

Auguste 13

2005/2006



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN



Frauenbeauftragte & Frauenbüro





**Goßlerstr. 15 a
37073 Göttingen**

Telefon 0551 / 39-2404

Fax 0551 / 39-2557

frauenbuero@zvw.uni-goettingen.de

www.uni-goettingen.de/frauenbuero

Frauenbeauftragte & Frauenbüro



Von links:

Inken Köhler M.A., Projekt Gleichstellung dezentral, (0551) 39-3959, inken.koehler@zvw.uni-goettingen.de

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

Marina Pavlova, Stud. Mitarbeiterin FB, (0551) 39-12489, marina.pavlova@zvw.uni-goettingen.de

Dipl.-Psych. Jasmin Warwas, Projekt Wissenstransform, (0551) 39-12490

Dr. Sylke Ernst, Projekt CIWM und c4p, (0551) 39-12489, sylke.ernst@zvw.uni-goettingen.de

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



Liebe Leserin, lieber Leser,

seit einem halben Jahr hat die Georg-August-Universität Göttingen - mittlerweile eine Stiftung öffentlichen Rechts - eine neue Grundordnung, neu gewählte körperschaftliche Gremien und ein neu zusammengesetztes Präsidium, in dessen Aufgabenspektrum das Ressort Gleichstellung seinen festen Platz hat.

Im **Mittelpunkt** der diesjährigen Ausgabe stehen deshalb Beiträge zum Ressort Gleichstellung an der Universität: als Aufgabe des Präsidiums, das neue Akzente in der Kinderbetreuung setzt, als Fokus der Senatskommission, die den Prozess der Fakultätsentwicklung begleitet, als Thema eines Handbuchs zur universitären Gleichstellungspolitik, das in der Gleichstellungsarbeit an der Universität Göttingen entstanden ist.

Auguste dokumentiert wie inzwischen üblich den Entwicklungsstand der **Projekte des Frauenbüros**: 'Gleichstellung dezentral' mit dem Tätigkeitsprofil dezentraler Frauenbeauftragter und einem Qualifizierungsseminar für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, 'flexible Telearbeit' mit seiner Erfolgsbilanz nach einem Jahr Pilotphase, 'wissenstransform' mit neu geknüpften Netzwerken und – ganz neu – 'compete4practice' mit seiner Ausrichtung auf die Berufsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen der Naturwissenschaften und seiner Ausstrahlung auf die Studienreform.

Und auch **Berichte** gibt es wieder in *Auguste*, über die Veranstaltungen des Frauenbüros zum Internationalen Frauentag und die der dezentralen Frauenbeauftragten zum Girls' Day, über Tagungen sowie Neuerscheinungen in der Geschlechterforschung.

Aber es sind auch wie schon so oft **keine einfachen Zeiten** für die Universität, in denen diese Ausgabe vorgelegt wird. Zwar liegen jetzt Zielvereinbarungen mit der Landesregierung für 2005 bis 2008 vor, die Nachwirkungen der ersten Stufen des Hochschuloptimierungskonzeptes sind noch zu spüren und neue Exzellenzförderungsprogramme des Bundes ungewisser als je zuvor, aber schon zeichnen sich neue gleichstellungspolitische Herausforderungen ab: die Einführung von Studiengebühren und Zulassungsquoten für weiterführende Studiengänge, „Clustergespräche“, die zu Verlagerung von Schwerpunkten zwischen den Hochschulen des Landes führen werden und neue Entwürfe für die Novellierung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes, die von der Bedeutung der Gleichstellungsarbeit für die Hochschulentwicklung des Landes noch nicht überzeugt sind.

Wir hoffen auf Sie, liebe Leserin, lieber Leser. Sie können in diesem Prozess Ihre fachkundige Stimme erheben. Tun Sie es! Der Universität wird es ebenso wohl bekommen, wie den Frauen und Männern in ihr.

Ina Elvén

INHALT

SCHWERPUNKT

Edit Kirsch-Auwärter

Gleichstellung als Ressortaufgabe an der Universität Göttingen

Seite 5

Die neue Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG)

Seite 7



Bessere Karrierechancen durch mehr Kinderbetreuung an der Georgia Augusta?

Seite 9



Inken Köhler

Universitäre Gleichstellungsarbeit: Feierstunde zur Veröffentlichung des neuen Handbuchs

Seite 23

Neue Veröffentlichung: **Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik.** Von der Frauenförderung zum Gendermanagement?

Seite 24

BERICHTE

Johanna Röder/Catharina Wille

Physik 'mal im anderen Rahmen.

Physikerinnen-Tagung 2004 in Aachen

Seite 17

Gesine Hasselmeier

Organisation und Netzwerke: Der Fall Gender

Symposium zur Geschlechterforschung an der Universität Kiel, 2004

Seite 19

Inken Köhler

Professionelle Amtsführung.

Qualifizierungsseminar für dezentrale Frauenbeauftragte

Seite 25

Isabel Trzeciok

Nachdenkliches mit Sprachwitz

Lesung mit Luise F. Pusch zum Internationalen Frauentag 2005

Seite 27



Roswitha Lehr

Mädchen in typischen Männerberufen?!

Girls' Day in der Stabsstelle Sicherheitswesen/Umweltschutz

Seite 32

Edeltraud Hüpeden

Zwischen alten Schinken und Neuen Medien

Girls' Day in der Universitätsbibliothek

Seite 33

PROJEKTE



Isabel Trzeciok

Genderkompetenz als Profilmerkmal für beide Geschlechter: compete4practice

Seite 11

Jasmin Warwas

wissenstransform: Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken

Seite 13

Detlef Blechner

Telearbeit: Eine Zwischenbilanz des Pilotprojekts an der Universität Göttingen

Seite 15

Inken Köhler

Hinter Aktenstapeln und Bücherstaub?

Die Frauenbeauftragten in der Zentralverwaltung

Seite 29

ALLERLEI

Aus der Presse:

Mehr Wachstum für Deutschland ohne Kind-Karriere-Dilemma

Seite 28

Katja Schönwandt

Neue Veröffentlichung: **Feminismus für Eilige**

Seite 31

Aus der Presse:

Traditionelle Rollenbilder beeinflussen die Leistungen von Studentinnen

Seite 34

Gleichstellung als Ressortaufgabe an der Universität Göttingen

Interview mit Markus Hoppe, Vizepräsident der Georg-August- Universität



Im Zuge der Umsetzung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes in seiner heute gültigen Fassung vom 24.06.2002 hat das Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen öffentliches Recht eine Restrukturierung der Leitungsebene beschlossen, die seit dem 1. Oktober 2002 eine matrixartige Gliederung der Zuständigkeiten im fünfköpfigen Präsidium für Fakultäten, Verwaltungsbereiche und übergreifende Aufgaben vorsieht. Die Ressortverantwortung für die Gleichstellung liegt beim hauptamtlichen Vizepräsidium. Seit dem 1. Juli 2004 amtiert hier Dipl.-Kfm. Markus Hoppe. Die Universitätsfrauenbeauftragte befragte ihn für AUGUSTE Anfang Mai nach seinen Vorstellungen und Zielen als Ressortchef.

Kirsch-Auwärter: Welche Vorstellungen und Ziele verfolgen Sie als Ressortchef?

VP Hoppe: Im Zentrum der Bemühungen steht natürlich die Frauenförderung. Ganz allgemein geht es aber auch darum, Fortschritte in der Gleichstellung zu erzielen.

Kirsch-Auwärter: Wo steht die Universität heute in Sachen Gleichstellung?

VP Hoppe: Die Universität Göttingen ist in Relation zu anderen Hochschulen gut aufgestellt, besonders im Nachwuchsförderungsbereich. Das

zeigt ihr zweiter Platz im Ranking nach Gleichstellungsaspekten (cews, Bonn) oder der Total-E-Quality Science Award für den Bereich Humanmedizin. Das ist eine gute Basis, trotzdem bleibt noch viel zu tun, zum Beispiel bei Berufungsverfahren.

Kirsch-Auwärter: Wie kam es zu dieser Zuständigkeit Ihres Ressorts für die Gleichstellungspolitik? Welche Vorteile hat sie?

VP Hoppe: Die Zuständigkeit habe ich eigentlich „geerbt“ von meiner Vorgängerin im Amt, Dr. Marina Frost, heute Kanzlerin der Universität Heidelberg. Zum 1. April 2005 wäre theoretisch eine Änderung der Zuständigkeiten möglich gewesen, das habe ich aber nicht angestrebt. Denn es ist sinn-

voll, die typischen Bereiche eines hauptamtlichen Vizepräsidenten (Personal, Finanzen, Controlling) gemeinsam mit dem Ressort Gleichstellung zu betreuen. Da sind positive Wechselwirkungen zu erwarten.

Kirsch-Auwärter: Wie wird sich das Ressort entwickeln? Lässt sich der Gleichstellungsauftrag in die Hochschulentwicklung integrieren - etwa im Controlling, in der Lehrentwicklung oder in der Personalentwicklung?

VP Hoppe: Die neue Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung z.B. intensiviert gerade ihre Arbeit an der Entwicklungsplanung der Fakultäten. Zum Verhältnis von Gleichstellungsfortschritten und Entwicklungsplanung kann man sagen:



das eine ist ohne das andere nicht denkbar. Die Planungen der Fakultäten wiederum dienen der Profilbildung der Universität. Wiewohl man unter Qualifikationsgesichtspunkten keine Abstriche machen darf, muss Frauenförderung genau in diesem Rahmen stattfinden.

Kirsch-Auwärter: Auf Bundesebene bzw. in der Auseinandersetzung zwischen Bund und Ländern ist derzeit viel von Exzellenzförderung die Rede. Bezogen auf die Universität Göttingen: ist das möglich, kann man Elite und Gleichstellung in einem Atemzug nennen?

VP Hoppe: Ja, das schließt sich nicht aus, das darf sich auch nicht ausschließen. Exzellenz und Elite sind kein Widerspruch zur Gleichstellung sondern eine Chance für ihre Durchsetzung. Die Uni Göttingen wird sich am Eliteprogramm beteiligen, wenn es kommt. Aber wir hoffen auch auf eine Fortsetzung des Bund/Länder-Programms zur Chancengleichheit.

Kirsch-Auwärter: Gesetzt den Fall, das Niedersächsische Hochschulgesetz bleibt nicht so, wie es ist, wie sehen Sie die Struktur des Ressorts Gleichstellung in nächster Zukunft an der Universität Göttingen?

VP Hoppe: Ich erwarte keine institutionellen Veränderungen. Mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur gibt es Zielvereinbarungen für den Zeitraum 2005 bis 2008. Selbst wenn die NHG-Novelle hier Änderungen bringt, hat das keine Auswirkungen auf die Universität Göttingen in diesem Zeitraum. Der Senat hat mit der neuen Grundordnung ein Signal gesetzt. Die neuen Kommissionen haben ihre Arbeit aufgenommen. Hier gibt es kein Veränderungsbedarf, was die Gestaltung einer aktiven Frauen- und Gleichstellungspolitik betrifft.

Wichtig scheint mir hingegen eine aktive Berufungspolitik. Um mehr hochqualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen, brauchen wir mehr Transparenz in den Verfahren

und eine direkte Ansprache insbesondere von Frauen. Wichtig sind ebenfalls Fakultätsbeschlüsse über Anreizmodelle, wie z.B. das Prämierungssystem der Philosophischen Fakultät, aber es sind durchaus unterschiedliche Modelle vorstellbar, mit denen die Fakultäten ihre Interessen auf diesem Gebiet aktiv und systematisch wahrnehmen.

Kirsch-Auwärter: Um auf aktuelle Themen einzugehen, etwa neue Zulassungsgesetze, neue Studienstrukturen, Einführung von Studiengebühren: welche Möglichkeiten bestehen, die Gleichstellung von vornherein in die Reformbemühungen zu integrieren? Wird man sie integrieren? Oder setzt man auf spätere Korrektur- und Rettungsmaßnahmen?

VP Hoppe: Korrektive sind immer nur der zweitbeste Weg. Wir sollten allerdings nicht davon ausgehen, dass Studiengebühren sich besonders negativ auf Frauen auswirken. Studiengebühren eröffnen auch neue Chancen: Wer Beiträge zahlt, kann auch Forderungen stellen, sich stärker an der Prägung des Lehrangebots beteiligen. Was die Studierneigung und die Studienfachwahl betrifft, sollten wir stärker schon den Schulbereich beachten. Hier beginnt bereits die soziale, geschlechtsspezifische, materielle Selektion. Hier gilt es, auch über den Rand der Hochschulen hinaus zu schauen.

Kirsch-Auwärter: Vielleicht sollte man dennoch die Einrichtung günstigerer Kredite für die Studienfinanzierung von Frauen fordern? Schließlich haben sie auch als Akademikerinnen eine nachweislich schlechtere „Bildungsrendite“ (höhere Abbrecherinnenquoten, unsicherere Berufseinkünfte, prekärere Beschäftigungsverhältnisse, langfristig niedrigere Vergütungen)?

VP Hoppe: Bessere Kreditkonditionen für Frauen sind keine Antwort auf mangelnde Frauenförderung in den Hochschulen. Ich finde, das Lohngefälle sollte nicht einfach so akzep-

tiert werden. Die Probleme sind an der Wurzel zu beheben und nicht etwa durch den Einsatz ungeeigneter Instrumente!

Kirsch-Auwärter: Werden Sie in Ihrer Amtsführung in der Gleichstellungspolitik besondere Akzente setzen? Gibt es Schwerpunkte, die Sie bzw. das Präsidium mit Priorität verfolgen - seien es Kinderbetreuungsangebote, coupled-careers-Politik bei Berufungen, Erhöhung des Frauenanteils in den Naturwissenschaften?

VP Hoppe: Der Verweis auf das Präsidium ist hier richtig. Wir sind als Kollektivorgan gemeinsam verantwortlich, unabhängig von der Ressort-einteilung. Vorrangig erscheint mir, die Berufungspolitik aktiver zu begleiten und den Qualitätsgesichtspunkt bei der Frauenförderung in den Vordergrund zu rücken. Gleichstellungserfolge erzielen heißt Frauen berufen und nicht auf hinteren Listenplätzen oder gar außerhalb der Liste zu platzieren. Die zuständigen Frauenbeauftragten, aber auch externe Expertise wird zunehmend eingebunden werden müssen.

Daneben wollen wir ein stärkeres Gewicht auf die Kinderbetreuung legen, wie das gemeinsam mit der Stadt Göttingen und einem externen Betreiber

Skulptur im Büro von Herrn Hoppe



entwickelte Projekt „Bewegungskinderhaus“ deutlich macht. Hier sollen zunächst mindestens 50 Krippenplätze entstehen, 15 davon sollen durch die Universität belegt werden können. Für 2006 sind Hortplätze in Planung, das Angebot soll ausgeweitet werden. Kinderbetreuung ist zunehmend ein Wettbewerbsfaktor, das zeigt sich auch darin, dass erste Förderprogramme die Finanzierung von Kinderbetreuung berücksichtigen und z.B. schon zwei Projekte der Max-Planck-Institute in Göttingen entstanden sind.

Kirsch-Auwärter: Gibt es weitere Themen, die wir ansprechen sollten – etwa Empfehlungen für das Frauenbüro?

VP Hoppe: Ein spannendes Thema ist und bleibt die Datensituation, bei der die Universität allgemein einen großen Nachholbedarf hat. Deshalb haben wir die Stabstelle Controlling unter meiner Leitung eingerichtet, um für die systematische Aufbereitung der Datenlage und eine kontinuierliche Datenanalyse zu sorgen. Erste Überblicke werden demnächst in der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung vorliegen. Schließlich sind diese Grunddaten auch wichtig für Frauenförderung und Gleichstellung, und das Controlling schafft die nötige Transparenz und Entscheidungsgrundlagen.

Ansonsten ist es nicht meine Art Dritten gegenüber öffentlich Ratschläge zu erteilen. Abstimmungsbedürftige Sachverhalte gehören in Arbeitsgespräche, die ich regelmäßig mit dem Frauenbüro führe.

Kirsch-Auwärter: Herr Hoppe, ich danke Ihnen für dieses Gespräch!

Die neue Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG)

Zusammensetzung

Gemäß § 12 der neuen Grundordnung der Universität hat die neue Senatskommission, zusammengesetzt nach dem 7:2:2:2 Proporz, inzwischen auch eigene **Leistungsstrukturen** bestimmt.

- Den **Vorsitz** übernahm Prof. Dr. Heike Bickeböller, Direktorin der Abteilung Genetische Epidemiologie und Geschäftsführende Direktorin des Zentrums Informatik, Statistik und Epidemiologie der Medizinischen Fakultät.
- Zum **Stellvertretenden Vorsitzenden** wurde Prof. Dr. Steffen Matthias Kühnel, Professur für Quantitative Methoden, Vorstandsmitglied des Methodenzentrums Sozialwissenschaften und Prodekan der Sozialwissenschaftlichen Fakultät, gewählt.

Die **Gruppe der Hochschullehrenden** wird vertreten durch

- Prof. Dr. Brigitte Glaser, Professorin in der Abteilung Anglistische Literatur- und Kulturwissenschaft am Seminar für Englische Philologie der Philosophischen Fakultät,
- Prof. Dr. Abbo Junker, Professur für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht, im Vorstand des Instituts für Arbeitsrecht der Juristischen Fakultät,
- Prof. Dr. Ursula Kües, Professur für Molekulare Holzbiotechnologie, im Vorstand des Instituts für Forstbotanik und Frauenbeauftragte der Fakultät für Forstwissenschaft und Waldökologie,
- Prof. Dr. Angela Rizzi, Vorstandsmitglied des IV. Physikalischen Instituts – Halbleiterphysik – der Fakultät für Physik, und last but not least
- Senatorin Prof. Dr. Sharon Webb, Leiterin der Abteilung Petrologie am Geowissenschaftliches Zentrum der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie.

Als **Vertretung** amtieren

- Prof. Dr. Gabriele Rippl, Leiterin der Abteilung Anglistische Literatur- und Kulturwissenschaft, Mitglied im Vorstand des Seminars für Englische Philologie und der Zentrums für komparatistische Studien in der Philosophischen Fakultät,
- Juniorprofessorin Beate Michalzik aus der Abteilung Landschaftsökologie am Geographischen Institut der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie und
- Prof. Dr. Eva Schumann, Professorin für Deutsche Rechtsgeschichte und Bürgerliches Recht an der Juristischen Fakultät.

...

Die **Studierendengruppe**, integriert von Christina Henkel, Elke Dreysel und Matthias Ammer und Kai Horge Oppermann als Vertretung, will ein listenübergreifendes Vertretungsmodell erproben.

In der **Mitarbeitendengruppe** sind Wissenschaftlerinnen mit einschlägigen Erfahrungen sowohl in der Geschlechterforschung als auch in der Gleichstellungsarbeit vertreten:

- Dr. Gabriela Schumann, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Geowissenschaftlichen Zentrum, Vorstandsmitglied des Göttinger Zentrums für Biodiversitätsforschung und Ökologie und Frauenbeauftragte der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie,
- PD Dr. Ursula Birsl, Wissenschaftliche Assistentin im Seminar für Politikwissenschaft der Sozialwissenschaftlichen Fakultät und Mitglied in der Arbeitsgruppe Geschlechterforschung,
- Dr. Ursula Sittig in der Verwaltung des Instituts für Organische und Biomolekulare Chemie und Frauenbeauftragte der Fakultät für Chemie, und
- Dr. Rosemarie Langenfeld-Heyser, Akademische Rätin in der Abteilung I: Forstbotanik und Baumphysiologie des Instituts für Forstbotanik, langjährig förderndes Mitglied des Postdoktorandinnen-Netzwerks *habilla* an der Universität Göttingen.

Für die **Gruppe der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung** engagieren sich

- Bettina Geistlich und als Vertretung Grazia Bürgel, Mitglieder im Personalrat der Universität,
- Brigitte Hammer, im Sekretariat der Abteilung 7: Klinische Psychologie und Psychotherapie am Georg-Elias-Müller-Institut für Psychologie der Biologischen Fakultät, und
- ebenfalls als Vertretung Christina Schäfer vom Zentrum Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde und Mitglied im Personalrat des Bereichs Humanmedizin.

Als **beratende Mitglieder** wirken in der neuen Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung mit

- Markus Hoppe, hauptamtlicher Vizepräsident der Georg-August-Universität,
- Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Universitätsfrauenbeauftragte und
- die zukünftige Frauenbeauftragte des Bereichs Humanmedizin.

Unterstützung für die Kommission leistet die Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung der Zentralen Verwaltung, Leitung: Dr. Anja Tobinsky. Zuständig für Organisation und Protokolle der Kommission ist dort Bibiana Jung, zu erreichen unter bibiana.jung@zvw.uni-goettingen.de.

Arbeitsschwerpunkte

Die Senatskommission hat nach einer ersten Übersicht über die anstehenden Aufgaben eine Agenda erstellt und Prioritäten verabredet. Wichtigste Schwerpunkte darunter sind

- der **Aufbau des Gleichstellungscontrollings** zur Unterstützung von Evaluation und Fortschreibung der Gleichstellungspläne der Einrichtungen,
- die Begleitung der **Entwicklungsplanung der Fakultäten**, einschließlich der Erstellung einer fortschreibungsfähigen Handreichung zu diesem Thema und
- ein **Monitoring für Gleichstellungseffekte** von reformbedingten Innovationen im universitären Alltag (Zulassungsverfahren, Studienbeiträge, Modularisierung von Studiengängen, Gleichstellungsparameter in der Mittelzuweisung etc).

Berichte und Analysen zur Wirksamkeit einzelner Maßnahmen auf zentraler wie dezentraler Ebene, einschließlich der derzeit in einigen Fakultäten erprobten Anreizsysteme, sollen in der laufenden Amtsperiode der Senatskommission in einem **Gleichstellungs-Report** für die Universität Göttingen zusammengefasst werden.

Nachfragen und Anregungen nimmt die Frauenbeauftragte der Universität, Dr. Edit Kirsch-Auwärter, entgegen.

edit.kirsch-auwaerter@zvw.uni-goettingen.de.

Erste Ausschreibung der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS

Die erste Ausschreibung richtet sich vor allem an hervorragende Doktorandinnen während ihrer Promotion in einem Fach der experimentellen Naturwissenschaften, die wegen der zusätzlichen Belastungen durch ein oder mehrere Kinder ihren Berufsweg als Wissenschaftlerin gefährdet sehen.

<http://idw-online.de/pages/de/news113699>

Bessere Karrierechancen durch mehr Kinderbetreuung?

Das Projekt Kinderbewegungshaus der Universität



Viel ist derzeit in der Öffentlichkeit von den Schwierigkeiten die Rede, Kinder und Karriere miteinander zu vereinbaren, besonders in der Wissenschaft und vor allem für Frauen. Die verbreitete Kinderlosigkeit von Akademikerinnen, die insgesamt häufiger in Partnerschaften mit Akademikern leben, ist ein Politikum geworden. Die Kinder-, bzw. Familiengerechtigkeit, wenn nicht gar Lebensfreundlichkeit der Wissenschaftsorganisationen steht – endlich – auf dem Prüfstand.

Als die Deutsche Forschungsgemeinschaft im Juni 2002 eine Satzungsänderung beschloss, die sie in die Lage versetzte, auch die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft zu fördern, leitete sie damit einen weit reichenden Perspektivenwechsel ein. Was in der Frauenförderung lange Jahre vergeblich gefordert worden war – das finanzielle Engagement von Wissenschaftseinrichtungen auch in der Kinderbetreuung – schien nun auf einmal denkbar. Selbst in Zeiten stagnierender und schrumpfender Haushalte setzte ein zunächst zaghafter **Wettbewerb um gute Betreuungsangebote** ein, an dem sich inzwischen immer mehr Einrichtungen beteiligen.

Eine Vorreiterrolle in Göttingen übernahm das Max-Planck-Institut für biophysikalische Chemie, das in Kooperation mit dem Kinderhaus e.V. eine

eigene Kindertagesstätte einrichtete – siehe http://www.mpibpc.gwdg.de/abteilungen/293/PR/03_12/.

Inzwischen ist das MPI für experimentelle Medizin diesem Beispiel gefolgt. Nach dem Motto „klein aber fein“ entstehen innovative betriebliche Beteiligungen, die zum familienfreundlichen Profil der Einrichtungen wichtige Akzente beisteuern. Ob nun das Paramecium der Uni Köln, die „nanos“ im Forschungszentrum Karlsruhe oder das Heidelberger Kinderhaus, sie alle streben danach, Profil- und Standortvorteile der Trägereinrichtungen zu erreichen und gewinnen dabei auch einen nachweislichen betriebswirtschaftlichen Nutzen durch verbesserte Bedingungen für ihr Personal.

Einen ganz besonderen Meilenstein in dieser Entwicklung stellt jetzt das Projekt des **Kinderbewegungshauses** der Universität Göttingen dar, das z. Zt. in den Räumen der ehemaligen Pädagogischen Hochschule im Waldweg 26-28 entsteht. Das Göttinger Tageblatt berichtete am 19. März. Schon jetzt ist der SportKinderGarten der Universität hier zuhause. In Trägerschaft des *ASC Göttingen von 1846 e.V.* soll nun ab Herbst 2005 für zunächst 50 Kinderkrippenplätze eine bis zu neunstündige Betreuung angeboten werden. Hortplätze sind für die Zukunft in Aussicht gestellt worden. Über das zugrunde liegende pädagogische Konzept informiert der

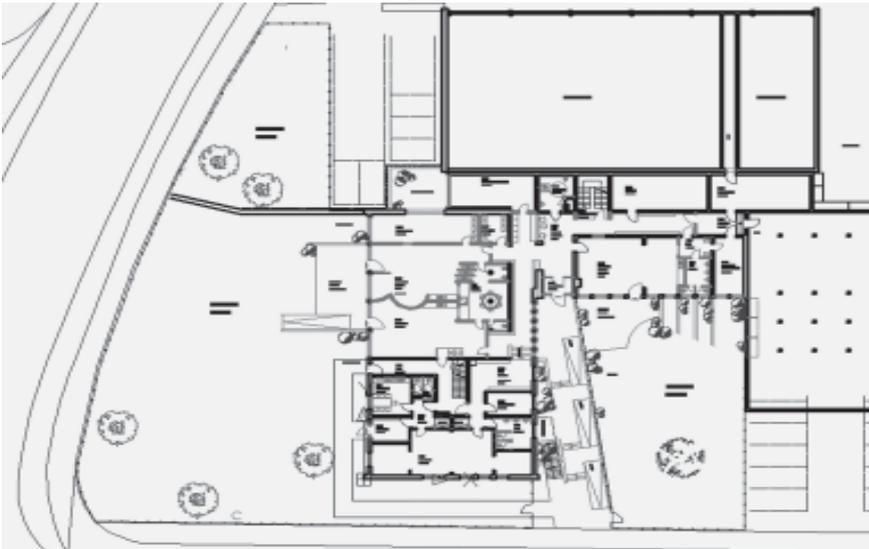
ASC unter:

<http://www.portal.asc46.de/modules/Kinderanmeldung/KinderbewegungKonzept.pdf>

Dort besteht auch die Möglichkeit, mit dem Träger Kontakt aufzunehmen und Kinder anzumelden.

Neben den bewährten Betreuungsangeboten des Studentenwerkes, die bislang vor allem für Studierende der Universität offen standen, entsteht hier erstmals ein Angebot der Universität für ihre Mitarbeitenden. Damit es von denen genutzt werden kann, die am stärksten von ihm abhängig sind, ist die Wohnortbindung bei der Anmeldung aufzuheben, sind die jungen Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung, die allein erziehen und/oder weite Wege zum Arbeitsplatz auf sich nehmen, vor allem anzusprechen. Die Hochschule hält dabei mit der Verjüngung ihres Personals Schritt und gewinnt an Attraktivität als Arbeitsgeberin.

Und noch in einer anderen Hinsicht kommt diese Initiative „zur rechten Zeit“: die Universität Göttingen wird Mitglied im Kuratorium des **Göttinger Bündnisses für Familien**. Bei der großen Eröffnungsveranstaltung am 11. Juli in der Stadthalle Göttingen präsentieren sich auf dem „Markt der Möglichkeiten“ viele gute Beispiele



rund um die Vereinbarkeits-Thematik. Und auch im weiteren Verlauf des Jahres werden spannende Fachforen zur innovativen Kinderbetreuung und zur familienfreundlichen Arbeitswelt und eine abschließende Fachtagung zum Thema Work-life-balance stattfinden.

Angebot und Nachfrage auf dem Weg zu familiengerechten Arbeits- und Wissenschaftsstrukturen werden sich dabei weiter auf einander zu entwickeln. Dann hätten die Umfragen

der Frauenbüros seit den frühen 90er Jahren, die Petitionen und Modellprojekte, die Novellierungsversuche der Hochschulgesetze, die Privatinitiativen, Prädikate und Auditierungen am Ende einen überraschenden Erfolg gezeigt. Sollten am Ende auch in der Gleichstellungspolitik Quantensprünge möglich sein?

Aktionsprogramm 2005-2007: Doppelkarrierepaare

Gemeinsames Förderprogramm des Stifterverbandes und der Claussen-Simon-Stiftung

Ziele: Die vom Stifterverband in Auftrag gegebene Studie „Brain Drain – Brain Gain“ zeigte im Jahre 2002, dass berufliche Chancen für den jeweiligen Partner ein wichtiges Kriterium für Standortentscheidungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind. Eine von Stifterverband und Deutscher Forschungsgemeinschaft (DFG) gemeinsam veranstaltete Tagung im Februar 2003 hat ergeben, dass Bedarf für ein Förderprogramm für Doppelkarrierepaare besteht. Angebote für wissenschaftlich tätige Partner sind in angelsächsischen Ländern in vielen Berufungsverfahren selbstverständliche Praxis. Der Stifterverband und die Claussen-Simon-Stiftung möchten die Universitäten dazu bewegen, dieser zunehmend wichtiger werdenden Komponente der Personalgewinnung und Personalentwicklung größere Aufmerksamkeit zu schenken.

Maßnahmen: Das Aktionsprogramm „Doppelkarrierepaare“ stellt Mittel für die Universitäten bereit, um qualifizierte Partner von zu berufenden Wissenschaftlern für einen befristeten Zeitraum von maximal sechs Jahren zu beschäftigen. Abhängig von der Qualifikation werden Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter-

innen oder Mitarbeiter, Juniorprofessuren oder Stiftungsprofessuren (W2) finanziert. Die Stellen werden durch das Programm zur Hälfte finanziert, die Universität trägt die andere Hälfte. In den Jahren 2005 bis 2007 können jeweils drei Personen in die Förderung aufgenommen werden.

<http://www.stifterverband.de/site/php/medien.php?seite=Programm&programmnr=36&detailansprechnr=454&SID=>

Genderkompetenz als Profilvermerkmal für beide Geschlechter



Isabel Trzeciok

Schlüsselqualifikationen, Beschäftigungsfähigkeit, Genderkompetenz, Wissens-transfer – Schlagworte gibt es genug über das, was Studierende brauchen, um später einen guten Job zu bekommen. Aber wie vermittelt man solche wenig greifbaren Begriffe? Wie können sie in die Studiengänge integriert werden?

Mit diesen Fragen beschäftigt sich das Projekt *compete4practice*, das zu Beginn des Jahres 2005 gestartet ist. Es wird vom Europäischen Sozialfonds (ESF) für eine Laufzeit von 2,5 Jahren gefördert. Federführend koordiniert vom Frauenbüro der Georg-August-Universität setzt es auf die fakultätsübergreifende Zusammenarbeit von Chemie, Geowissenschaften und Geographie sowie Physik.

Die Forderung nach der verstärkten Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (Sozial-, Methoden-, Sach- und Selbstkompetenzen) nimmt vor dem Hintergrund der wachsenden Dynamik wirtschaftlicher, technologischer und arbeitsweltlicher Veränderungen weiter zu (Minks & Schaeper 2002). Die Bildungsstudie „Das richtige Wissen? Kompetenzvermittlung an deutschen Hochschulen“ von Accenture (2004) kommt zu dem Ergebnis, dass die Wissensvermittlung an den Hochschulen durch einen zu geringen Praxisbezug, zu wenig internationale Lehrinhalte und eine fehlende Vermittlung sozialer Kompetenzen geprägt ist. Studierende wie Manager stimmen darin überein, dass das aktuelle Bildungssystem an Universitäten und Fachhochschulen nicht ausreichend auf Anforderungen der Wirtschaft vorbereitet. Fachbezogene Studien von Verbänden aus den Bereichen Chemie und Physik bestätigen dieses Manko.

Die Angebote von *compete4practice* richten sich an Studierende der beteiligten Fakultäten, die etwa ein Jahr vor ihrem berufsqualifizierenden Abschluss stehen. Das kann – je nach Studiengang – Bachelor, Diplom oder auch erst die Promotion sein. Dabei richtet sich das Angebot ausdrücklich sowohl an weibliche als auch an männliche Studierende.

Aus den Erfahrungen vorheriger Projekte wie *Chemiestudium unter Genderaspekten* („Auguste“ Nr. 12 berichtete) und zahlreichen Studien zu den Themen Schlüsselqualifikationen und Beschäftigungsfähigkeit wurden bei der Projektplanung einige Aspekte herauskristallisiert, die das neue Projekt charakterisieren:

- Strukturiertes Programm von Qualifikationsmaßnahmen
- Möglichkeit der individuellen Programmgestaltung
- Einsatz moderner Medien und Schulungstechniken
- Begleitete fachübergreifende Teams der Teilnehmenden (Peer-Mentoring)
- Kombination von fachspezifischen und fachübergreifenden Angeboten
- Genderkompetenz und interkulturelle Kompetenz als Qualifikationsmerkmal für beide Geschlechter

Über den Zeitraum von einem Jahr durchlaufen die Teilnehmenden ein Programm, das sich aus drei Blöcken zusammensetzt. Am Anfang steht eine Selbst- und Zielanalyse, bei der individuell für jede Person der Bedarf an Qualifikationsmerkmalen im Hinblick auf die angepeilten Berufsziele ermittelt wird. Unterstützt wird dieser Abschnitt durch Exkursionen zu Partnerunternehmen in der Region, um mögliche Berufsbilder kennen zu lernen.

Abhängig von den Ergebnissen der Analyse im ersten Block werden Seminare besucht, um Schlüsselqualifikationen wie etwa Projektmanagement, Existenzgründung oder Rhetorik zu erlernen. Auf Wunsch kann dieser Block durch ein Praktikum bei einem der Partnerunternehmen ergänzt werden. Abschließend wird

verpflichtend ein Seminar zur Genderkompetenz und bei Interesse ein weiteres zur interkulturellen Kompetenz durchgeführt.

Während der gesamten Laufzeit des Programms werden die Teilnehmenden in fachübergreifenden Teams – im Sinne von Peer-Mentoring - von der Projektkoordinatorin begleitet. Auf diese Weise wird der fachübergreifende Austausch zwischen den Teilnehmenden gefördert. In jeder teilnehmenden Fakultät steht zusätzlich eine Koordinatorin bzw. ein Koordinator zur Verfügung, die fachspezifische Beratung leisten können und in der Projektkoordination beteiligt ist.

Durch die vielen Beteiligten ist das Projekt umfangreich und komplex. Daher ist es wichtig, auf ein breites Netz von Partnern zurückgreifen zu können. Das *compete4practice*-Team hat das Glück, schon zu Beginn der Projektlaufzeit auf universitätsinterne aber auch auf externe Partner zählen zu können. Intern wurde eine Zusammenarbeit mit den Bereichen Personalentwicklung und Weiterbildung, dem Büro für Studium und Beruf, der Existenzgründungsberatung sowie dem Sprachlehrzentrum vereinbart. Nicht zu vergessen natürlich die Unterstützung durch die Abteilung Studium und Lehre.

Extern ist die Zusammenarbeit mit Measurement Valley e.V. im Aufbau, um die regionale Komponente der Wirtschaftskontakte zu betonen. Weitere Kontakte etwa zu Verbänden oder der IHK sind in Planung.

Der Ansatz des Projekts zum Thema Gender ist auf den ersten Blick vielleicht ungewöhnlich. Aus den Erfahrungen des Projekts *Chemiestudium unter Genderaspekten* hat sich herausgestellt, dass die Akzeptanz der Angebote sowohl bei Männern als auch bei Frauen wesentlich größer ist, wenn beide Geschlechter angesprochen werden. Zudem beschäftigen sich Frauen eher mit dem Thema Gender und durch den verpflichtenden Be-

such eines Genderseminars versucht *compete4practice* Männer für Genderfragen zu sensibilisieren.

Zur Zeit laufen die Vorbereitungsarbeiten: Informationsmaterial drucken, eine Internetpräsenz des Projekts erstellen, die inhaltlichen Details und Termine klären – das sind die momentanen Aufgaben der Koordinatorinnen. Die Umsetzungsphase startet am 4. Juli mit einem 14-tägigen Online-Seminar „Zeit und Ziele für Absolvierende“ in einem Testlauf für 12 Studierende, je vier aus den beteiligten Fakultäten. Über die enge Rückkopplung mit den Teilnehmenden sollen die Angebotsstrukturen weiter verbessert werden, so dass das Angebot ab Januar 2006 für einen größeren Personenkreis angeboten werden kann. Über die Fortschritte des Projekts informiert Sie die Auguste.

Weiterführende Informationen zum Projekt gibt es im Internet unter www.uni-goettingen.de/c4p

Literatur

- Accenture (2004): Kompetenzvermittlung an Deutschlands Hochschulen. Accenture-Bildungsstudie. URL: <http://www.presseportal.de/printtx?nr=566224>.
- Bessenrodt-Weberpals, Monika (2003): Physikerinnen in Deutschland: Potenziale und Fakten. *Physik Journal*, 11/2003.
- Gesellschaft Deutscher Chemiker (Hg.), Fakten und Trends 2003 – ein genauer Blick auf einige Details, In: *Nachrichten aus der Chemie* 52/2004.
- Minks, Karl-Heinz & Hilde Schaeper (2002): Modernisierung der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen. Ergebnisse aus Längsschnittuntersuchungen zur beruflichen Integration von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. *HIS, Hochschulplanung* Bd. 159, 125 S.
- Trzeciok, Isabel (2004): Gender-Projekt der Fakultät für Chemie. Vom Labor in die Vorstandsetage – Chancengleichheit für Chemikerinnen? In: *Auguste* 12, S. 5-8.

Autorin:
Isabel Trzeciok



(geb. 1977) hat ihr Studium der Kunstgeschichte, Publizistik und BWL mit dem Magister an der Uni Göttingen abgeschlossen. Seit 2001 ist sie Dekanatsreferentin an der Fakultät für Chemie und hat dort u.a. das Projekt *Chemiestudium unter Genderaspekten* koordiniert. Sie arbeitet zudem als freie Journalistin

Projektkoordinatorin:
Dr. Sylke Ernst



(geb. 1962) hat in der Klimatologie promoviert und an den Universitäten in Freiburg und Kassel Geographie unterrichtet. Derzeit arbeitet sie im Center für Informations- und Wissensmanagement (CIWM) der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) und koordiniert das Projekt *compete4practice* an der Universität Göttingen.

wissenstransform: Wissensmanagement in gleichstellungs- orientierten Netzwerken

Tagung an der Georgia Augusta
3. bis 5. März 2005



Ziel der Veranstaltung des Centers für Informations- und Wissensmanagement (CIWM) und des Frauenbüros der Universität Göttingen war, „die Rahmenbedingungen für Chancengleichheit in Wissenschaft und Praxis zu fördern und zu sichern“, erläutert die Projektleiterin Dr. Sylke Ernst. Unter dieser Perspektive gab es Vorträge und praxisnahe Workshops zu den Bereichen Wissensmanagement, Lernen und Kommunikation in Netzwerken. Bundesweit einzigartig war die Verbindung dieser Aspekte mit der Gleichstellungsthematik.

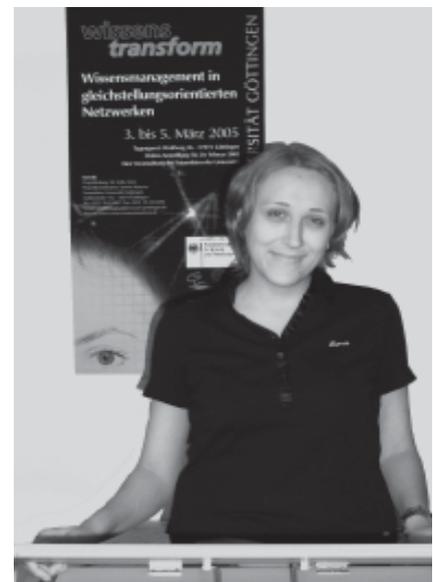
Der Vernetzungsgedanke

Das CIWM selbst hat in den vergangenen Jahren vielfältige Erfahrungen mit Wissensmanagement und Netzwerken insbesondere im Rahmen der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) gesammelt. „Davon ausgehend wollen wir uns vor, während und auch nach der Tagung mit anderen Netzwerken austauschen“, berichtet Sylke Ernst. Dieser Anspruch wurde dann auch bereits bei der Konzeption einer Online-Kommunikationsplattform für die Tagung umgesetzt: Während der Online-Anmeldung wurden u.a. die individuellen Interessen-/Erfahrungsgebiete abgefragt und somit eine ExpertInnen-Datenbank aufgebaut. Angemeldete Teilnehmer-

Innen konnten gezielt nach Personen mit der erwünschten Expertise suchen, mit ihnen Kontakt aufnehmen und somit Wissensnetzwerke initiieren, aufrechterhalten und ausbauen. Aber auch während der Tagung gab es zwischen den Beiträgen genügend Zeit zum persönlichen Netzwerken. Insbesondere das Begrüßungsbüfett mit Sektempfang am ersten Abend gab Anlass zu vielen persönlichen Gesprächen und individuellem Erfahrungsaustausch.

Tagung für Wissenschaft und Praxis

Wissenstransform sollte eine Tagung für Wissenschaft und Praxis sein. Um dieses zu realisieren, wurde auf das starre Aneinanderreihen von Vorträgen verzichtet. Vielmehr fanden, teils parallel zu den Vorträgen, auch praxisorientierte Workshops statt, in denen Erfahrungen im Umgang mit der Theorie vorgestellt und diskutiert wurden. Darüber hinaus gab es am letzten Tag der Tagung zwei exklusive Qualifizierungs-Workshops mit erfahrenen Trainerinnen aus der freien Wirtschaft, die ihr (Handlungs-)Wissen praxisnah vermittelten. Zur Strukturierung der Tagungsinhalte gab es drei Themenblöcke, „Wissensmanagement“, „Lernen“ und „Kommunikation in Netzwerken“. Die Beiträge zu einem Thema lagen zeitlich beieinander und am Ende eines jeden Themenblocks gab



Organisatorin der Tagung
Jasmin Warwas

es Zeit für „Leitlinien“. Hier sollten alle TeilnehmerInnen etwas „mit nach Hause nehmen“. In diesem Sinne präsentierte die Moderatorin des jeweiligen Themenblocks die zentralen Aussagen/Ergebnisse der Beiträge und ermöglichte somit eine gegliederte Zusammenfassung der Tagungsinhalte.

wissenstransform – was geschah?

Aber nicht nur die Struktur, sondern auch die Inhalte der Tagung waren zukunftsweisend: Nach der Eröffnungsrede von dem Vizepräsidenten der Universität Göttingen, Markus Hoppe, und der Universitätsfrauenbeauftragten, Dr. Edit Kirsch-Auwärter,

Projekte

eröffnete Fritz Rainer Pabel, T-Mobile International, mit einem Grundsatzreferat den Themenblock „Wissensmanagement in Netzwerken“. In seiner visionären Darstellung eines virtuellen PC-Desktops beschrieb er, wie zukünftig Lernprozesse vollständig in die Arbeit integriert werden und virtuelle Umgebungen die Produktivität der Arbeit bestimmen.

Prof. Dr. Elisabeth Brauner, City University New York, stieg in den Themenblock „Lernen in Netzwerken“ ein und verdeutlichte die Potentiale von persönlichen Netzwerken („To get the job done“) und ihre Notwendigkeit für den Wandel der Organisationen.

Prof. Dr. Heidi Schelhowe, Universität Bremen, erläuterte mit ihrem Beitrag zu „Kommunikation in Netzwerken“ Geschichte und Funktionsweise von Computern und reflektierte kritisch deren wachsenden Einfluss auf Kommunikation und Lernen. Das Verstehen der Hintergründe und der Arbeitsweise von Personalcomputern sei eine wichtige Voraussetzung für die optimale Ausschöpfung der Potentiale Neuer Medien und in der Gleichstellungsarbeit unerlässlich.

Als Überraschung präsentierte die Zentraleinrichtung Medien (ZEM) der Universität Göttingen einen Kurzfilm über die Tagung. Die Entstehung des Films war rekordverdächtig: Das

Material war am Vortag aufgenommen und nur wenige Stunden vor der Präsentation zusammengeschnitten worden.

Am letzten Tag fanden die beiden Qualifizierungs-Workshops statt. Christine Erlach, Narrata Consult, gab einen intensiven Einblick in den „Wissenstransfer in Gruppen“ und Dr. Caroline Cornelius, Caro-Online, trainierte interessierte Teilnehmerinnen in der „Online-Kommunikation für Wissenschaftlerinnen“.

Fazit

Insgesamt hat die Tagung *wissenstransform* des CIWM neue Möglichkeiten und Wege zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Wissensnetzwerken aufgezeigt. Wissenskonzepte wurden mit Genderkonzepten verbunden und Handlungsspielräume gleichstellungsorientierter Netzwerke in Organisationen erweitert. Durch persönliche Kontakte sind neue Netzwerke entstanden, in denen es durch Kommunikation und Austausch von Erfahrungen zur Transformation von Wissen kommt: *wissenstransform*.

Ausblick

Auch aktuell wird der Vernetzungsgedanke fortgeführt: Auf der Website wird das Forum zur Nachbereitung der Qualifizierungs-Workshops genutzt und für alle angemeldeten TeilnehmerInnen steht die ExpertInnen-Datenbank offen. Darüber hinaus werden auch die Inhalte und Ergebnisse der Tagung dauerhaft auf der Website zur Ansicht und zum Download angeboten: Die Präsentationen zu den Vorträgen und Workshops, Kurzdokumentationen zu den Beiträgen und auch die auf der Tagung präsentierten Poster stehen online. Einen besonders lebendigen Eindruck geben die Fotos und der Kurzfilm zur Tagung. Das alles und noch viel mehr unter <http://www.ciwm-wissenstransform.de>.

Oben:

Prof. Dr. Elisabeth Brauner, Dr. Sylke Ernst

Unten:

Prof. Dr. M. Boos, Dr. C. Fahrenwald



Telearbeit an der Georgia Augusta

Eine Zwischenbilanz des Pilotprojekts



Detlev Blechner

Nur ein Jahr hat das Frauenbüro benötigt, um die Machbarkeit und mögliche Ziele von Telearbeit für die Verwaltung der Universität Göttingen zu erproben. Zwischen der Auftaktveranstaltung zum Internationalen Frauentag am 8. März 2004 und der Erhebung der Ergebnisse am 12. und 18. April 2005 wurde mit viel Engagement durch alle Projektbeteiligten vieles erarbeitet und geleistet. Die Ergebnisse wurden nun bei einem abschließendem Erfahrungsaustausch erfasst und werden jetzt für einen zeitnahen Abschlussbericht ausgewertet. Die Grundstimmung war bereits sehr gut.

Immer wieder zeigt sich bei der Einführung von Telearbeit, dass durch diese Form der Arbeitsorganisation nicht nur eine Verbesserung der Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft mit relativ wenig Aufwand erreicht werden kann, sondern dass sich auch viele andere Bestandteile und Anforderungen einer Organisation verbessern lassen. Einiges erscheint wie ein „kleiner Kulturwandel“ oder anders formuliert, Telearbeit wirkt „wie eine Lupe“, man entdeckt viele Dinge wieder neu, besser und aus einem anderem Blickwinkel.

Schon zu Anfang des Projektes stellte sich die Einführung der Telearbeit als ein komplexer Organisations- und Personalentwicklungsprozess dar, der auch weitergehende Erkenntnis-

se für die gesamte Organisation leistet. Allen Beteiligten wurde schnell bewusst, dass nicht nur die technischen Anforderungen im Mittelpunkt stehen oder nur der organisatorische und punktuelle Charakter eines Einzelarbeitsplatz erfasst wird.

Es ist notwendig den Blick nicht nur auf die TelearbeiterInnen zu richten, sondern auch auf die beteiligten Arbeits- und Kooperationspartner: die Vorgesetzten, ihre Kunden sowie das private Umfeld z.B. die Familie. Denn durch den veränderten Arbeitsort eines Telearbeitenden verändert sich auch für diese unter Umständen einiges. Die Komplexität der Situati-

on erforderte deshalb ein angemessenes systematisches Vorgehen, um in der Kürze der Zeit Erfolge zu erreichen.

Das Frauenbüro setzt bei dem Projekt auf eine systematische Steuerung durch eine Projektleitung. Dabei wurde stark auf die Akzeptanz und Kreativität der Beteiligten geachtet. Durch regelmäßige Aktivitäten wurde eine hohe Partizipation und Transparenz erreicht und so der Projektverlauf dynamisiert.

Das Vorgehen integriert dabei die Projektmanagementmethode mit einem Projektleitfaden und –meilensteinen sowie Ansätze zur Organisa-

Detlev Blechner, Marie Kasper, Dr. Edit Kirsch-Auwärter





Doris Köplin und Sabine Ludwig sind Telearbeitende im Pilotprojekt.

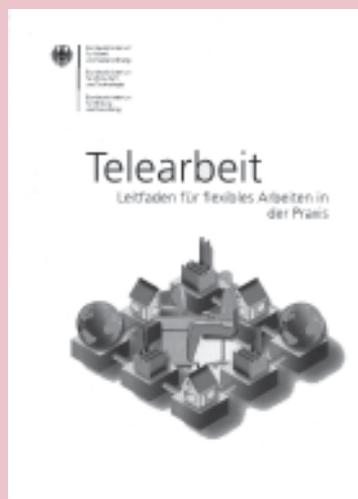
tions- und Personalentwicklung, was die konsequente Einbindung der Beschäftigten und deren direkte Vorgesetzten sowie der verschiedenen Querschnittsbereiche wie IuK-Service, Personalwesen, Organisation und die Personalvertretung voraussetzt. Die Dynamisierung des Projektverlaufs wurde durch aufeinander aufbauende halbtägige Workshops erreicht, die der gemeinsamen Konzeptentwicklung und der Qualifizierung der Beteiligten dienten. Die teilweise extern eingebrachten methodischen

und fachlichen Inputs wurden dabei den Anforderungen der Universität entsprechend angepasst. Die erarbeiteten Inhalte sollen zur Grundlage für zukünftige Qualifizierungsmaßnahmen von folgenden MitarbeiterInnen und Führungskräften weiterentwickelt werden.

Die Workshops sollten aber nicht nur der Projektsteuerung und Qualifizierung dienen, sondern auch als eine Form der laufenden Zwischenevaluierung, bei der durch einen kontinuierlichen Erfahrungsaustausch

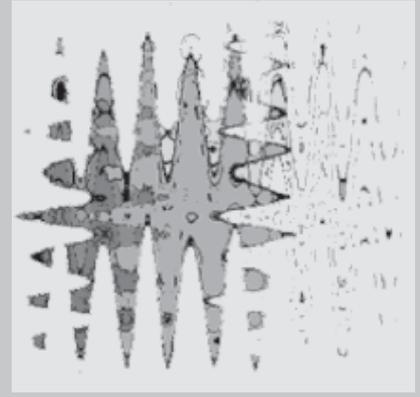
die laufenden Veränderungen immer aktuell deutlich gemacht werden. Ziel war es, die technischen, organisatorischen und qualifikatorischen Verbesserungspotenziale im Projekt und an den einzelnen Telearbeitsplätzen zu identifizieren. Die Zeitpunkte der Workshops wurden dabei so gewählt, dass die Erkenntnisse noch zur Korrektur im Projektverlauf genutzt werden konnten.

In der momentanen Einführungsphase der Telearbeit soll der kommende „Schlussbericht des Pilotprojektes“ einerseits als Erfolgskontrolle des Projektes dienen. Andererseits soll er aber auch als eine Diskussionsgrundlage für die Entscheidungsfindung zur Ausweitung der Telearbeit Einsatz finden. Die Arbeit der Pilotandems wird erst einmal fortgesetzt - weitere neue Tandems wollen die Herausforderung ebenfalls annehmen. Das Frauenbüro plant, die Ergebnisse dem Projektansatz entsprechend mit viel Kreativität und hoher Partizipation der Beteiligten zu präsentieren. Die angedachten Aktivitäten sollen für die notwendige Transparenz sorgen, um für die Akzeptanz und die Erfolge der Telearbeit zu werben.



Physik 'mal im anderen Rahmen

Physikerinnen- tagung 2004 in Aachen



Johanna Röder

Catharina Wille

Eine Tagung mit Vorträgen, Postern und Diskussionen - eigentlich eine durchaus normale Situation für PhysikerInnen, doch diesmal sollte es etwas anders sein: Diese Physikerinnentagung schrieb sich mit kleinem „i“ und der kleine Unterschied machte sich für alle Teilnehmerinnen schnell bemerkbar: Schon bei der Anmeldung bekamen wir neben den üblichen (Un-)Mengen an Informations- und Werbematerial noch einen schicken gelben Becher mit Logo der Physikerinnentagung, damit die Tee- und Kaffeeversorgung während der Vorträge gesichert war.

Beim Betreten der Hörsäle ging es weiter: Erwartete man wie immer die normalerweise vorherrschende Frauenquote von maximal etwa 10 Prozent, so wurde man hier angenehm überrascht: Bei einer Quote von etwa 95 Prozent waren es ausnahmsweise mal die wenigen Herren, die im Publikum sichtbar wurden.

Anders als bei sonstigen Tagungen wurde das physikalische Fachprogramm durch eine parallel laufende Vortragsreihe über Gesellschaft und Berufswelt ergänzt. Hier wurden zum Beispiel Frauen fördernde Projekte und Netzwerke (Ada-Lovelace-Projekt, Femtec.Network, etc.) vorgestellt. Außerdem wurde wie auf jeder der jährlich an verschiedenen Orten stattfindenden Tagungen das Thema „Kind und Karriere“ heiß diskutiert. Dabei fand sich ausnahms-

weise auch mal ein Herr auf der Rednerliste: Wolfgang Speier informierte über gesellschaftliche Rahmenbedingungen und die besonderen Herausforderungen, denen sich Doppelkarrierepaare stellen müssen. Da Herr Speier selbst ein Jahr Elternzeit in Anspruch genommen hatte, konnte er von seinen eigenen Erfahrungen und den Bedürfnissen der Kinder aus erster Hand berichten. So stellte er beispielsweise eine Studie vor, die betonte, dass es vielen Kindern wichtiger ist, zu Hause entspannte und ausgeruhte Eltern zu haben, die die zur Verfügung stehende Zeit intensiv mit ihnen verbringen können, als Eltern, die quantitativ zwar mehr

Zeit haben, aber quasi nur anwesend sind.

Solche Berichte und die Erfahrungen anderer Frauen zeigten beruhigerweise, dass Familie und Karriere mit entsprechender Vorausplanung und kreativen Lösungsansätzen auch dann realisierbar sind, wenn beide Elternteile weiter berufstätig sein möchten.

Für uns, die wir relativ kurz vor dem Abschluss unseres Studiums stehen, waren auch die Beiträge zum Thema Berufsleben interessant: Fünf Industriephysikerinnen stellten ihre Arbeitswelt vor und berichteten zunächst von ihren Aufgaben und dem



Arbeitsalltag. In der anschließenden Podiumsdiskussion mit dem Publikum kam auch hier wieder die Frage nach der Vereinbarung von Familie und Beruf auf. Es ergab sich ein reger Austausch individueller Lösungsmöglichkeiten, wobei deutlich wurde, dass auch viele Arbeitgeber bereit sind, auf kreative Ideen einzugehen. Eigeninitiative sei hier gefordert!

Persönlich gefiel uns auch der historische Vortrag von Frau Christiane Helm über das Selbststudium der Naturwissenschaften und die herausragenden Entdeckungen von Agnes Pockels (1862 - 1935). Ihre Tätigkeit war für Frauen Anfang des 20. Jahrhunderts sehr ungewöhnlich, zumal es ihnen zu der Zeit noch nicht einmal erlaubt war zu studieren. Unter all den „ordentlichen“ Berufsphysikern erscheint sie daher in Auflistungen der damaligen Zeit als: Agnes Pockels - Hausfrau. Es waren aber ihre Entwicklungen von sehr feinen Messmethoden, die Lord Rayleigh nutzen konnte, um seine Arbeiten zur Oberflächenspannung von Wasser zu verfassen, wofür er 1904 den Nobelpreis für Physik bekam.

Zu diesem Thema blieb uns aus einem anderen Vortrag besonders das Verlobungsgeschenk von Joseph Edward Mayer an Maria Göppert Mayer Ende der zwanziger Jahre in Erinnerung: Sie werde immer forschen können, weil er immer dafür

sorgen werde, dass sie sich eine Haushaltshilfe leisten können.

Im fachlichen Teil der Tagung wurden interessante Vorträge aus fast allen Fachbereichen der Physik gehalten - von Kernphysik über Festkörperphysik bis hin zur Erforschung des Sonnensystems. Zum letzten Punkt berichtete die einzige weibliche Projektleiterin der ESA (European Space Agency - europäische Welt-raumbehörde), Rita Schulz, in einem spannenden 1,5 stündigen Plenarvortrag über zwei Raumsonden. *Rosetta* soll ein Jahr lang einen Kometen untersuchen und *BepiColombo* sich auf den Weg zum Planeten Merkur machen. In beeindruckenden Bildern und Erzählungen verdeutlichte sie uns den Aufbau und die Ziele der Sonden. Die bedeutenden Missionen ins All erfordern eine Menge Planung, Optimierung aber auch Kompromisse, um erfolgreich verlaufen zu können.

Zwischen den einzelnen Veranstaltungen gab es viele Möglichkeiten, sich mit den anderen Teilnehmerinnen bei Tee und Keksen zu unterhalten sowie abends in Gruppen die Hochschule und die Stadt anzusehen. Alles in allem war die Tagung sehr interessant und informativ. Besonders der Austausch mit anderen Physikerinnen ist in unserem Fach hilfreich und eine gute Möglichkeit, neue Eindrücke und Anregungen zu bekommen.

Catharina Wille

studiert seit dem WS 2000/01 Physik an der Universität Göttingen. Seit 2001 ist sie gewähltes Mitglied der studentischen Selbstverwaltung und arbeitete neben dem Fachschaftrat und dem Fachschaftsparlament in Berufungskommissionen und dem Fakultätsrat mit. Nach einem 10 wöchigen Praktikum am „Department of Materials Science and Metallurgy“ der Universität Cambridge (UK) hat sie Anfang des Jahres mit ihrer Diplomarbeit am Institut für Materialphysik begonnen.



Johanna Röder

studiert seit Oktober 2000 Physik auf Diplom an der Universität Göttingen und wirkt seit zwei Jahren in ihrer Fakultät in verschiedenen Gremien als studentische Vertreterin mit. Nach einem achtwöchigen Praktikum im „Institut de Ciència de Materials de Barcelona – CSIC“ hat sie im April diesen Jahres im Institut für Materialphysik mit ihrer Diplomarbeit begonnen.

Organisation und Netzwerke: Der Fall Gender

7. Internationales und interdisziplinäres Symposium zur Geschlechterforschung an der Universität Kiel, 2004



Gesine Hasselmeier

Die Gender-Research Group der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel präsentierte am 13. November 2004 die Ergebnisse ihrer neuesten Veröffentlichung **„Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender“** (hrsg. von Ursula Pasero und Birger P. Priddat)¹.

Einen Tag lang stellten die AutorInnen ihre Beiträge vor und diskutierten sie mit über 100 teilnehmenden ExpertInnen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung. Thematisiert wurden u.a. der Einfluss von (in)formellen Organisationsstrukturen und Netzwerken auf die Zusammenarbeit von Frauen und Männern sowie auf die Karrieremöglichkeiten von Frauen.

Ferner ging es um die Entwicklung von traditioneller Frauengleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming einerseits und Managing Diversity Programmen andererseits sowie um die (vermeintlichen) Chancen von Frauen in der New Economy.

Die Tagung fußte auf dem Forschungsprojekt **„Neue Führungsstile und das Glass Ceiling Phänomen. Ein Vergleich zwischen Organisationssystemen in Wirtschaft und Wissenschaft“**, das unter Leitung von Ursula Pasero und Birger P. Priddat an der Universität Kiel durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wurde.

Ich besuchte die Tagung im Interesse des Frauenbüros der Universität Göttingen mit folgenden Fragen im Gepäck: Welche Forschungserkenntnisse sind für die frauenpolitische Arbeit an einer Universität von Bedeutung? Welche allgemeinen Trends sind für die Erwerbsbiographien von Frauen erkennbar? Wo gibt es Positives zu verzeichnen, wo treten möglicherweise schon Tendenzen eines „Roll-Back“ auf? Mitnehmen konnte ich viele neue Erkenntnisse, die von den WissenschaftlerInnen häufig anhand des Forschungsfeldes „Privatwirtschaft“ gewonnen wurden, aber auch für den universitären Kontext relevant sind. Nicht zuletzt, weil sich Trends aus der Wirtschaft zum einen ja auch auf den Bereich des öffentlichen Dienstes ausweiten und viele UniversitätsabsolventInnen zum anderen ihren zukünftigen Arbeitsplatz in Unternehmen finden. Exemplarisch stelle ich die Beiträge von Johanna Hofbauer² und Michael Meuser³ näher dar, da sie mir für den universitären Kontext am interessantesten erscheinen.

Der Beitrag von **Johanna Hofbauer**⁴ „Distinktion – Bewegung an betrieblichen Geschlechtergrenzen“ (45-64)⁵ wirft ein Schlaglicht auf die informellen Zugangbarrieren, die für Frauen auf dem Weg zu Macht- und Führungspositionen nach wie vor bestehen. Ausgangspunkt ist der

scheinbare Widerspruch, dass für die Frauen in der westlichen Welt zwar die institutionellen *Genderbarrieren* gefallen sind, die obersten Macht- und Führungspositionen in allen Organisationsformen aber in der Regel nicht erreicht werden, obwohl sie rechtlich gleichgestellt sind, ihr Ausbildungsniveau im Schnitt sogar schon etwas höher ist als das der Männer und die Berufs-/Karriereorientierung und – motivation gegeben ist. Zudem existieren vielfach weiterhin getrennte Arbeitsfelder für Frauen und Männer. Zusammengefasst bedeutet dies, dass die (entscheidenden) Männer angesichts eines zunehmenden Wettbewerbs mit hochmotivierten, bestens ausgebildeten Konkurrentinnen (um knapper werdendere Arbeitsplätze) geschlechtliche Unterscheidungspraktiken anwenden, um sich in ihrer sozial übergeordneten Position abzugrenzen und ihren Status zu sichern, kurz „ihr Revier abzustecken“ (*Doing Gender als Doing Difference*). Der ständig steigende internationale Wettbewerb, der Kampf um Märkte und die damit verbundenen Rationalisierungen, Personalkürzungen und Beschäftigungsrisiken sind hier ein wichtiger Einflussfaktor. Studien haben gezeigt, dass selbst solche Unternehmen mit einer aktiven Gleichstellungspolitik für die MitarbeiterInnen in den unteren und mittleren Bereichen auf oberster Ebene oftmals dennoch nur männliche

Führungskräfte vorweisen. Hier setzen sich bei der Personalrekrutierung „geschlechtstypisierende Deutungsstrukturen“ (47) durch, die z.B. beinhalten, dass eine Führungskraft etwa „die Eigenschaft eines Löwen“ (ebd.) haben müsse (und dass dieser natürlich männlich ist und nicht weiblich sein kann). Symbolische Grenzbeziehungen (*Gender Praktiken*) nehmen also zu, die Geschlechtergruppen werden kategorisiert und polarisiert.

Auf der Suche nach Unterscheidung, nach „Distinktion“, wird/werden von der dominanten Gruppe (den Männern) die „letzte Differenz“⁶, die „letzten 10 Prozent“ herausgearbeitet, die Frauen bei Personalentscheidungen von den obersten Etagen fernhalten. Trumpfkarten sind hier Zuschreibungen für Männer wie Durchsetzungsfähigkeit oder extreme zeitliche und geographische Flexibilität. Ein interessantes Schlaglicht wirft Hofbauer hier auf das Phänomen des sog. „Anwesenheitskultes“⁷, ein prägnantes Beispiel für eine informelle Zugangsbarriere. Diesem „*competitive presenteeism*“ (55) wird unter männlichen Führungskräften gehuldigt und Frauen können (und wollen) ihn auch auf Grund der meistens immer noch auf ihnen lastenden Familien- und Haushaltsverantwortung nicht mitmachen. Männer verfügen hier über die größere Zeitsouveränität im zumindest in der Vorstellung immer noch vorherrschenden Konzept des männlichen Hauptverdieners (*Male-Breadwinner-System*). Die Geschlechterkarte „freiwillige Überstunden“ wird nun also gezogen und die Männer übertreffen einander in Anwesenheit. Denn inzwischen stellen nicht nur die Frauen eine ernstzunehmende Konkurrenz dar, auch die unter Männern wird härter. Und da gilt es, der Unternehmensleitung gegenüber „commitment“ zu zeigen. Mit grenzenloser Anwesenheit und - ermöglicht durch Handy und E-mail - auch grenzenloser Erreichbarkeit wird signalisiert: ich bin da, ich bin wichtig, ich bin grenzenlos leistungsbereit und

loyal. Bleiben Optionen wie „Führungskraft in Teilzeit“ oder gar nur „Führungskraft mit familienfreundlichen Arbeitszeiten“ in diesen Zusammenhängen also weitgehend Utopie? Interessant ist auf der anderen Seite aber auch, dass sich im Zuge steigender Arbeitsplatzrisiken auch Männer langsam aber sicher auf die Suche nach anderen Anerkennungsquellen als Arbeit und Karriere machen (müssen) und auch bei ihnen die Familien- und Freizeitorientierung zunehmen.

Michael Meuser beschäftigt sich in seinem Beitrag „Von Frauengleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming: Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik?“ (93-112) mit der Frage, bei welcher frauenpolitischen Programmatik am Ende mehr Gleichheit der Geschlechter in Organisationen (hier: Behörden, Unternehmen, Bildungseinrichtungen ...) herauskommt. Sein kritischer Ausgangspunkt ist die Feststellung, dass es der herkömmlichen Frauengleichstellungspolitik vor allem mittels ihres Instrumentes der *Quotenregelungen* nicht gelungen ist, die geschlechtliche Substruktur von Organisationen zu Gunsten der Frauen aufzubrechen. Dies liegt seiner Ansicht nach an den unterschiedlichen Gerechtigkeitsvorstellungen, die der Quotenregelung und den traditionellen Praktiken der Personalauswahl zugrunde liegen. Die Verfahrenslogik von Geschlechterpolitik sei inkompatibel mit der herkömmlichen Verfahrenslogik.

Das Ziel von Quotenregelungen ist es, die Gleichheit der Geschlechter mittels gezielter und temporärer Ungleichbehandlung, der sog. *positiven Diskriminierung* von Frauen, herzustellen. Dies geschieht anhand des „[...] Prinzips der korrektiven Gerechtigkeit, dem die Idee einer Kompensation erlittenen Unrechts [...] zugrunde liegt.“ (96) Diesem Prinzip liegt das Merkmal *Geschlecht* als Entscheidungskriterium zugrunde. Diese „Kollektivgerechtigkeit“ (ebd.), die im Prinzip die soziale Gruppe der

Frauen bei gleicher Qualifikation so lange bevorzugt, bis ihr Anteil in Organisationen ihrem Anteil der Bevölkerung entspricht, widerspricht dem kulturell dominanten Prinzip der „Individualgerechtigkeit“ (99) und erscheint ungerecht. Warum soll eine Frau bevorzugt werden, „nur“ weil sie einer sozial benachteiligten Gruppe angehört?

Der Individualgerechtigkeit zufolge sind die anerkannten Kriterien bei Personalentscheidungen neben der fachlichen Qualifikation die sozialen Verhältnisse (Familieneinkommen, -stand, Zahl der Kinder) und das Dienstalter und folgt somit der „Bedürfnisgerechtigkeit“ (ebd.). Personalentscheidungen beruhen also in der Regel auf diesem vorherrschenden Gerechtigkeitsdiskurs. Dieser kommt häufig den Männern zugute, weil diese schlicht als „bedürftiger“ gelten als Frauen, da sie ganz traditionell immer noch als die Ernährer der Familie betrachtet werden, auch wenn die tatsächlichen sozialen Verhältnisse inzwischen schon ganz anders aussehen mögen. Hier zeigt sich der Widerspruch, dass das Merkmal Geschlecht eigentlich schon immer informelles Entscheidungskriterium gewesen ist, also die Personalentscheidungen ungerecht waren, wenn auch auf der „*verfabrens-programmatische[n] Ebene*“ (97) jede BewerberIn nach gleichen Kriterien beurteilt wird.

Meuser konstatiert ein weiteres grundsätzliches Problem von Geschlechterpolitik jeglicher Couleur, die in Organisationen betrieben wird. Seiner Ansicht nach sind Organisationen nicht geschlechtsneutral, sondern *gendered*, sie haben eine geschlechtliche Substruktur, in welcher Männer in der Regel die dominante Gruppe sind. Geschlechterpolitik zielt nun auf die Gleichheit der Geschlechter, will also die „Beschaffenheit des Spiels“ an sich, nämlich die Geschlechterordnung ändern. Eine solche Veränderung kann für Orga-

nisationen und deren dominante „Mitspieler“ gefährlich werden, da letzteren ja möglicherweise zentrale Machtquellen verloren gehen könnten. Und dies gilt es zu verhindern.

Im nächsten Schritt fragt Meuser, ob es mittels des geschlechterpolitischen Konzeptes *Gender Mainstreaming*⁸ im Gegensatz zu herkömmlicher Frauengleichstellungspolitik möglich sein kann, Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe⁹ innerhalb der Organisationsentwicklung zu einem Organisationsziel werden zu lassen und somit die Organisationen von innen zu verändern. Dem Konzept zufolge soll Geschlechtergerechtigkeit somit ebenso wie Sachgerechtigkeit, Fragen nach der Machbarkeit einer Maßnahme sowie eine Kostenanalyse ein Kriterium bei Handlungsentscheidungen von Organisationen werden und Sache aller Entscheidungsträger sein. Eine *Genderanalyse* zu erstellen sollte für eine Organisation ebenso selbstverständlich werden wie einen Haushalt aufzustellen. Meuser sieht eine größere Akzeptanz von Gender Mainstreaming als von herkömmlicher Frauen-/ Gleichstellungspolitik in Organisationen, wenngleich empirische gesicherte Aussagen derzeit noch schwer möglich sind. Denn mit *Gender* lässt sich inzwischen Geld verdienen. Das Aufarbeiten von *Gendernwissen* hat Einzug in Bildungseinrichtungen und Unternehmensberatungen gefunden, *Gender* ist marktfähig geworden. Begriffe wie *Managing Gender*, *Gender Credibility*, *Gender Controlling* entsprechen der Sprache des modernen Managements. Aus der klassischen *Frauenbeauftragten* ist nun ein *Gender Change Manager* geworden, der sowohl eine Frau als auch ein Mann sein kann.

Was ist passiert? Organisationen und hier vor allem Unternehmen haben erkannt, dass sie eine höhere Produktivität und Profitabilität erreichen können, wenn sie sich um Geschlechtergerechtigkeit bemühen. Gleichstellungsförderliche Maßnahmen kön-

nen hier plötzlich als „Alleinstellungsmerkmal“ (105) in der Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte mit anderen Unternehmen dienen. Gender, vor allem auch die *Genderdifferenz*, wird nun als Ressource, als Potenzial entdeckt. Während die Frauengleichstellungspolitik Geschlecht zu einem „Problem“ machte, bei dem es um den Ausgleich zwischen sozialen Gruppen ging und mit dem sich Organisationen nur widerwillig befassten, versteht die gängige unternehmerische Auslegung¹⁰ von Gender Mainstreaming die Geschlechterdifferenz als Ressource, „weibliche Fähigkeiten“ werden plötzlich aufgewertet.¹¹ Die Kategorie Geschlecht wird nun unter dem „Aspekt des Wertschöpfungspotenzials“ (105) betrachtet, Geschlechterpolitik wird „verökonomisiert“. Hier besteht die Gefahr, dass die sich historisch herausgebildete Ungleichheitsordnung der Geschlechter durch die geschlechts-exklusive Zuweisung von Fähigkeiten im Grunde nur zementiert wird. Das kritische Potenzial, das Geschlechterpolitik und auch dem Konzept Gender Mainstreaming innewohnt, wird hier also nicht umgesetzt. Der Fokus auf soziale Benachteiligung und Ungleichheit, der geschlechts-kritische Impetus gehen verloren.

Aber dennoch kann im Konzept Gender Mainstreaming die Chance gesehen werden, dass sich Geschlechtergleichheit zum „eigenen“ Anliegen von Organisationen entwickelt und nicht als etwas von außen Auferlegtes betrachtet wird - ein Schicksal, das herkömmlicher Frauengleichstellungspolitik besonders mittels der Quotenregelung oft widerfahren ist. Organisationen können sich auf diese Weise für die bestehenden Geschlechtsunterschiede sensibilisieren und selbst definieren, welche Definition und Bedeutung Geschlechtergleichheit für sie hat. Es kann natürlich sein, dass Geschlechterpolitik somit entpolitisiert wird; die Grundfrage bleibt aber immer noch: Mit welchem Ansatz wird am Ende mehr Gleichheit der

Geschlechter erzielt? Nach Meuser ist dies eine empirisch immer noch offene Frage.

Wie lassen sich diese Erkenntnisse nun auf die Universität und besonders auf die Arbeit der (dezentralen) Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten übertragen?

Gut, dass es an der Universität eine **institutionalisierte Frauen-/ Gleichstellungspolitik**, also ein Set formaler Regeln und Instrumentarien gibt (Amt der zentralen und dezentralen Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten mit Rechten in den Gremien und Stellenbesetzungsverfahren, Frauenförderpläne, Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Struktur- und Entwicklungsplänen usw.) Denn somit ist die Situation von Frauen an der Universität ein explizites Thema, dem Bedeutung, Raum und Geltung geschaffen wird.

Doch auch hier ist die Frage: wie stark wirken die **informellen Regeln und Strukturen** innerhalb dieser Organisation, in der die entscheidenden Verwaltungspositionen sowie die Mehrzahl der Professuren und somit auch die Entscheidungsgremien mehrheitlich männlich besetzt sind? Auf diese „unsichtbaren“ Mechanismen gilt es weiterhin, ein waches Augenmerk zu haben und sie sichtbar zu machen. Wie sieht es an der Universität mit der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** für Frauen *als auch* für Männer aus? Auch die Männer, gerade wenn sie auf unsicheren, befristeten und „halben Drittmittelstellen“ sitzen, können nicht mehr ohne weiteres als „Haupternährer“ der Familie betrachtet werden. Viele junge Wissenschaftler wollen beruflich weiterkommen *und* sich ihrer Familie nicht nur am Wochenende widmen. Und die Frauen? Sie sind nicht mehr nur die „Zuverdienerinnen“ – auch sie ernähren zum Teil ihre Familie, wollen interessante, gute Arbeit leisten und vielleicht auch Kinder großziehen (Wie lauten doch die Zahlen? 40 Prozent der Akademikerinnen bleibt inzwischen kinderlos!) Und dies ist

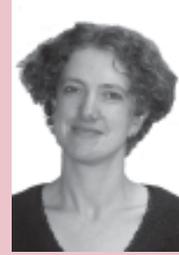
nicht nur eine Frage ausreichender Kinderbetreuungseinrichtungen. Dies ist eine Frage des Kulturwandels. Sollte die Kombination von beruflichem, universitärem, wissenschaftlichen *und* privatem, familiären, sozialen, politischen Leben nicht möglich sein für Frauen *wie* für Männer? Dies also zum Schluss als Appell an alle weiblichen und männlichen Führungskräfte dieser Universität in ihrer Vorbildfunktion und Entscheidungskompetenz.¹²

Das ausführliche Tagungsprogramm sowie Informationen zu Forschungsschwerpunkten, Publikationen und Veranstaltungen der Gender-Research Group, inklusive einer ausführlichen Link-Liste zu Frauen- und Genderforschungszentren im deutschsprachigen Raum, findet sich unter <http://www.gender.uni-kiel.de>.

Das Tagungsprogramm spiegelt die Inhalte der Publikation wider und wer sich für die weiteren, hier nicht besprochenen Beiträge interessiert, dem sei das in vielerlei Hinsicht interessante, vielseitige Buch sehr ans Herz gelegt:

Die Veröffentlichung kann im Zentralen Frauenbüro der Universität Göttingen, Goßlerstr. 15a, ausgeliehen werden.

Pasero, Ursula/Birger P. Priddat (2004): *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.



Gesine Hasselmeier

Geboren 1971. Diplom-Politologin. Sie arbeitete am umweltpolitisch ausgerichteten Fridtjof-Nansen-Institut in Norwegen, bei der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/Die Grünen, im Präsidialbüro der Universität Göttingen und ist derzeit Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs Agrarwissenschaften sowie Mutter einer 2-jährigen Tochter. Ihre Interessenschwerpunkte sind Fragen der Nachhaltigen Entwicklung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen als auch für Männer.

¹ Genaue Angaben zur Publikation: siehe Ende dieses Beitrages

² Institut für Allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie der Wirtschaftsuniversität Wien

³ Essener Kolleg für Geschlechterforschung der Universität Duisburg-Essen

⁴ Bezug nehmend auf die Publikation benutze ich die Gegenwartsform.

⁵ Die in Klammer aufgeführten Zahlen verweisen auf die Seitenzahlen in der Publikation. Einige umgangssprachliche Begriffe sind ebenso in Klammern gefasst, ohne direkt zitiert zu sein, z.T. sind sie auf der Tagung so gefallen. Allgemeine Begriffe aus der Gender-Forschung und der Gender-Praxis sind kursiv gesetzt.

⁶ Hofbauer lehnt sich hier an Begrifflichkeiten von Pierre Bourdieu an, siehe S. 53 ff.

⁷ Siehe auch Zusammenfassung unter <http://lnhf.gwdg.de/ciwm/ciwm-info/ciwm-info.htm>, Nr. 22/04.

⁸ Der Begriff *Gender* wird in diesen Kontexten als sozial zugeschriebene Geschlechtsrolle im Gegensatz zu dem Begriff *Sex* als biologischem Geschlecht verstanden. In einer Übersetzung/Hervorhebung von Michael Meuser (102) lautet die *Gender Mainstreaming* Definition des Europäischen Rates aus dem Jahre 1998 wie folgt: „Gender Mainstreaming ist die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Politikprozessen mit dem Ziel, dass eine Perspektive der Geschlechtergleichheit in *alle* Politikfelder auf *allen* Ebenen und *allen* Stufen integriert wird, durch die Akteurinnen und Akteure, die *üblicherweise* in Politikprozesse einbezogen sind.“ Original-Zitat in: Council of Europe (1998): *Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. [EG-S-MS (98) 2]. Strasbourg: Council of Europe, S. 15.

⁹ Dies beinhaltet im Prinzip eine personelle, eine formale und eine thematische Dimension und bedeutet, dass sich alle Mitglieder und alle Hierarchieebenen einer Organisation mit der Geschlechterfrage befassen und alle Inhalte auf die Geschlechtsspezifität hin zu befragen sind.

¹⁰ Die Diskussion von *Gender Mainstreaming* ist eine breite und es gibt selbstverständlich eine Reihe von Auslegungen und Interpretationen, die von der unternehmerischen Interpretation deutlich abweichen. Meuser schreibt zum Problem der unternehmerischen Deutung: „Auch hier lässt sich die Trivialisierung beobachten, die das unvermeidbare Schicksal sozialwissenschaftlicher Konzepte im Prozess ihrer Diffundierung in die soziale Praxis zu sein scheint.“ (107)

¹¹ Die Aufwertung des „weiblichen Arbeitsvermögen“ bestimmt den gleichstellungspolitischen Diskurs in der Privatwirtschaft im sog. *Diversity* Ansatz. Wie sich aus der Frauengleichstellungspolitik hauptsächlich in den USA die *Managing Diversity Programme* entwickelt haben, wird sehr gut und kritisch von Ursula Pasero in ihrem Beitrag „Gender Trouble in Organisationen und die Erreichbarkeit von Führung“ (143-163) beleuchtet. Hier geht es inzwischen nicht mehr um Gleichstellung, Gerechtigkeit oder Antidiskriminierung, sondern schlicht um die betriebswirtschaftliche Nutzung der Ressourcen aller sozial bislang benachteiligten Gruppen (*gender, class, race* werden betrachtet) im Interesse der originären unternehmerischen Interessen der Marktbehauptung und Profitmaximierung.

¹² Siehe auch die „Initiative familienfreundliches Hochschulrahmengesetz“ auf folgender Seite: <http://www.familienfreundliches-hrg.uni-tuebingen.de/>.



Universitäre Gleichstellungsarbeit

Feierstunde zur Veröffentlichung des neuen Handbuchs

Anfang Mai 2005 wurde das *Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik* feierlich an diejenigen überreicht, die künftig am intensivsten damit arbeiten werden: die dezentralen Frauenbeauftragten. Sie alle wurden in den Saal der Akademie der Wissenschaften geladen. Der Vizepräsident Prof. Dr. Reiner Kree begrüßte die Anwesenden und würdigte die Gleichstellungsarbeit an der Georgia Augusta. Die Veröffentlichung des Handbuchs – so die Universitätsfrauenbeauftragte Dr. Edit Kirsch-Auwärter in ihrer daran anschließenden Begrüßung – ist ein Meilenstein des Projekts Gleichstellung Dezentral, das seit Herbst 2003 im Frauenbüro angesiedelt ist. Dem müssten nun weitere Schritte

folgen. Mit einem Blick in die Zukunft machte sie Vorschläge für eine Projektgruppe bei der Hochschulrektorenkonferenz zum Thema Frauen in der Wissenschaft.

Auch drei der insgesamt fünf Autorinnen des Handbuchs – Nina Gülcher, Sandra Smykalla und Dr. Alexandra Erfmeier – waren anwesend und stellten den Gästen prägnant die Inhalte ihrer Arbeit vor (siehe dazu den Bericht auf Seite 25ff). Wer über das Handbuch hinaus in dezentraler Gleichstellungsarbeit geschult werden möchte, hat die Möglichkeit, bei den Autorinnen den zweitägigen Workshop *Zwischen Politisierung und Professionalisierung* zu buchen. Im Mittelpunkt des

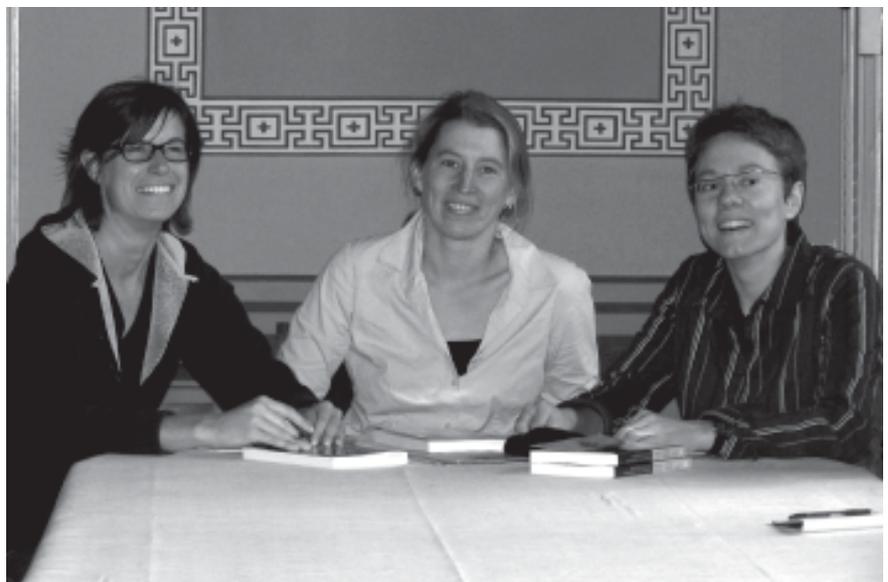
Seminars stehen Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung und der feministischen Theoriebildung sowie gleichstellungspolitische Instrumente und Handlungsstrategien in konkreten Aufgabenfeldern. Die Inhalte des Workshops werden zielgruppengerecht gestaltet. Didaktische Methoden sind in der Regel Impuls-Referate, Diskussionen und Kleingruppenarbeit. Referentinnen des Workshops sind jeweils zwei bis vier der Autorinnen des Handbuchs.

Anfragen und weitere Informationen:
gleichstellung concret
reflektieren – positionieren – intervenieren
gleichstellungconcret@gmx.de

Vizepräsident Prof. Dr. Kree



Sandra Smykalla, Dr. Alexandra Erfmeier, Nina Gülcher.



Blome, Erfmeier, Gülcher, Smasal, Smykalla:

Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik Von der Frauenförderung zum Gendermanagement?

VS Verlag für Sozialwissenschaften 2005.
308 S. Mit 6 Abb. u. 13 Tab. 14,8 x 21,0 cm Br.
ISBN: 3-8100-4216-1 / EUR: 24,90
Im Internet zu bestellen unter: <http://www.vs-verlag.de>

Ein Muss für jede Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die sich schnell und professionell in ihr Amt einarbeiten möchte!

„Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik – Von der Frauenförderung zum Gendermanagement?“ – so der Titel des jüngst im VS Verlag für Sozialwissenschaften erschienen Werks, das aus Mitteln des Göttinger Universitätsfrauenbüros finanziert wurde. Das Handbuch richtet sich an alle, die im Bereich Gleichstellungspolitik tätig sind, sowie an Geschlechterforscherinnen, besonders aber an zentrale und dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Im ersten Teil des Handbuchs wird den Leserinnen und Lesern ein Grundlagenwissen vermittelt. Sie erfahren, wie es zur Institution des Amtes der Frauenbeauftragten an deutschen Hochschulen kam und welche Erklärungsansätze es für die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbetrieb gibt. Ebenso werden feministische Theorien behandelt und mit aktueller Gleichstellungspolitik in Beziehung gesetzt.

Im zweiten Teil liegt der Schwerpunkt auf den konkreten Aufgabenfeldern und Handlungsmöglichkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Das Spektrum reicht dabei von Strategien und Instrumenten der Gleichstellung, über Gleichstellungspläne, Hochschulstrukturen und Vernetzungsmöglichkeiten bis hin zu Stellenbesetzungsverfahren, Gremienarbeit und Beratungstätigkeit.

Hintergrund

Das Handbuch entstand im Rahmen eines vom Frauenbüro der Universität Göttingen initiierten Qualifizierungsprogramms, dessen Ziel es ist, die Arbeit von dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und den zentralen Einrichtungen zu professionalisieren.

Im Februar 2003 wurde für diese Zielgruppe eine zweitägige Fortbildungsveranstaltung angeboten (vgl. dazu AUGUSTE 11), die mittlerweile im zweijährigen Turnus wiederholt wird - siehe dazu den Bericht auf der nächsten Seite.

Ein ausführlicher Reader mit einer speziellen Ausrichtung auf Göttingen und Niedersachsen dokumentiert die Lerninhalte und dient seit der Durchführung des ersten Workshops vor zwei Jahren in allen dezentralen Frauenbüros unserer Universität als Einstiegslektüre und Nachschlagewerk. Durchweg positive Rückmeldungen zu diesen Professionalisierungsmaßnahmen haben dazu geführt, dass aus dem einstigen Reader nun ein öffentlich zugängliches Handbuch mit überregionaler Orientierung entstanden ist.



Die Autorinnen des Handbuchs sind ehemalige dezentrale Frauenbeauftragte der Universität Göttingen.

Eva Blome promoviert heute am Fachbereich Literaturwissenschaft der Universität Konstanz.

Dr. rer. nat. Alexandra Erfmeier ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Biologie der Universität Halle.

Nina Gülcher promoviert am Seminar für Deutsche Philologie der Universität Göttingen.

Kerstin Smasal ist Soziologin und in Berlin tätig.

Sandra Smykalla promoviert am Pädagogischen Seminar der Universität Göttingen.

Professionelle Amtsführung

Qualifizierungsseminar für dezentrale Frauenbeauftragte



Das Tätigkeitsfeld einer dezentralen Frauenbeauftragten ist vielfältig. Es erfordert gleichstellungspolitisches Wissen und das passende Handwerkszeug für die tägliche Praxis. Professionelle Gleichstellungsarbeit in Fakultäten und zentralen Einrichtungen verlangt eine solide Einarbeitung und ständige Weiterqualifizierung – wie jede andere Tätigkeit auch, darin gleichen sich Berufung und Beruf.

Aus diesem Anlass lud das Universitätsfrauenbüro am 4. und 5. Februar 2005 zu einem Qualifizierungsseminar für dezentrale Frauenbeauftragte der Georgia-Augusta ein. Das Seminar fand in den Räumen der Ländlichen Heimvolkshochschule Mariaspring e.V. in Bovenden statt. Losgelöst vom Alltagsgeschäft, von Studium, Beruf und sonstigen Verpflichtungen konnten die Teilnehmerinnen sich ganz auf die Seminarinhalte, auf intensiven Austausch und auf die Vernetzung untereinander konzentrieren.

Für die frisch ins Amt gewählten dezentralen Frauenbeauftragten wurde am ersten Seminartag eine Einführungsveranstaltung durchgeführt. Dies ist ein regelmäßiges Angebot des Universitätsfrauenbüros und dient einer ersten Orientierung – ähnlich einer Orientierungsphase (O-Phase) zu Beginn des Studiums. Das Frauenbüro stellt seine Mitarbeiterinnen und Ressourcen vor, informiert über die

verwaltungsmäßigen Abläufe und erläutert das Angebot der Koordinationsstelle für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsarbeit sowie die Arbeit des Frauenrats. Ferner wird die Mailingliste – das digitale Kommunikationsmittel zwischen Frauenbüro und den dezentralen Frauenbeauftragten – vorgeführt. Sinn und Zweck dieser Mailingliste ist ein schneller Informationsfluss und ein weitreichender Austausch untereinander – ohne lange Wege. Darüber hinaus erhalten die neuen Amtsinhaberinnen eine Expertinnenliste. Dort sind kompetente Ansprechpartnerinnen für gleichstellungsrelevante Themengebiete aufgelistet.

Von links: Dr. Alexandra Erfmeier, Sandra Smykalla und Dr. Elke Bertke



Das Qualifizierungsseminar für ‚alte‘ und ‚neue‘ Amtsinhaberinnen wurde von drei Referentinnen –selbst ehemalige dezentrale Frauenbeauftragte der Georgia Augusta – durchgeführt: Nina Gülcher (Philosophische Fakultät), Dr. Alexandra Erfmeier (Biologische Fakultät) und Sandra Smykalla (Sozialwissenschaftliche Fakultät). Alle drei hatten bereits im Februar 2003 mit Hilfe drei weiterer Kolleginnen ein Qualifizierungsseminar dieser Art durchgeführt (vgl. dazu AUGUSTE 11).

Den Auftakt bildete die Vorstellung der Gleichstellungsstrukturen an der Universität Göttingen – von der Institutsfrauenbeauftragten, über die Universitätsfrauenbeauftragte bis hin zur Kommission für Frauenförderung

und Gleichstellung. Ferner wurden in diesem ersten Block die Aufgabenfelder von Frauenbeauftragten behandelt sowie rechtliche Rahmenbedingungen erläutert: Der Gleichstellungsauftrag der Hochschulen aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG), Rechte und Pflichten von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG), die Grundordnung und der Rahmenplan zur Frauenförderung der Universität Göttingen.

Im zweiten Block setzten sich die Teilnehmerinnen mit unterschiedlichen Erklärungsansätzen für die marginalisierte Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb auseinander. Warum sind Frauen mit steigender Qualifikationsstufe unterrepräsentiert? Wie ist es zu erklären, dass rund 50 Prozent der Studierenden am Anfang des Studiums weiblich sind, ca. 38 Prozent der Promovierenden Frauen sind, aber im Bundesdurchschnitt nur etwa 9 Prozent der C 4-Stellen mit Frauen besetzt sind?

An diese ernüchternde Bilanz knüpften Strategien und Instrumente der Gleichstellung an, also Mittel und Wege, der Unterrepräsentanz von Frauen entgegen zu wirken. Die Teilnehmerinnen des Seminars beschäftigten sich u.a. mit Anreizsystemen wie Zielvereinbarungen und indikatoren gesteuerte Mittelvergabe, mit Wettbewerben wie dem Total-E-Quality-Prädikat, mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie



sowie mit Angeboten zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Auch mit den Möglichkeiten der Sensibilisierung für Gleichstellung, z.B. durch Gendertrainings oder durch die Einrichtung von Geschlechterforschungsstudiengängen, befassten sich die Teilnehmenden.

Einen weiteren Abschnitt bildete die Frage des Selbstverständnisses als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Die Teilnehmerinnen setzten sich mit ihrer eigenen Motivation und Zielsetzung auseinander. Wo stehe ich? Wo will ich hin? Was sehe ich als meine Aufgaben an? Welchen Begriff wähle ich für mein Selbstverständnis? Sehe ich mich mehr als Frauen- oder als Gleichstellungsbeauftragte?

Ein Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit ist die Begleitung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren. Grundlagenwissen für Personalentscheidungen wird im Frauenbüro immer wieder nachgefragt und den dezentralen Frauenbeauftragten daher auch außerhalb umfassender Qualifizierungsseminare regelmäßig vermittelt. Die Teilnehmerinnen des Seminars in Mariaspring lernten den Weg von der Denomination einer Stelle bis zur Erteilung eines Rufs

kennen und erhielten Checklisten, worauf bei Stellenbesetzungen allgemein zu achten ist: Wie ist der Ausschreibungstext formuliert? Wurden Frauen persönlich aufgefordert, sich zu bewerben? Wurden allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Fragen gestellt?



Dies leitete zum letzten Block über: Vernetzen, beraten, verhandeln. Das Verhalten in Gremien, das Erkennen unterschiedlicher Interessen und die Definition eigener Ziele für eine solide Verhandlungsbasis wurden hier thematisiert. Auch für ihre Beratungstätigkeit erhielten die Seminar teilnehmerinnen hilfreiche Tipps. Sie beschäftigten sich mit der Vorbereitung und Durchführung von Gesprächen – auch von Beratungen in Fällen sexueller Belästigung und Gewalt – und setzten sich mit der eigenen Position in Beratungsgesprächen sowie mit ihren eigenen Kompetenzen und Grenzen auseinander.

Abgerundet wurde das Seminarprogramm mit einer Filmvorführung am Abend. Gezeigt wurde der Dokumentarfilm *Gendernauts* von Monika Treut, der von der Szene der Transsexuellen in San Francisco handelt. Er ist eine Reise ins Land der neuen Geschlechter, er portraitiert Menschen, die ihr Geschlecht im Laufe ihres Lebens gewechselt haben, und solche, die zwischen den Geschlechtern leben, d.h. sich weigern, sich auf die Kategorie „Mann“ oder „Frau“ festzulegen. Ein spannender und herausfordernder Input also für all diejenigen, die tagtäglich als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit eben diesen Kategorien operieren.

Inken Köhler M.A.



Nachdenkliches mit Sprachwitz

Lesung mit Luise F. Pusch zum Internationalen Frauentag

Isabel Trzeciok

„Die Frau ist nicht der Rede wert!“ lautet der Titel des neuesten Buches von Prof. Luise F. Pusch (Hannover/Boston). Daraus und aus weiteren Werken hat sie im Rahmen der Veranstaltungsreihe zum Internationalen Frauentag auf Einladung des Frauenbüros der Universität vor einer Fan-Gemeinde gelesen.

Dafür, dass die Frau wenigstens etwas mehr der Rede wert ist als bisher, sorgt die Sprachforscherin, die als Begründerin der feministischen Linguistik gilt, mit ihren Arbeiten. Neben sprachwissenschaftlichen Arbeiten sind das vor allem Biographien bedeutender Frauen. Glossen sind neben den wissenschaftlichen Veröffentlichungen Puschs wichtigste Publikationsform. Dass sie dieses Genre perfekt beherrscht, demonstrierte sie gleich an mehreren Beispielen.

Spitze Ironie, Absurditäten aus dem Alltag, Hintersinniges und phantasievolle Wortspielcollagen. Das ganze bewusst trocken vorgetragen - und das Publikum kam aus dem Lachen nicht mehr heraus.

Ob sie über den neuen Begriff „Fraulenzen“ philosophiert oder den halben Striptease einer Opernsängerin bei einer Karfreitagsaufführung unter die Lupe nimmt: Der Bezug zur Sprache und ihrer stark männlichen Prägung ist immer auf den Punkt da.

Sprache sei das Medium der Medien, so Pusch. Dadurch sei einer unterbewussten Beeinflussung gegen die Frauen Tür und Tor geöffnet: Die Sprache quasi als „gigantische Werbemaschinerie für die Männer“, wie Pusch es zuspitzte. Und auf die provokative Frage, ob die Frauenbewegung tot sei - das bekomme sie öfter

zu hören, erzählte Pusch - gibt sie nur eine Antwort: „Die Frauenbewegung ist erwachsen geworden. Aber Postfeministinnen werden wir erst im Postpatriarchat.“ Wie dieser Wandel sprachtechnisch passieren könnte, dafür hat Pusch gleich mehrere Lösungen parat. Differenzierung, Neutralisierung und Abstraktion sind dabei die Schlagworte. Und wer sich an „die Sängerinnen und Sänger“ statt „die Sänger“, „die Studierenden“ statt die „die Studenten“ und „das Gesundheitsministerium“ statt „der Gesundheitsminister“ nicht gewöhnen kann - die männlich dominierte Sprache hatte ja auch mehrere Jahrhunderte Zeit, sich auszuprägen.

Der Artikel wurde erstmals am 10. März 2005 im Göttinger Tageblatt veröffentlicht.

Dr. Kirsch-Auwärter überreichte einen wohlverdienten Blumenstrauß



Mehr Wachstum für Deutschland ohne Kind-Karriere-Dilemma

zwd Berlin (sop) - Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führt nach Auffassung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) zu einem Verlust von Humankapital und einer niedrigen Geburtenrate. Wie der Wirtschaftsverband in seinen jüngst veröffentlichten Wirtschaftspolitischen Positionen für dieses Jahr erklärt, würde eine Lösung dieses Dilemmas „wesentlich zur Zukunftssicherung Deutschlands“ beitragen.

Die zunehmende Kinderlosigkeit in Deutschland bedrohe das Wachstumspotenzial des Landes, heißt es im 52-seitigen Papier „100 Vorschläge für mehr Wachstum für Deutschland“. Daher müsse neben der Betreuungsquote der unter Dreijährigen auch die der über Sechsjährigen ausgebaut werden - und zwar vor allem in Westdeutschland. Gleichzeitig sollen sich die Betreuungseinrichtungen verstärkt der frühkindlichen Bildung annehmen, denn „Bildung ist die beste Prävention vor Arbeitslosigkeit“. Der Ausbau und die Sicherung seien dabei zentrale Aufgabe der Kommunen. Die Betriebe sollen in Sachen Kinderbetreuung unterstützend und „durch das freiwillige Engagement“ zu den kommunalen Angeboten wirken.

Broschüre des BMFSFJ und DIHKs zu Kosten betrieblicher Kinderbetreuung angekündigt

Wie die Leiterin der Referats Vereinbarkeit Familie und Beruf beim DIHK, Alexandra Hoffert, dem *zwd* gegenüber einräumte, scheuten sich noch viele Unternehmen davor, „betrieblich was zu machen“. Damit sich das ändert, wird der Verband in Kooperation mit dem Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) in etwa zwei Wochen eine Broschüre präsentieren, in der kleine, mittlere und große Betriebe über Möglichkeiten der Kinder-

betreuung und entsprechende AnsprechpartnerInnen informiert werden. Die Broschüre „Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung“ wird kostenlos über das BMFSFJ zu beziehen sein, darüber hinaus auf der Internetseite des DIHK zum Download bereit stehen und über dessen Intranet verbreitet werden.

Ein Problem sieht der DIHK in den gesetzlichen Hürden für so genannte „Gastkinder“, also denjenigen, die in einem Bundesland leben und in einem anderen die Kita besuchen, weil die Eltern grenzüberschreitend arbeiten. Da das Kind somit unter zwei Landesrechte fällt, kann die betreuende Kita nur mit Hilfe von Kooperationsverträgen zwischen Ländern oder Kommunen Fördergelder beantragen. Hier sieht der Verband dringend Handlungsbedarf und fordert eine Anpassung der Gesetze an einen zunehmend flexibler werdenden Arbeitsmarkt.

Kinderbetreuung nachfrageorientiert

Ausgesprochen hat sich der Wirtschaftsverband auch für eine nachfrageorientierte Kinderbetreuung, die dem veränderten Erwerbsverhalten der Eltern Rechnung tragen soll. Nach dem Aufbau eines solchen Angebots könne die Elternzeit auf ein Jahr verkürzt und durch ein lohnabhängiges Elterngeld attraktiver gemacht werden.

Die IHK-Organisation ist außerdem der Auffassung, dass das Potenzial der gut ausgebildeten Mütter besser genutzt werden muss: Wenn die rund 70 Prozent dieser Frauen, die sich einen Wiedereinstieg in den Beruf wünschen, beschäftigt wären, schliege das enorm zu Buche: Der DIHK beziffert die steuerlichen Mehreinnahmen daraus auf bis zu 6 Milliarden Euro jährlich, abgesehen von der

jährlichen Entlastung der Kommunen von Sozialhilfeausgaben in Höhe von 1,5 Milliarden Euro.

Rechnen würde sich für den Wirtschaftsverband auch eine familienorientierte Personalpolitik: Sie senke Personalbeschaffungs- und Wiedereingliederungskosten, reduziere Fehlzeiten, erhöhe die Arbeitsmotivation und damit die Arbeitseffizienz.

Vereinbarkeitsthema keine Top-Priorität

Neben der steuerlichen Absetzbarkeit von erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten, setzt der Dachverband auf die „Lokalen Bündnisse für Familie“, in denen sich Kirchen, Unternehmen, Verbände und Kommunen zu Netzwerken zusammenschließen, um gemeinsam auf eine familienorientierte Region hinzuarbeiten.

DIHK-Präsident Ludwig Georg Braun weist in seinem Vorwort zum diesjährigen Positionspapier auf die drei Top-Prioritäten für die wirtschaftspolitische Agenda des laufenden Jahres hin: Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie fällt darunter nicht.

(20.05.2005)

Zweiwochendienst Frauen & Politik, 30.05.2005.

Presse
Presse

Hinter Aktenstapeln und Bücherstaub?

Die Frauenbeauftragten in der Zentralverwaltung und in der Universitätsbibliothek

Teil 2: Der Campus

In AUGUSTE 12 berichteten wir bereits über die Arbeit der dezentralen Frauenbeauftragten am Wilhelmsplatz und in der Universitätsbibliothek. Der zweite Teil unserer Reihe stellt den Campus-Bereich Zentralverwaltung vor. Hier amtieren zur Zeit Sabine Süberkrüp aus der Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung und Roswitha Lehr von der Abteilung Sicherheitswesen und Umweltschutz als dezentrale Frauenbeauftragte. Ihre Vertreterinnen sind Vera Rieke und Jutta Hoffmann – beide sind ebenfalls in der Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung tätig. Für das Interview stand uns Sabine Süberkrüp (Foto) zur Verfügung.

Liebe Frau Süberkrüp, im September 2002, kurz nachdem Sie Ihre Stelle in der Personalentwicklung angetreten hatten, sind Sie zur dezentralen Frauenbeauftragten der Zentralverwaltung I (Bereich Campus) gewählt worden. Was hat Sie damals dazu bewogen, neben einer neuen Stelle das Amt der Frauenbeauftragten anzutreten?

Süberkrüp: Das hatte mehrere Gründe: Aus meinen vorherigen Tätigkeiten in der freien Wirtschaft wusste ich einerseits, dass das Thema Frauen und Karriere ein schwieriges ist. Andererseits weiß ich aus eigenem Erleben, wie problematisch es sein kann, Unterstützung zu bekommen, wenn es darum geht Position zu beziehen, ein Ziel zu verfolgen. Diese

Erfahrungen motivieren mich, meine Aufgaben als Personalentwicklerin mit denen einer Frauenbeauftragten zu verbinden und meine Kolleginnen zu unterstützen. Außerdem war die Universität damals meine neue Arbeitgeberin, die ich gerne aus unterschiedlichen Blickwinkeln kennen lernen wollte. Hierfür bot und bietet meine Tätigkeit als Frauenbeauftragte, meine Mitarbeit im Frauenrat und der Austausch mit anderen Frauenbeauftragten eine gute Gelegenheit.

Ihre hauptberufliche Tätigkeit als Personalentwicklerin und Ihr Engagement als dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte weisen einige Überschneidungspunkte auf. Wie würden Sie diese Schnittstellen beschreiben? Und wie beurteilen Sie diese?

Süberkrüp: Es erfordert sehr viel Fingerspitzengefühl, meine Arbeit als Frauenbeauftragte von der als Personalentwicklerin zu trennen. Wenn ich eine Konflikt- oder Karriereberatung durchführe, geschieht dies als Frauenbeauftragte oder als Personalentwicklerin? Die gleiche Frage stellt sich mir, wenn ich Umstrukturierungs- oder Reorganisationsprozesse in den Abteilungen begleite, die mit Aufgabenänderungen oder -erweiterungen verbunden sind, und ich darauf achte, dass die Belange von Frauen berücksichtigt werden.

...



Unabhängig davon habe ich ein Konzept zur Nachfolgeplanung in der Zentralverwaltung entworfen. Die Leistung der Verwaltung wird an ihrer Quantität, Qualität, Schnelligkeit und den angefallenen Kosten gemessen. Ihre ‚Kunden‘ sind die Fakultäten sowie die eigene Belegschaft. Die sorgfältige Auswahl, die Entwicklung und der richtige Einsatz des Personals sind notwendig, damit auch in der Verwaltung neue und sich ständig wandelnde Anforderungen bewältigt werden können.

Um dies sicher zu stellen, wurden und werden neben notwendigen Veränderungen im organisatorischen Bereich auch Weiterentwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte und Teams durchgeführt. Hier soll nun auch die gezielte Förderung für Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern mit Potenzial einfließen – mit dem Ziel, sie durch attraktive Perspektiven in der Verwaltung zu halten und sicher zu stellen, dass die richtigen Menschen zur richtigen Zeit am richtigen Platz sind.

Wenn diesem Konzept zugestimmt und es von den Abteilungsleiterinnen und -leitern als wichtiges Instrument zur Stellenbesetzung akzeptiert wird, kann jede Abteilung gemeinsam mit dem Bereich Personalentwicklung erarbeiten, mit welchen Schritten und mit welchem Ziel sie ein entsprechendes Förderprogramm durchführen möchte.

Mittlerweile sind Sie bereits in Ihrer zweiten Amtsperiode als dezentrale Frauenbeauftragte. Das lässt eine positive Bilanz Ihrerseits vermuten. Gleichzeitig zeugt dieser Schritt sicherlich auch davon, dass Sie noch viel vorhaben. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht? Und wie sehen Ihre mittelfristigen Pläne im Bereich der Gleichstellung aus? Wo werden Sie Schwerpunkte setzen?

Süberkriep: Ehrlich gesagt ist die Bilanz gemischt. Im Hinblick auf die große Anzahl meiner Kolleginnen kommen relativ wenig Nachfragen

oder Bitten um Unterstützung. Dies kann daran liegen, dass die Arbeit und die Möglichkeiten der dezentralen Frauenbeauftragten nicht bekannt genug sind. Vielleicht ist auch Verschwiegenheit ein Thema. Wer wendet sich bei Problemen schon an eine fremde Person ohne wirklich sicher sein zu können, dass nicht hinterher aller Welt darüber erzählt wird?

Dies bedeutet für mich, mehr über meine Aufgaben und Tätigkeiten als Frauenbeauftragte zu berichten, auf meine Kompetenz und die damit verbundene Schweigepflicht zu verweisen und das Ohr am Geschehen zu haben. Im Hinblick auf die Gleichstellung möchte ich gerne die bereits erwähnte Nachfolgeplanung in der Zentralverwaltung etablieren und begleiten. Gender Mainstreaming ist Bestandteil dieses Förderprogramms. Ich möchte erreichen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereit sind, sich untereinander mit weiblichen und männlichen Einstellungen, Sicht- und Verhaltensweisen auseinander zu setzen, die Stärken des anderen Geschlechts (an)zuerkennen und diese für die eigene Entwicklung zu nutzen.

In Kürze wird sich eine Arbeitsgruppe „Zentralverwaltung und Bibliothek“ formieren, für die Sie bereits Ihre Unterstützung zugesagt haben. Welche Ideen und Wünsche bringen Sie dazu mit?

Süberkriep: Die Mitarbeit im Frauenrat hat mir gezeigt, dass der Schwerpunkt auf den Belangen der Wissenschaftlerinnen liegt. Da sich die Universität über Forschung und Lehre identifiziert, ist dies auch nachvollziehbar. Andererseits wird von der Zentralverwaltung erwartet, dass auch sie mit ihren Dienstleistungen ‚am Ball bleibt‘, sich Veränderungen stellt und die Fakultäten bestmöglich unterstützt. Wir müssen uns deshalb häufig mit vielschichtigen Problemen auseinandersetzen: Die Quantität und Qualität müssen genauso stimmen wie die Effektivität – innerhalb und auch

außerhalb der Verwaltung. Durch das Hochschuloptimierungskonzept der Niedersächsischen Landesregierung sind auch wir von Sparmaßnahmen betroffen. Dies führt unter anderem dazu, dass die Arbeitsbelastung steigt und damit auch die Anforderungen, die an die Kolleginnen und Kollegen gestellt werden. Dabei kann es zu Überforderungen und ungerechter Arbeitsverteilung kommen. Als Gleichstellungsbeauftragte ist es aus meiner Sicht auch unsere Aufgabe, darauf zu achten, dass die Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen gefördert und unterstützt werden. Es wäre schön, wenn wir in diesem Arbeitskreis so etwas wie eine Bestandsaufnahme machen würden um zu erkennen, wo wirkliche ‚Knackpunkte‘ vorhanden sind, um für deren Abbau umsetzbare und erfolgsversprechende Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen. Darüber hinaus freue ich mich auf den Erfahrungsaustausch innerhalb der Arbeitsgruppe, weil wir vermutlich mit ähnlichen Problemen zu kämpfen haben.

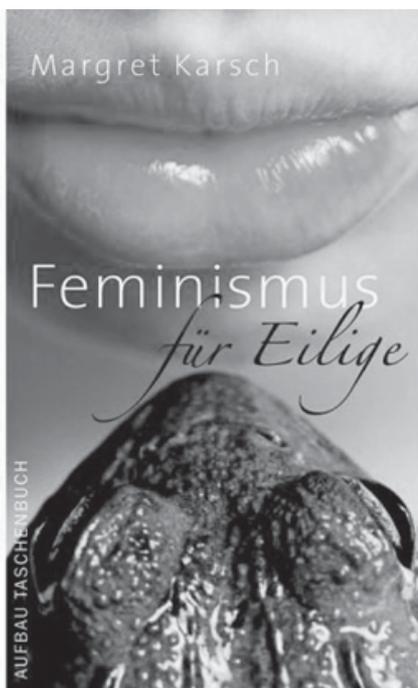
Vor einem Jahr, im Februar 2004, moderierten Sie eine zweitägige Klausurtagung des Frauenrats. Wie beurteilen Sie heute rückblickend die daraus resultierenden Entwicklungen der letzten zwölf Monate? Wo sehen Sie weiteren Veränderungsbedarf?

Süberkriep: Ich habe den Eindruck, dass sich einiges getan hat. Der Umgang untereinander scheint mir offener, das Unterstützungsangebot des Frauenbüros für die dezentralen Frauenbeauftragten ist vielfältiger geworden und im Frauenrat werden in Form von Impulsreferaten viel mehr Themen behandelt, die für alle interessant sind. Seien es die Auswirkungen auf die Gleichstellung durch die Projekte Herakles und Merlin, durch das Hochschuloptimierungskonzept oder über die Folgen des Bologna-Prozesses für die zentralen und dezentralen Verwaltungen. Der interne Stellen- und Vermittlungsmarkt wird ebenso diskutiert wie die Möglichkeiten, qualifizierte Studentinnen und

Katja Schönwandt

Wissenschaftlerinnen zu fördern. All dies erweitert die Blickwinkel und erhöht die Sensibilität im Umgang mit Neuem. Dadurch, dass die Arbeitsgruppe „Zentralverwaltung und Bibliothek“ eingerichtet wird und so die speziellen Probleme der Frauenbeauftragten aus der Zentralverwaltung und der Universitätsbibliothek intensiver behandelt werden können, sehe ich zur Zeit keinen Veränderungsbedarf. Allerdings sollten die Mitglieder der Arbeitsgruppe darauf achten, dass sie nicht den Kontakt zum Frauenrat verlieren und dadurch viele Informationen weder erhalten noch weitergeben können.

Das Gespräch führte Inken Köhler, zuständig für die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsarbeit des zentralen Frauenbüros an der Universität Göttingen.



Margret Karsch: **Feminismus für Eilige**

**Berlin: Aufbau Taschenbuch Verlag 2004.
ISBN 3-7466-2067-8. 7,50 Euro.**

Egal ob Sie es gerade eilig haben oder nicht – wie war das noch mal mit dem sowohl langen als auch widrigen Weg zum Frauenwahlrecht? Seit wann genau sind Frauen und Männer laut Gesetz zwar gleichberechtigt, aber nicht unbedingt gleichgestellt? Was heißt eigentlich „Gender Mainstreaming?“ Und wie sieht das in der Praxis aus? Was ist mit Alice Schwarzer, Verona Feldbusch, Madonna und Anne Fausto-Sterling: Feministinnen oder nicht?

Mit drei Großkapiteln und einem Vorwort zum Thema „Was ist Feminismus?“ bietet Margret Karsch einen sachkundigen Überblick über die Geschichte, die Theorien und die Praxis des Feminismus, der sich sowohl zum schnellen Nachschlagen als auch zum genüsslichen Schmöckern eignet. *Feminismus für Eilige* widmet sich im ersten Teil der Geschichte der Frauenbewegung von der Aufklärung bis zur Wende 1989/90. Berücksichtigt werden vor allem die wichtigsten deutschen, aber auch die ausschlaggebenden europäischen und nordamerikanischen Protagonistinnen sowie ihre argumentativen Standpunkte, ihre Verbündeten und – nicht zuletzt – ihre Erfolge. Kurz und knapp werden im Mittelteil einschlägige feministische Theorien erläutert, jeweils eingebettet in die entsprechenden zeitgenössischen Diskurse. Auf hohem argumentativen Niveau, aber stets gut verständlich, bringt die Autorin z.B. Licht in die Frage, warum weibliches Schreiben sich immer zuerst mit der männlich geprägten Sprache auseinandersetzen muss und welche Strategien es gibt, diesem Dilemma zu begegnen. Im dritten Teil dreht sich alles um die feministischen Diskussionen der Gegenwart. Hier wartet Margret Karsch zu Themen wie politische Partizipation, Bildung, Beruf, Sexualität, Pornographie und Abtreibung schlagfertig mit harten Zahlen und Fakten auf, dass einem die Augen aufgehen und man sowohl als auch frau für die kommenden Debatten am Küchentisch, auf dem Podium oder vor dem Bildschirm gut gerüstet ist. Übrigens, hätten Sie gewusst, dass in Deutschland mehr Frauen als Männer einen Schul- und Universitätsabschluss erwerben und dabei im Schnitt besser abschneiden, aber im Jahr 2000 nur knapp elf Prozent aller Professuren mit Frauen besetzt waren?

Sinnvoll ergänzt wird das preiswerte und gut lesbare Taschenbuch durch einen Anhang mit einer Zeittafel zu den Eckdaten der Geschichte der Frauenbewegung, einem Verzeichnis der wichtigsten feministischen Texte und einem Glossar der zentralen Begriffe. Margret Karschs ebenso aufschlussreiches wie unterhaltsames Werk bietet sowohl Einsteigerinnen als auch alten Hasen etwas – und natürlich allen Männern, die immer schon mal wissen wollten, was sie an Verona & Co so irritiert hat. Vor allem aber macht es Lust auf mehr – mehr Wissen, mehr Argumente, mehr starke Frauen – mehr Feminismus!

Mädchen in typischen Männerberufen!?

Girls' Day in der Stabsstelle Sicherheitswesen/ Umweltschutz

Roswitha Lehr



Zum ersten Male veranstaltet die Stabsstelle Sicherheitswesen/ Umweltschutz einen Girls' Day. Vier Girls' sind angemeldet: Adina, Gesa, Katharina und Madeleine. Nicht nur die Girls sind aufgeregt, für mich ist es der erste Girls' Day, den ich organisiere. In meinem Kopf schwirren viele Gedanken: Wie komme ich mit den Mädchen zurecht? Über- oder unterfordere ich sie mit meinem „Programm“? Ist es kurz- oder vielleicht sogar langweilig? Die Begrüßungsrunde findet mit Herrn Hoffmann, dem Stabsstellenleiter, statt. Er erklärt - dem Alter entsprechend - welche Aufgaben die Stabsstelle Sicherheitswesen und Umweltschutz hat. Eigentlich erst jetzt, bei der ersten praktischen Übung, zeigen die Mädchen Interesse: Unter fachlicher An-

leitung der drei Elektroinstallateure unserer Prüfgruppe fertigen die Mädchen eine Mehrfachsteckdose mit Zuleitung an (Bild oben). Der Bann ist spätestens nach dem Geschicklichkeitstest, den die Elektriker selbst erdacht und „gebaut“ haben, gebrochen. Anschließend geht es mit den Elektroinstallateuren zur Prüfung elektrischer Geräte in das Zoologische Institut und danach führt der Sicherheitsingenieur Rainer Lehr eine sicherheitstechnische Begehung in der Abteilung Isotopengeologie in der Geowissenschaftlichen Fakultät durch, an der die vier Mädchen teilnehmen dürfen. Während der Begehung werden u. a. Augen- und Körperduschen, Flucht- und Rettungswegbeschilderungen sowie Feuerlöscher

kontrolliert und den Mädchen ihre Funktionsweise erklärt. Im Anschluss werden noch die Fossiliensammlung sowie fluoreszierendes Gestein bestaunt; und jede Schülerin darf sich ein Stück Gestein aus dem Steinbecken mitnehmen - siehe Foto unten.. Nach dem Mittagessen wird ein Brandschutzfilm gezeigt. Die Schülerinnen bekommen den Sinn und Zweck von Unfallverhütungsvorschriften erklärt. Zum Schluss wird noch lebhaft über den Girls' Day diskutiert. Mit viel „Arbeitsmaterial“ und einer Foto-CD vom heutigen Tag werden die Mädchen verabschiedet. Nicht nur den Schülerinnen, auch mir und den beteiligten Kollegen hat dieser Tag sehr viel Spaß gemacht!





Girls' Day in der Universitäts- Bibliothek

Zwischen alten Schinken und Neuen Medien

Edeltraud Hüpeden

Mit etwas verschlafenem Gesichtsausdruck und scheuen Blicken standen 23 erwartungsvolle Girls um acht Uhr morgens am Treffpunkt „Rotunde“. Und alle wollten das Bibliotheksabenteuer erleben.

Nach einem Kennenlern'-Frühstück suchten wir das Magazin auf. Dort wurde ein Rätsel gelöst, 10 Fragen waren zu knacken, fast alle „rund um die Frau“, u. a. war die Autorin von „Heidi“ zu erraten, was gleich Begeisterung auslöste und alle plötzlich das Lied...“Heidi...Heidi, deine Welt sind die Beergeeeeeee“... anstimmten! Einige Mädchen machten zwischendurch Morgengymnastik, stellten sich auf Zehenspitzen, wippten oder sprangen nach oben um an die großen Zeitungsbände zu gelangen, die sie dann zu zweit tragen mussten.

Die Bibliotheksralley begann, das Logistikzentrum war unser Ziel! Dort erzählte uns Herr Triebel die abenteuerliche Geschichte des Büchertransports und anschließend stand die Reproduktions- und Fotoabteilung auf dem Programm. Erst einmal ging es zum Fotoshooting und nichts kam uns gelegener als ein Bücher-Hintergrund, also wieder zurück ins Magazin. Hier war das Gekicher groß, bis Herr Gleitsmann alle im „Kasten“ hatte. Großes Staunen bei den Mädchen als sie zusehen konnten, wie die Fotos am PC bearbeitet und auf dem Farbdrucker als Faltkarte ausgegeben wurden! Diese konnten die Mädchen zur Erinnerung mitnehmen.

Es ging in die Buchbinderei. Auch dort war alles bestens von Herrn Teuteberg und Team vorbereitet wor-

den, hier wurden als Andenken kleine Adresshefte mit persönlichen Namen bedruckt.

Das Rechenzentrum stand auf dem Programm; Herr Achenbach schob uns 23 Mädels alle in den Aufzug, dort konnten wir wirklich nicht mehr umfallen und man überhörte uns auch nicht, die Stimmung war großartig! In der Etage „-3“, also tief unter der Erde, dort ging es in den Maschinenraum, das Herz der Verbundzentrale. Hier wurden EDV-technische Geheimnisse erklärt. Um 11.30 Uhr gingen alle zum Mittagessen in die Turm-Mensa. Jetzt war Zusammenhalt gefragt, alle Girls im Gänsemarsch zur Essensausgabe, es wurden eigenartige zusammengestellte Menüs ausgewählt - die Kassiererin schüttelte nur den Kopf...

...



Jetzt wartete Herr Mittler, der Direktor der Universitätsbibliothek, auf uns. Es wurde mit ihm viel gelacht und wieder Fotos geschossen, eine tolle Atmosphäre! Ab zum Uni-Verlag, bzw. „Learning Resources Center“. Margo Bargheer hatte das Programm vorbereitet und Saskia Bellem trug vor, wie an diesem Ort recherchiert, produziert, bearbeitet, gedruckt und publiziert werden kann. Wir durften anschließend an die PCs und dort hopsten 23 Girls auf den lila Gymnastikbällen vor den PCs rum...!

Bei strahlendem Sonnenschein wanderten wir zur letzten Station - vom Campus bis zum Altbau der Universitätsbibliothek in der Innenstadt. Die Restaurierungsabteilung ist dort untergebracht. Die junge Generation war sehr fasziniert vom uralten Magazin, auch von der „Kirche“. Hier wurden wir von Frau van Issem und Herrn Pförtner durch eine Ausstellung geführt. Viele Fotos wurden gemacht - wie auch hier, „Lichtenberg“ sollte mit aufs Bild, aber er bekam vor lauter Mädels keine Luft, 23 junge Damen hingen an seinem Hals...

Ein für alle sehr anstrengender Tag ging zu Ende. Viele Eindrücke und Informationen müssen erst einmal verarbeitet werden. Aber eins steht fest: so anstrengend wie diesmal war der Girls' Day in der Universitätsbibliothek noch nie!

Nächster Girls' Day ist am 27. April 2006.



Presse

Traditionelle Rollenbilder beeinflussen die Leistungen von Studentinnen

Geschlechter-Stereotype beeinträchtigen die wissenschaftlichen Leistungen von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern. Dies geht aus sozialpsychologischen Untersuchungen hervor. Einige Beispiele:

Gemäß einer neuen Studie der University of California in San Diego zweifeln Frauen eher an ihrem Talent und brechen ein technisches Studium bei Schwierigkeiten rascher ab als ihre männlichen Kollegen. Grund dafür ist laut der Studie ein altes Rollenverständnis. Viele Studentinnen hielten Technik und Ingenieurwissenschaft für eine Männerdomäne, in der sie nur mit sehr guten Leistungen geduldet werden. Geraten sie in Schwierigkeiten, würden sie sofort ihre Eignung in Frage stellen.

Eine Studie der Sozialpsychologen Steven J. Spender, Claude M. Steele und Diane M. Quinn hatte bereits vor einigen Jahren die Macht der Stereotype aufgedeckt. Die Forschenden untersuchten die Leistungen derjeni-

gen Studentinnen und Studenten, die beim Eintritt in die University of Michigan zu den 15 Prozent Besten in Mathematik gehört hatten. Alle machten den gleichen Test. Die Vorgaben waren jedoch unterschiedlich: Eine Hälfte erhielt vor der Prüfung die Information, es handle sich um einen Test, in dem Frauen ebenso gute Resultate erzielten wie Männer. Die anderen erfuhren, die Prüfung führe je nach Geschlecht zu verschiedenen Ergebnissen. Die Wirkung der unterschiedlichen Information war eindeutig: Die Frauen in der geschlechtsneutralen Gruppe schnitten gleich gut wie die Männer ab. In der Gruppe mit dem Hinweis auf geschlechtsbedingte Unterschiede brach die Leistung der Frauen ein.

Paul G. Davies von der University of Waterloo (Kanada) zeigte Studentinnen und Studenten, die abgaben, gut in Mathematik zu sein und Wert auf dieses Fach zu legen, TV-Werbespots. Er gab vor, sie später nach ihren Erinnerungen daran zu befragen. Die

eine Gruppe sah Spots mit Frauen in nicht stereotypen Rollen und die andere sah Frauen in traditionellen Rollen. Beim anschließenden Mathematiktest schnitten die Studentinnen, welche die stereotypen Rollenbilder gesehen hatten, deutlich schlechter ab als alle anderen Testpersonen. Davies stellte fest, dass die Leistung umso schlechter war, je stärker die im Spot gezeigte Klischeevorstellung war.

Als Strategie gegen den leistungshemmenden Einfluss traditioneller Rollenbilder empfehlen Forschende Testsituationen möglichst geschlechtsneutral zu gestalten. Zudem könnten mehr Wissen über die Auswirkungen solcher Bilder sowie Beispiele erfolgreicher Wissenschaftlicherinnen negative Stereotype bei Studentinnen entschärfen.

Aus: FrauenSicht 02/2005

IMPRESSUM

Herausgegeben vom Frauenbüro
der Georg-August-Universität
Göttingen

Kontakt

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

Redaktion

Grete Andresen
Dr. Edit Kirsch-Auwärter

Layout, Druckvorstufe

Grete Andresen

Bildbearbeitung

Grete Andresen
Marina Pavlova
Jasmim Warwas

Fotos

Georg-August-Universität:

Frauenbüro

Stabsstelle Sicherheitswesen/
Umweltschutz

Nds. Staats- und Universitäts-
bibliothek

Druck

Druckhaus Göttingen
Auflage: 3.500

Nachdruck nur mit Quellenangabe
gestattet

Aus dem Inhalt

- Gleichstellung als Ressort
- Projekte des Frauenbüros
- Handbuch zur Gleichstellungspolitik
- Berichte

Konzept & Layout: Grete Andresen

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