grundlegenden Qualifikationen besitzt, hat nach Auskunft des BIBB die besten Chancen, auch in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen.

Informationen unter: www.bibb.de/publikat/fram_pu1.htm

Aus: zvd - Bildung/Wissenschaft/Kulturpolitik, Nr. 10/2000

Stellen im Internet sind geschlechtsneutral ausgeschrieben

94 Prozent der Stellenausschreibungen im Internet sind geschlechtsneutral formuliert. Das ist ein deutlich höherer Anteil als in den Printmedien, wo noch 1997 ein Viertel der Anzeigen ausdrücklich oder versteckt männlich formuliert war. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Institutes für Personalwesen und Internationales Management (IPA) der Universität der Bundeswehr in Hamburg. Das Forschungsteam analysierte 1039 Stellenausschreibungen in 31 Internet-Jobbörsen. Es führt den hohen Anteil geschlechtsneutraler Stellenausschreibungen darauf zurück, dass vor allem jüngere und aufgeschlossene Personen das Internet nutzen. Zudem müsse die IT-Branche Frauen ansprechen, weil ihr gut qualifizierte Arbeitskräfte fehlen.

Kontaktadresse:

IPA, Holstenhofweg 85, 22043 Hamburg, Telefon (040) 65 41 26 20, E-Mail: utalieberum@unibw.hamburg.de.

Aus: FrauenSicht, Nr. 3/2000

Studentin leitet Fachhochschule

Erstmals ist in Brandenburg eine Studentin zur Vizepräsidentin einer Hochschule gewählt worden. Der Senat der Fachhochschule Eberswalde habe Anke Hollerbach zur zweiten Vizepräsidentin bestimmt, teilte das Wissenschaftsministerium in Potsdam mit. Hollerbach werde im neugebildeten Präsidialkollegium die Interessen der Studenten vertreten. Sie studiert im sechsten Semester das Fach Landschaftsnutzung und Naturschutz. Wissenschaftsminister Steffen Reiche (SPD) begrüßte die Wahl.

Aus: Süddeutsche Zeitung, 29.06.2000

Frauen pauken, Männer mogeln „Bullshit factor“ sorgt für bessere Noten

Vor gut hundert Jahren waren Frauen an den Universitäten noch kaum geduldet. Heute unterstellt man ihnen zwar gemeinlich nicht mehr, zu kleine Gehirne oder sonstige Defizite zu haben, die sie am Lernen hindern könnten. Dennoch müssen sie – zumindest in England – bei den Abschlussklausuren hinter den Männern zurückstehen. Denn ihre Kommilitonen haben eine Gabe, die den Frauen fehlt: sie können sich besser durchklavieren. Das behauptet zumindest die Experimentalpsychologin Jane Mellanby von der Universität Oxford in einer Studie, die jetzt vorgestellt wurde. Männer bekommen nicht nur in Oxford häufiger Bestnoten als Frauen: In ganz England bestehen neun Prozent der Männer und sieben Prozent der Frauen ihre Examen mit der Höchstwertung. Je elitärer die Universität, desto größer ist der Unterschied. Das liegt nicht daran, daß die Männer begabter oder gar intelligenter wären, stellte Mellanby fest: Sie hat 230 Examenkandidaten der Universität Oxford beiderlei Geschlechts mit gleicher Intelligenz in ihrer Vorbereitung und in den Prüfungen beobachtet. Die Frauen bereiteten sich länger vor und zeigten eine stärkere „Arbeitsethik“ als die Männer, stellte Mellanby fest. Männer haben beim Lernen eher Mut zum Risiko. Den Grund für die unterschiedlichen Ergebnisse vermutet Mellanby in einem Phänomen, das den schönen Namen „Bullshit factor“ trägt: Frauen neigten zu abwägenden Antworten, während Männer eher selbstsicher antworteten und so überzeugender wirkten.

Allerdings funktioniere das nicht in allen Fächern. Männer hatten mit ihrer Methode unter anderem in Biologie, Mathematik oder Englisch Vorteile. Frauen hingegen erzielten in Biochemie, Chemie und Physik bessere Ergebnisse – ausgerechnet in Fächern, die traditionell als Männerdomäne verstanden werden. Einen weiteren Grund für die verschiedenen Examennoten vermutet Mellanby darin, daß Frauen im Laufe ihres Studiums zunehmend demotiviert würden und meist unglücklicher seien als ihre männlichen Kommilitonen. Außerdem erwarteten die männlichen Studenten in der Vorbereitungszeit auf die Prüfungen siegesgewisser als die Frauen eine sehr gute Note. Jane Mellanby fand bereits heraus, daß Ängste und Depressionen 25 Prozent mehr Frauen als Männer treffen – dies sei eine „beunruhigende Tatsache“. Nun sollen an der Oxford University sowohl die Prüfungssysteme als auch die Ängste der Kandidaten untersucht werden.

Aus: FAZ, 17.08.2000

Gute Berufschancen prognostiziert

Die Berufschancen für Hochschulabsolventen waren einer Untersuchung des hannoverschen Hochschul-Information-Systems (HIS) zufolge zum Jahrtausende vor allem für technisch-naturwissenschaftliche Fachrichtungen „hervorragend“. Wie eine Sprecher der Einrichtung jetzt mitteilte, ist eine vom Bundesbildungsministerium geförderte Untersuchung der Berufseinmündungen des Prüfungsjahrgangs 1997 zu diesem Ergebnis gekommen. An der Spitze stünden die Informatiker. Allerdings wurde auch Chemikern, Physikern und Biologen gute Beschäftigungsperspektiven bescheinigt. Dieser günstige Arbeitsmarkt für Ingenieure und Naturwissenschaftler habe dazu geführt, dass immer weniger von ihnen promovieren, was wiederum den Nachwuchsmangel an den Hochschulen verstärkt, hiess es. Der Sprecher betonte, dass auch Magisterabsolventen ihre Berufschancen nach schwierigen Bedingungen in der ersten Hälfte der 90-er Jahre verbessern konnten. Zudem sei die Bereitschaft zur beruflichen Umorientierung trotz verbesserter Beschäftigungsverhältnisse deutlich angestiegen. Als Erfolgskriterien für den Berufseinstieg nannte der Sprecher EDV-Kenntnisse, Fremdsprachen, fachübergreifende Qualifikationen sowie die Bereitschaft, im Ausland zu arbeiten. Diese Entwicklung habe mittlerweile sämtliche Studiengänge erfasst. Als **erfreulich** bezeichnete der Sprecher auch **die rückläufige Einschätzung von Frauen, ihnen werde der Weg in den Beruf im Vergleich zu männlichen Absolventen schwerer gemacht.** Waren es vor acht Jahren noch 51 Prozent, so wurden jetzt nur noch 36 Prozent mit dieser Meinung verzeichnet, hiess es.

Aus: Nord-Report, 20.04.2000

IAB-Studie widerlegt These

Kaum Chancen für Informatikerinnen

In Männerdomänen ist der Anteil arbeitsloser Frauen höher

Von Peter Schmitt

Frauen mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss sind auch dann öfter arbeitslos als Männer, wenn sie technische Fächer studiert haben. Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg widerlegt die These, wonach die höhere Arbeitslosigkeit von Akademikerinnen vor allem auf die Vorliebe für Fächer wie Sprachen, Pädagogik oder Psychologie zurückzuführen sei. Die Autorin der nun vorgelegten IAB-Studie,

Franziska Schreyer, fasste die Ergebnisse der Untersuchungen folgendermaßen zusammen: „Eine geschlechtsuntypische Studienfachwahl schützt Frauen bislang keineswegs vor erhöhter Arbeitslosigkeit.“ Das gilt auch für die Informatik, wo es derzeit einen besonders hohen Fachkräftemangel gibt. Informatikerinnen waren 1995 - neueres Datenmaterial lag für die Studie nicht vor - doppelt so oft arbeitslos wie männliche Software-Spezialisten. Hinzu kommt, dass nur jeder neunte Informatikstudent weiblich war.

Auf alle Fächer bezogen lag 1997 die Arbeitslosenquote für Frauen mit Universitätsabschluss bei 5,5 Prozent, für Männer dagegen bei 4,0 Prozent. Bei den Fachhochschulabsolventen fiel die Differenz nur halb so hoch aus. Besonders gravierend sind die Unterschiede bei Bau- und Elektroingenieuren. „Die Arbeitslosenquoten für Ingenieurinnen in diesen Bereichen waren 1995 fast dreimal so hoch wie bei ihren männliche Kollegen“, führte Schreyer aus. Etwas günstiger sei die Situation für die Maschinenbauerinnen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Dabei müssten aber die noch sehr niedrigen Studienquoten bei den Frauen berücksichtigt werden. Nur fünf bis sechs Prozente aller Studierenden in den Fächern Maschinenbau und Elektrotechnik waren 1995 Frauen.

Lediglich Architektur könne gegenwärtig als „Mischfach“ angesehen werden, meinte Schreyer. Der Frauenanteil unter den Studenten lag 1995 bei 42 Prozent. Im selben Jahr lag der Anteil von Architektinnen, die einen fachspezifischen Job hatten, bei nur 23 Prozent.

Eine eindeutige Erklärung für diese Ergebnisse konnte Schreyer nicht nennen. Ein Grund sei, dass in Technikberufen Teilzeitjobs rarer seien als in so genannten Frauenberufen. Um den von der Industrie beklagten Fachkräftemangel in Bereichen wie Elektrotechnik und Informatik zu verringern, müssten mehr Frauen für diese männerdominierten Fächer gewonnen werden, sagte Schreyer. Dazu müssten aber zuerst ihre Beschäftigungschancen verbessert werden.

Die Arbeitsmarktforscherin konnte immerhin einen langsam voranschreitenden Abbau der Ungleichgewichte feststellen. Zwischen 1985 und 1995 haben sich die Arbeitslosenquoten von Akademikerinnen und Akademikern angenähert. Das gilt vor allem für die Ingenieur- und Naturwissenschaften und noch stärker für die Betriebswirtschaftslehre.

Aus: Süddeutsche Zeitung, 03.05.2000

Anteil der Professorinnen steigt allmählich

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten an Deutschen Hochschulen sind Frauen, aber nur ein Viertel von ihnen arbeitet wissenschaftlich oder künstlerisch. Die meisten Frauen seien in Verwaltung, Bibliothek oder Pflegedienst tätig, teilte das Statistische Bundesamt in Wiesbaden am Dienstag mit. Ende 1999 lehrten und forschten an den deutschen Hochschulen mehr als 37.300 Professorinnen und Professoren. Das sind nach Angaben des Statistischen Bundesamtes rund 300 weniger als im Vorjahr. In den vergangenen sieben Jahren ist der Anteil der Professorinnen an den Hochschulen auf rund zehn Prozent gestiegen, von 2.250 in 1992 auf 3.640 sieben Jahre später.

Aus: Frankfurter Allg. Zeitung, 26.07.00

Frauen an der Uni

Ihr Anteil bei Habilitationen auf Höchststand

Der Frauenanteil bei Habilitationen in Deutschland ist im vergangenen Jahr auf einen Höchststand gestiegen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes in Wiesbaden schlossen 340 Frauen 1999 ihre Arbeit für die Lehrberechtigung an Universitäten erfolgreich ab. Dies entsprach 17,7 Prozent aller Habilitationen des Jahres, 1998 betrug die Quote der Frauen den Angaben zufolge 15,3 Prozent. Seit 1992 habe sich der Anteil der Habilitationen von Frauen in Deutschland verdoppelt.

Den Angaben zufolge schlossen im vergangenen Jahr insgesamt 1926 Wissenschaftler ihre Habilitation erfolgreich ab. Dies entsprach nur geringfügig 0,6 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Die meisten Verfahren wurden mit 625 oder 32,5 Prozent in den Fächern der Humanmedizin abgeschlossen. Mathematik und Naturwissenschaften folgten mit 563 oder 29,2 Prozent, vor Sprach- und Kulturwissenschaften mit 368 oder 19,1 Prozent. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, derzeit die von Studienanfängern am stärksten besetzten Fächer, habilitierten sich 210 Nachwuchswissenschaftler oder 10,9 Prozent.

Das Durchschnittsalter bei der Habilitation lag dem Amt zufolge 1999 unverändert bei knapp 40 Jahren. Damit liegen zwischen Studienbeginn und Habilitation in Deutschland durchschnittlich fast zwei Jahrzehnte. Nahezu die Hälfte der Wissenschaftler stand zum Zeitpunkt der Habilitation in einem festen Beschäftigungsverhältnis mit einer Hochschule.

Aus: Hann. Allgemeine Zeitung, 22.07.00

Göttingen: Veranstaltungsreihe im Rahmen der bundesweiten Brustkrebs-Kampagne

Knotenpunkte. Frauen sprechen über Brustkrebs

14.10. - 10 bis 18 Uhr

Luna Yoga für Brust und Herz

16.10. - 19 Uhr

Mistel-Therapie. Informationsabend.

22.10. - 19.30 Uhr

Lebenskünstlerinnen. Film mit

Diskussion.

23.10. - 14 bis 17 Uhr

Meditation und Entspannung für brustkrebskranke Frauen

24.10. - 20 Uhr

Behandlungsmöglichkeiten im

Krankenhaus. Informationsabend.

27.10. - 20 Uhr

Mit Brustkrebs allein gelassen?

Podiumsdiskussion

30.10. - 15 bis 17 Uhr

Vegetarisch kochen auf ayurvedischer Basis

01.11. - 20 Uhr

Angeleitete Selbsthilfegruppe für Frauen mit Brustkrebs

07.11. - 19.30 Uhr

Leben mit einer Brust. Erzählcafé

14.11. - 20 Uhr

Möglichkeiten und Grenzen der Naturheilkunde bei Brustkrebs.

Gesprächsabend.

Weitere Informationen:

Frauengesundheitszentrum Göttingen, Telefon (0551) 48 45 30

1. Celler Frauenkongress "Frauen und Finanzen" am 11. November 2000

Mit diesem Kongress wollen die Veranstalterinnen zur finanziellen Selbständigkeit von Frauen anregen und konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Unter dem Motto Konten - Kurse - Kapital stellen Fachfrauen erfolgreiche Strategien im Umgang mit eigenem oder fremden Geld vor.

Der Kongress wird durch einen Vortrag von Prof. Dr. Helga Stödter eröffnet. Folgende Workshops werden angeboten: **Frauen sorgen vor.** Gesetzliche Rente und private Altersvorsorge.

Frauen unternehmen was! Schritte und Hindernisse auf dem Weg in die unternehmerische Selbstständigkeit. Marketing und Selbstmarketing.

Frauen gehen an die Börse. Wie kann ich von Aktien profitieren? Wie funktioniert ein Investmentclub? Entscheidungshilfen zur Auswahl von Aktien.

Der Weg zum Geld. Sponsoring, Fundraising und Stiftungen als neue Geldquellen.

Erben, Schenken, Testamente. Steuerrechtliche und juristische Fragen zu Erbregelungen.

Die Kongressgebühren (incl. Mittagessen und Getränke) betragen bei Anmeldung bis 15.09.00 140 DM; für Späterschlossene 160 DM. Gruppen ab drei Personen zahlen je Teilnehmerin 135 DM.

Information und Anmeldung:

Business Center im Unternehmen Frau e.V., Tel.: (05141) 300780, Fax: (05141) 3007825

Internet: www.celle.de/fakten/frau.htm

Heinrich Böll Stiftung und ZiF

Geschlechterdemokratie 2000 - 'Vielfalt der Visionen - Visionen der Vielfalt'

Die Heinrich Böll Stiftung veranstaltet in Kooperation mit dem Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF) der Humboldt-Universität vom 03. bis zum 11.11.2000 den Kongress „Geschlechterdemokratie 2000 - 'Vielfalt der Visionen - Visionen der Vielfalt'“. Der Kongress richtet sich an Personen aus Organisationen und Institutionen, die (beruflich) mit Gleichstellungspolitik und deren betrieblicher Umsetzung befasst sind und Interesse an der Entwicklung neuer Ideen haben. Darüber hinaus sind neben MultiplikatorInnen insbesondere aus Bildung, Wissenschaft und Politik auch an gleichstellungspolitischen Fragen Interessierte angesprochen. Tagungsort ist die Humboldt-Universität, Unter den Linden 6, Berlin-Mitte.

Anmeldeformular und Programm:

Heinrich-Böll-Stiftung, Rosenthaler Str. 40/41, Hackesche Höfe, 10178 Berlin.

Ansprechpartner/-in:

Henning von Bargen, Tel.: (030) 28534-180, E-mail: vonbargen@boell.de; Gabriele Schambach, Tel.: (030) 8534-181, E-mail: schambach@boell.de.

F.A.M.E. 2000 - Frauen, Austausch, Motivation, Erfolg

Kongress für Unternehmerinnen am 18.11.2000 im Hannover

Am 18.11.2000 öffnet Niedersachsens wichtigster Unternehmerinnenkongress, „F.A.M.E. 2000“ zum vierten Mal seine Tore. Im Hannover Congress Centrum können sich Unternehmerinnen, Freiberuflerinnen und Frauen, die ihre Selbstständigkeit planen, von 09.00 bis 18.00 Uhr informieren, austauschen und beraten lassen. Aktive Unternehmerinnen

aus verschiedenen Branchen bieten Einblick in die Unternehmensführung bzw. ihren Weg in die berufliche Selbstständigkeit. Die Unternehmerinnen stehen für persönliche Gespräche zur Verfügung. Veranstalter der F.A.M.E. 2000 sind das Niedersächsische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, die Landeshauptstadt Hannover, der Kommunalverband Großraum Hannover und das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr.

Das Konzept und die Koordination liegen in den Händen von Gründerinnen-Consult, einer Einrichtung, die seit 1998 Gründerinnen und Unternehmerinnen bei ihren beruflichen Vorhaben unterstützt und berät. Gründerinnen-Consult verbindet Netzwerke von Unternehmerinnen in der Region Hannover und in Niedersachsen.

Weitere Informationen:

Infotelefon: (0511) 92 40 01-20

Internet: <http://www.fame-forum.de>

Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V.

Mentoring Internship Programm:

Weiblicher Führungsnachwuchs für die Wirtschaft

In Zusammenarbeit mit international tätigen Unternehmen führt die Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft erneut ein Mentoring Internship Programm durch. Das Programm, das im Oktober 2000 startet, richtet sich an Hochschulabsolventinnen vorzugsweise aus dem naturwissenschaftlichen und technischen Bereich. Im Zentrum steht ein dreimonatiges Internship bei Führungskräften in der Wirtschaft.

Bewerbungen sind zu richten an:

Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V.

Prof. Dr. Barbara Schaeffer-Hegel

Stichwort: "Mentoring-Internship-Programm", Schumannstrasse 5, D-10117 Berlin.

Zu guter letzt:

Stabile Partnerschaften sind gut fürs Herz: Sex ist nicht schädlich

... Doch auch negative Auswirkungen können von der Ehe ausgehen: **So nehme das Risiko für den Mann mit steigender Bildung der Frau zu, unabhängig von seinem eigenem Bildungsgrad...**

Aus: Göttinger Tageblatt, 06.05.2000

Anke Lagemann

Cornelia Edding

Agentin des Wandels

Der Kampf um Veränderung im Unternehmen

39 DM, ISBN 3-932425-25-1



Das Buch beschreibt fünf Jahre Arbeit einer Agentin für Chancengleichheit (modern auch Frauenbeauftragte genannt): Von der Bewerbung bis zum Ende ihrer Arbeitszeit. Thema ist, wie der Untertitel schon sagt, "Der Kampf um die Veränderung im Unternehmen". Hierbei werden die Probleme, die der Kampf mit sich bringt, beispielhaft beschrieben.

Die Autorin hat fünf Jahre lang die Tätigkeit einer Frau verfolgt, die diesen Weg gegangen ist. Die Vor- und Rückschritte in dem komplexen Prozess der Wandlung werden mit vielen Auswirkungen auf die Agentin und das sich wandelnde Unternehmen dargestellt.

Das konkrete Beispiel ist ein Großunternehmen. Daraus resultiert auch die Fülle von englischen *business-Begriffen* wie "Change Agent", "Change-management", "Quick Win" usw. Obwohl am konkreten Beispiel Chemie AG eine Veränderung beschrieben wird, kann man die Situation auf eine andere Person mit ähnlicher Berufung in einem anderen Betrieb übertragen. Erste Probleme entstehen schon bei der angenommenen Bewerbung, die die *Agentin des Wandels* den Vorgesetzten gegenüber zu Dank und Unterwürfigkeit verpflichten soll. Weiter geht es auf dem holprigen Weg von Enttäuschungen und Teilerfolgen mit dem Problem, dass die Heldin keine "formale Macht" besitzt. Sie ist also auf die Gutwilligkeit der Mitarbeiter angewiesen. Obwohl alle Gleichberechtigung wollen, ist keiner verpflichtet, bei der Umsetzung derselben mitzuhelfen.

Es werden verdeckte Widerstände aufgedeckt, Verzögerungstaktiken und Vermeidungsmanöver beschrieben, die die Agentin an ihrer Arbeit hindern. Auch sind die Prioritäten nicht so, dass die Frauenförderung an erster Stelle steht, sie ist und bleibt ein Anhängsel, was die Arbeit an dieser Aufgabe nicht gerade erleichtert. Nicht ohne mitschwingende Kritik am Umgang mit der Ressource "Mensch" wird der Betrieb beschrieben, den es zu verwandeln gilt.

Obwohl diese wahre Geschichte in einem großen Unternehmen spielt, sind Situationen wie z.B. das Abhängigmachen von Untergebenen oder das *Macht hinterrücks ausspielen*, ohne weiteres auf andere große und kleine Systeme, wie z.B. kleiner Betrieb, Uni, Büro übertragbar. An der persönlichen Erfahrung der *Agentin des Wandels* kann man verfolgen, wie das Denken und Handeln der Mitarbeiter verändert wird: Was muß zuerst gemacht werden, was als zweites und was, wenn es nicht klappt. Besonders sympathisch ist es, einen persönlichen Erfahrungsbericht zu lesen und nicht einen allgemeinen Ratgeber "Wie verändere ich ein Unternehmen". Es macht mehr Spaß aus der Erfahrung einer anderen Person zu lernen, als allgemeine Ratschläge und Weisheiten zu befolgen.

Eine hilfreiche Lektüre für alle, die in festgefahrenen Systemen Veränderungen bewirken wollen.

Nicht nur elektronisch diskutieren

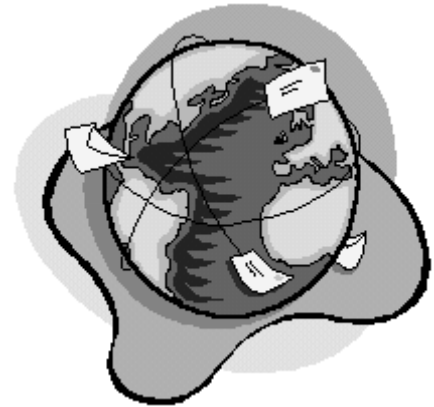
Nachwuchswissenschaftlerinnen gründen Netzwerk

Der Eistee steht auf dem Tisch und ein Beutel mit dem bei hungrigen Berufstätigen beliebten Studentenfutter. Eine Gruppe von 15 Frauen hört konzentriert zwei Referentinnen zu, die über die Praxis von Habilitationsverfahren berichten. Treffen des Netzwerks Post Doc und Habilitandinnen an der Göttinger Universität. Sie nennen sich frei nach der Mailingliste des Netzwerks „Habilla“.

Seit November letzten Jahres treffen sich promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität. Über 40 von ihnen sind in der elektronischen Mailingliste eingeschrieben und kommunizieren so regelmäßig miteinander. 15 bis 25 kommen zu den Treffen, die während des Semesters einmal im Monat stattfinden. Einander kennenlernen, über die Fakultätsgrenzen hinweg wissenschaftlich orientierte Kontakte knüpfen, Informationen austauschen und Geselligkeit von Wissenschaftlerinnen jenseits der Universität - das sind die Motive, sich in einem Netzwerk zusammenzuschließen.

Im vergangenen Semester haben die Teilnehmerinnen über Förderungsmöglichkeiten durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft diskutiert; sie haben gemeinsam analysiert, wie befürwortende Gutachten auszusehen haben. Auf Einladung des Netzwerks hat Dr. Christel Köhle-Hezinger, Professorin am Institut für Europäische Ethnologie der Universität Jena, über das Thema „Gehen oder Bleiben? Zur Frage der Beheimatung im universitären Raum“ gesprochen. In einem Wochenend-Seminar hat eine kleine Gruppe der Frauen unter der Leitung von Heike Ahlsdorff, Sprecherzieherin und Supervisorin, an der Verbesserung der Präsentation eigener Vorträge gearbeitet. Jeweils einmal im Semester sollen Fortbildungen zu einem solchen oder einem ähnlichen Thema angeboten werden. Aber auch die Diskussion mit politisch Verantwortlichen soll im nächsten Semester nicht zu kurz kommen. Themen gibt es genug.

Die Referentinnen beenden ihren Vortrag. Spannungsreich haben sie dargestellt, welche institutionellen und administrativen Hürden eine Habilitandin zu nehmen hat. Ein Hauptkritikpunkt: Die vielen ungeschriebenen Regeln, die in keiner Habilitationsordnung zu finden sind, verunsichern systematisch. In der Diskussion geht es dann auch um die Frage, ob die Habilitation ganz abgeschafft werden sollte. Kontrovers debattiert wird der Vorschlag, statt C1-Stellen nun Juniorprofessuren einzurichten. Einig sind sich die Diskutierenden aber darin, dass die Universität bzw. die Fakultäten schon jetzt einiges tun könnten, um das Habilitationsverfahren zu professionalisieren und seine Dauer zu verkürzen. Bei der heißen Diskussion darüber, wie dies zu bewerkstelligen sei, wird sogar der Eistee warm.



Das nächste Treffen der Habillas findet am Donnerstag, den 26. Oktober, um 20 Uhr c.t. im Frauenbüro statt. Wer an der Arbeit des Netzwerkes interessiert ist und in die Mailingliste aufgenommen werden möchte, wende sich bitte an Dr. Ulrike Witt, Wiss. Mitarbeiterin im Frauenbüro (ulrike.witt@zvw.uni-goettingen.de).

PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT

Nina Gülcher: Vernetzung innerhalb der Fakultät wichtig

Seit sieben Jahren lebe ich in Göttingen und habe hier Germanistik und Anglistik studiert. Im Juni habe ich mein Studium mit dem Ersten Staatsexamen für das Lehramt abgeschlossen. Meine Studien- und Interessenschwerpunkte waren bzw. sind Geschlechterforschung, deutsche Gegenwartsliteratur und Literaturtheorie. Nach dem Grundstudium habe ich ein Jahr in Schottland an der University of Edinburgh studiert. Während meines Studiums habe ich mehrere Jahre in der Fachschaft Germanistik (dem AK-Germanistik) mitgearbeitet, war eineinhalb Jahre lang Fachgruppensprecherin und in dieser Funktion auch Vorstandsmitglied im Deutschen Seminar. In dieser Zeit habe ich - auch als studentisches Mitglied in einer Berufungskommission für eine C4-Professur in Germanistik - Erfahrung mit universitärer Gremienarbeit gemacht. In Schottland war ich außerdem in der „Women's Group“ der Universität. Als ich nach Göttingen zurückkam, habe ich begonnen, im „Blaustrumpf“ mitzuarbeiten.

Meine Vorhaben und Ziele

In erster Linie möchte ich natürlich auf die Umsetzung des Frauenförderplans der Fakultät hinarbeiten, der nun hoffentlich bald verabschiedet wird - die Chancen stehen inzwischen ganz gut. In der Philosophischen Fakultät ist der Frauenanteil an den Studierenden sehr hoch. Der Anteil unter den Lehrenden steht dazu aber in keiner Relation. So besteht hier ein großer Handlungsbedarf. In nächster Zeit stehen viele Berufungskommissionen an, aber ich hoffe, dass auch noch für einige andere Aktivitäten Zeit bleiben wird. Die Vernetzung der Frauen innerhalb der Fakultät finde ich besonders wichtig - über die Grenzen der einzelnen Statusgruppen hinweg. Was mir persönlich außerdem stark am Herzen liegt, ist die Diskussion über die Strukturen in der Wissenschaft und an der Hochschule. Diese Strukturen benachteiligen und diskriminieren Frauen immer wieder. Ich möchte hier mit Vorträgen oder Diskussionsveranstaltungen aktiv werden. Ohne eine solche Diskussion und ohne Austausch mit anderen interessierten Frauen kann ich mir keine wirkliche Veränderung vorstellen.



len. Ausserdem möchte ich natürlich Ansprechpartnerin für weibliche Mitglieder der Philosophischen Fakultät sein und in Bezug auf frauenspezifische Belange für einen guten Informationsfluß sorgen.

Zu erreichen bin ich immer dienstags von 10 bis 12 Uhr und nach telefonischer Vereinbarung, Tel. 39-5580 (AB). Das Büro der Fraubeauftragten der Philosophischen Fakultät ist im Althistorischen Seminar, Humboldtallee 21, Raum 2.411.

SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

Als neue Frauenbeauftragte der Sozialwissenschaftlichen Fakultät sind wir, Kerstin Smasal und Eva Blome, seit Anfang Juli im Amt. Wie unsere Vorgängerinnen werden wir uns das Amt der Frauenbeauftragten gleichberechtigt teilen. Wir sind der Ansicht, dass wir auch auf Grund unserer unterschiedlichen Orientierungen im Studium ein gutes, sich ergänzendes Team bilden werden. Unterstützt wer-

den wir in unserer Arbeit durch die Institutsfrauenbeauftragten der einzelnen Seminare an unserer Fakultät, mit denen ein regelmäßiger Informationsaustausch und eine Vernetzung im „AK Gleichstellung“ stattfinden wird.

Einen Schwerpunkt unserer Arbeit sehen wir in der Durchsetzung des Gleichstellungsplanes der Fakultät, der im Frühjahr dieses Jahres - nach

seiner Verabschiedung 1997 - zum ersten Mal überarbeitet wurde.

Des Weiteren ist es uns wichtig, in Zusammenhang mit der Einführung des Globalhaushaltes die Belange der Frauen an der Fakultät zu vertreten. Durch unsere aktive Teilnahme an den Gremien möchten wir u.a. sicherstellen, dass Veränderungen in der Organisationsstruktur der Hochschule und der Fakultät nicht einseitig zu

Lasten von Frauen gehen. Insbesondere wollen wir frauenspezifische Anliegen in den Durchsetzungsprozeß der Zielvereinbarungen einbringen. Wir werden uns dafür einsetzen, dass die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Problematiken in Forschung und Lehre Berücksichtigung findet.

Wir verstehen uns als Ansprechpartnerinnen für alle Frauen der Fakultät und freuen uns, wenn das Gespräch mit uns gesucht wird.

Unsere Sprechzeiten sind dienstags von 10.00 – 12.00 Uhr (Eva Blome) und donnerstags 11.00 – 13.00 Uhr (Kerstin Smasal) im Frauenbüro der SOWI-Fakultät (Goßlerstr. 10, 2. Stock, rechts) statt. Telefonisch sind wir zu erreichen unter 0551/39-4798 oder per Email: frauenbeauftragt.sowi@sowi.uni-goettingen.de.

Kerstin Smasal

(auf dem Bild rechts) studiert Soziologie im Hauptfach (8. Semester) und Sozialpolitik sowie Rechtswissenschaften als Nebenfächer (4. Semester). Schwerpunkt ihres Studiums ist die Beschäftigung mit der “Zukunft der Arbeit” aus soziologischer und sozialpolitischer Perspektive, wobei ihr eine besondere Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Aspekte wichtig ist.

Eva Blome (auf dem Bild links) lebt seit 1994 in Göttingen und studiert die Fächer Germanistik, Ethnologie und Soziologie im 10. bzw. 8. Semester. Ihr besonderes Interesse im Studium gilt interdisziplinären Fragen zum Geschlechterverhältnis und neueren Ansätzen in der feministischen Theorie. Einblicke in die hochschulpolitische Arbeit konnte sie als Mitglied der Basisgruppe Ethnologie gewinnen.



FAKULTÄT FÜR CHEMIE

Amt endlich wieder besetzt!



Links: Ruth Dinger
Mitte: Eva Glaß
Rechts: Heike Rohmann

Technischer Bereich:

Heike Rohmann, Institut für Physikalische Chemie, Tel.: 39-3139
Vertreterin: Helga Rusev (AC)

Bereich Verwaltung:

Eva Glaß, Institut für Organische Chemie, Tel.: 39-3254
Vertreterin: Lydia Roder (Dekanat)

Wissenschaftlicher Bereich:

Ruth Dinger, Institut für Anorganische Chemie, Tel.: 39-3061
Vertreterin: Verena König (AC)

Was wir vorhaben:

Wir wollen die Umsetzung des Frauenförderplans mitgestalten. So ist zum Beispiel geplant, in den Herbstferien für Göttinger Schülerinnen der Klassen 12 ein “Schnupperpraktikum” zu veranstalten. Dort sollen interessierte Frauen einen kleinen Einblick in das Chemiestudium (Vorlesungen, Praktika) bekommen und in verschiedene Arbeitskreise hineinschnuppern können. Für Fragen und Anregungen stehen wir gerne zur Verfügung. Wir sind telefonisch oder per E-Mail (auf unserer Frauenseite der Fakultäts-Homepage unter <http://www.chemie.uni-goettingen.de/>) erreichbar.

