

# Auguste 12

2004/2005



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN



Frauenbeauftragte & Frauenbüro





**Goßlerstr. 15 a  
37073 Göttingen**

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

[frauenbuero@zvw.uni-goettingen.de](mailto:frauenbuero@zvw.uni-goettingen.de)  
[www.uni-goettingen.de/frauenbuero](http://www.uni-goettingen.de/frauenbuero)

## Frauenbeauftragte & Frauenbüro



Von links:

**Jasmin Warwas**, Stud. Mitarbeiterin CIWM, (0551) 39-12489

**Dr. Edit Kirsch-Auwarter**, Frauenbeauftragte, (0551) 39-3950, [edit.kirsch-auwarter@zvw.uni-goettingen.de](mailto:edit.kirsch-auwarter@zvw.uni-goettingen.de)

**Grete Andresen**, Assistentin, (0551) 39-2404, [grete.andresen@zvw.uni-goettingen.de](mailto:grete.andresen@zvw.uni-goettingen.de)

**Dr. Sylke Ernst**, Projektleitung CIWM, (0551) 39-12489, [sylke.ernst@zvw.uni-goettingen.de](mailto:sylke.ernst@zvw.uni-goettingen.de)

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

**Janina Handkammer**, Stud. Mitarbeiterin FB, (0551) 39-12490, [janina.handkammer@zvw.uni-goettingen.de](mailto:janina.handkammer@zvw.uni-goettingen.de)



*Liebe Leserin, lieber Leser,*

Zunächst in eigener Sache: nun hat sie also begonnen, die **zweite Amtszeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** an der Universität, nicht ohne Schwierigkeiten und Verwerfungen, vor allem aber mit großem Engagement sehr vieler Beteiligter. Ein Hürdenlauf war der Wiederwahl vorausgegangen: eine Ausschreibung gemäß dem neuen NHG, aber noch nach der 'alten' Grundordnung der Universität, eine Findungskommission mit Beteiligung des Frauenrates, wenn auch nur von beratender Art, eine öffentliche Anhörung der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung mit einem Listenvorschlag, bei dem die amtierende Frauenbeauftragte den zweiten Platz einnahm, und schließlich ein zweites Hearing im Senat, bei dem sie endlich nach mehrstündiger Debatte wieder gewählt wurde. Der Vortrag aus Anlass dieses Hearings wurde inzwischen auch veröffentlicht (Frauenbüro des Bereichs Humanmedizin: Georgia 6, 2003/04, S. 51-54).

Der anschließende Rücktritt einiger Mitglieder der Senatskommission machte diese handlungsunfähig: die erforderliche Mehrheit professoraler Stimmen war nicht mehr gewährleistet. Der Senat übernahm die Amtsgeschäfte. Bis Ende 2004 wird nun die **neue Grundordnung** der Universität erarbeitet, vom Senat beschlossen und vom Stiftungsrat genehmigt werden. Darin werden Profil und Auftrag der dann neu zu besetzenden Senatskommissionen festgeschrieben. Für die Verankerung des Gleichstellungsauftrages sind dabei viele Möglichkeiten angelegt. Es gilt, sie auch zu nutzen. Denn es ist deutlich geworden, dass die mit dem Gleichstellungsauftrag an der Universität befassten Gremien, Einrichtungen und Ämter einer Neuorientierung, wenn nicht einer Neujustierung bedürfen.

In der Tat hat sich die Organisation der Universität durch die neuen Leitungsstrukturen und die Finanzautonomie der Fakultäten in kurzer Zeit maßgeblich gewandelt. Die Gleichstellungsarbeit folgt diesen Veränderungen schon jetzt. Passend dazu berichtet *AUGUSTE* im Schwerpunkt **Gleichstellung dezentral** von neuen Organisationsformen und Qualifizierungsmaßnahmen für die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen, von neuen Initiativen und Modellprojekten, in denen Frauenförderung verwirklicht wird. Bis sich allerdings aus den neuen Entscheidungsstrukturen auch neue Beteiligungskulturen entwickelt haben werden, liegen noch große, konzertierte Anstrengungen vor uns.

Was sonst noch so los war? *AUGUSTE* berichtet auch diesmal wieder von den **Veranstaltungen des Frauenbüros**, etwa zum Internationalen Frauentag eine Podiumsdiskussion zur Einführung flexibler Telearbeit im Verwaltungsbereich und eine Ausstellung zu Karrierewegen von Frauen in der Wissenschaft. *AUGUSTE* dokumentiert neue **Beiträge zur Geschlechterforschung** und begrüßt vier neue Gastprofessorinnen an der Universität. *AUGUSTE* blickt aber auch über die Universitätsgrenzen hinaus und liefert wieder Orientierungswissen im **Hochschulreformprozess**. Die Studienstrukturreform gibt mit der Modularisierung von Studiengängen einen konkreten Vorgeschmack auf die wachsende Vereinheitlichung des europäischen Hochschulraumes. Der Bundestag lässt sich über Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen informieren. In beiden Fällen tragen **Landes- und Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen** - und die wiedergewählte Universitätsfrauenbeauftragte mit ihnen - das ihre dazu bei, damit der Gleichstellungsauftrag auf der wissenschaftspolitischen Agenda bleibt. Tun auch Sie das weiterhin mit uns! Die Universität wird davon profitieren!

*Ilse Elvirschke*

## Schwerpunkt Gleichstellung dezentral

*Isabel Trzeciok*

### Vom Labor in die Vorstandsetage - Chancengleichheit für Chemikerinnen?

Ein Gender-Projekt der Fakultät für Chemie

Seite 5

*Maïke Lorenz*

### Teamwork statt Einzelkämpferinnenfrust

Der Arbeitskreis Frauenförderung und Gleichstellung an der Biologischen Fakultät

Seite 9

*Inken Köhler*

### Wo Informationsfluss und Ideenstrom zusammenfließen

Gleichstellung Dezentral - ein Projekt des Universitätsfrauenbüros

Seite 11

*Constanze Blödner/  
Andrea Schneider*

### Der Frauenrat auf Profilierungskurs

Seite 12

*Inken Köhler*

### Hinter Aktenstapeln und Bücherstaub?

Die Frauenbeauftragten in der Zentralverwaltung und in der Universitätsbibliothek

Seite 15



*Edeltraud Hüpeden*

### „Echt cool!“

Eine Nachlese zum Girls' Day in der Universitätsbibliothek

Seite 19

# I N H A L T

## Frauenforschung



### Neue Gastprofessorinnen an der Georgia Augusta

Seite 20

*Sylke Ernst*

### Gender - eine unbekanntere Kategorie in den Naturwissenschaften?

Seite 23

## Berichte



*Edit Kirsch-Aurwärter*

### Von der Gleichstellung zum Gender Management

Bericht der Universitätsfrauenbeauftragten der Georgia Augusta 2000-2004

Seite 25

## Hochschulreform

*Gudula Kreykenbohm*

### Modularisierung von Studiengängen - Neue Aufgaben für das Verwaltungspersonal

Seite 35

*Marianne Kriszto*

### Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen

Stellungnahme zur Anhörung im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Seite 37



*Grete Andresen*

### Flexible Telearbeit an der Georgia Augusta

Seite 29

*Edit Kirsch-Aurwärter*

### MINERVA in Göttingen? Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft

Seite 32

Für Sie gelesen...

Seite 10

Service

Seiten 22, 46

Impressum

Seite 47

## Gender-Projekt der Fakultät für Chemie

Isabel Trzeciok

## Vom Labor in die Vorstandsetage - Chancengleichheit für Chemikerinnen?

Mehr als fünfzig Prozent Frauen bei den Erstsemesterstudierenden in der Chemie scheinen das Gewissen zu beruhigen. Genderfragen? Bei uns doch kein Problem, lautet deshalb häufig die Antwort. Die Entwicklung der Zahlen nach Studienbeginn hat die Verantwortlichen jedoch bereits wach gerüttelt.

Ein Einbruch des Frauenanteils vor allem im ersten und zweiten Semester kann nicht ausschließlich über „Parkstudierende“ erklärt werden. Und der Anteil von nicht einmal mehr 30 Prozent Frauen bei den Promotionen – in der Chemie in der Regel der erste tatsächlich berufsqualifizierende Abschluss – ist eine deutliche Handlungsaufforderung. Noch ungünstiger sieht es dann für den Weg in die wichtigen beruflichen Positionen aus. Ob an Hochschulen oder in der Industrie – Chemikerinnen sind hier nur vereinzelt in leitenden Positionen bzw. auf Professuren zu finden.

### Ganzheitliche Konzeption

Die Fakultät für Chemie hat sich diesem Problem im Jahr 2001 angenommen und, unterstützt vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur, das Projekt „Chemiestudium unter Genderaspekten“ konzipiert. Da die Anzahl der Studentinnen nicht abrupt, sondern nach und nach abnimmt, sollen sie im Rahmen des Projekts konsequent und durchgängig von der Schule bis zum Berufseinstieg motiviert und unterstützt werden. Ziel ist es, junge Frauen bereits von der Schulzeit an für die Chemie

zu interessieren und sie auf das breite Feld von beruflichen Möglichkeiten in Forschung und Wirtschaft aufmerksam zu machen. Interessierte und qualifizierte Studentinnen sollen weiterhin über Praxiskontakte, konkrete Qualifizierungsangebote und Einbindung in Forschungsaufgaben auf ihrem Weg im Studium bestärkt werden und zusätzliche wichtige berufliche Kontakte knüpfen können. Die Fakultät setzt dabei nicht auf punktuelle Maßnahmen, sondern hat ein ganzheitliches Konzept entwickelt.



Schwerpunkte bei den Maßnahmen sind:

- Angebote für Schülerinnen
- Praxiskontakte für Studierende
- Zusatzqualifikationen für Doktorandinnen
- Rollenvorbilder
- Verbesserung des Arbeitsumfeldes
- Unterstützung in unterschiedlichen Lebenslagen

Eine so umfangreiche Angebotspalette kann die Fakultät nicht ohne Partner vorhalten. Daher wurden an den Schnittstellen zum Studium Kooperationspartner gefunden – zwei Göttinger Schulen und zur Zeit acht Unternehmen.

### Schule, Studium, Berufseinstieg – konsequent begleitet

Exzellente Absolventinnen und Absolventen in die Berufswelt zu entlassen ist schon lange ein Kompetenzmerkmal der forschungsstarken Göttinger Chemie-Fakultät. Um das hohe Forschungsniveau zu halten, darf kein Potenzial – schon gar nicht das der Frauen – ignoriert werden. Innovation und Modernität dürfen dabei nicht nur Kennzeichen der Forschung



selbst, sondern auch des Förderverhaltens für Studierende sein. Ganz im Sinn des Gender Mainstreaming setzt die Fakultät für Chemie dabei auf die Gestaltung von Strukturen, die beiden Geschlechtern zugute kommen, unterstützt aber in besonderer Weise die noch unterrepräsentierten Frauen. Unterschiedlich wie die Phasen zwischen Schule und Berufseinstieg sind die Ziele, Zielgruppen und Angebote im Rahmen des Projekts „Chemiestudium unter Genderaspekten“. Dabei ergänzen sich Querschnitt- und Längsschnitt-Maßnahmen.

Erster Ansatzpunkt ist die Schule. Mädchen für ein Chemiestudium zu interessieren und Mut zu einer häufig im persönlichen Umfeld „unverstandenen“ Berufswahl zu machen, ist in dieser Phase wichtig. Im Gegensatz zur Lehramtsausbildung kennen nur wenige der Freundinnen, Eltern oder Lehrerinnen und Lehrer die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in Wirtschaft und Forschung. Dabei darf das Ziel, Werbung zu machen, nicht davon ablenken, realistisch über die Anforderungen und Abläufe im Chemiestudium zu informieren. So kann frühzeitig Studienabbrüchen auf Grund falscher Vorstellungen entgegen gewirkt werden. Maßnahmen in dieser Phase sind Schnupperpraktika sowie Informationsbesuche in Grund- und Leistungskursen von Göttinger Schulen. Schülerinnen der Partnerschulen steht zudem die Möglichkeit offen, das Betriebspraktikum sowie die Facharbeit in einem Chemieleistungskurs an der Fakultät zu absolvieren und dort intensiv betreut zu werden.

Hat sich eine Schülerin für das Chemiestudium entschieden, werden über frühe Kontakte zur beruflichen Praxis Berufsperspektiven eröffnet und die Motivation zum Verbleib im Studium gestärkt. Durch Praktika bei den Partnerunternehmen können die Studentinnen erste Einblicke ins Berufsleben gewinnen und Unterschiede zwischen universitärer und industrieller Forschung kennen lernen. Um einer Studienzeitverlängerung vorzubeugen,

„Chemiestudium unter Genderaspekten“ ist ein Projekt der Fakultät für Chemie. Von der Schule bis zum Berufseinstieg werden Frauen dabei kontinuierlich begleitet, mit Rollenvorbildern sowie Berufsperspektiven vertraut gemacht und durch frühzeitige Praxiskontakte und Zusatzqualifikationen auf eine Karriere in Wissenschaft und Industrie vorbereitet. Das Projekt wird seit Ende 2001 vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur gefördert und vom Verein „Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“ (Bielefeld) wissenschaftlich begleitet. Die Angebote der Fakultät werden von zur Zeit zwei Kooperations-Schulen sowie acht Partnerunternehmen unterstützt. Ein Informationsflyer über das Projekt kann im Dekanat der Fakultät für Chemie oder in der Pressestelle der Universität angefordert werden.

wurde das 9. Semester als Qualifizierungssemester eingeführt. Es ist frei von Pflichtveranstaltungen und kann für Industriepraktika aber auch für Auslandsaufenthalte genutzt werden.

Promotionsstudentinnen befinden sich in der Abschlussphase ihres Studiums, wo Überlegungen zum Berufseinstieg und zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie besonders aktuell sind. Daher werden Frauen in dieser Phase besonders unterstützt. Durch die Teilnahme an Kursen aus dem Weiterbildungsprogramm der Partnerunternehmen können unterschiedliche Zusatzqualifikationen von Rhetorik über Projektmanagement bis hin zu Wirtschaftsthemen erworben werden.

In diesen Programmen nicht enthaltene Themen wie Genderkompetenz

werden in Seminaren an der Fakultät von externen Referentinnen und Referenten angeboten. Ergänzt werden die Angebote durch Workshops, bei denen die Doktorandinnen an berufspraktischen Schwerpunkten wie Bewerbungstraining oder Vereinbarkeit von Karriere und Familie arbeiten.

### **Rollenvorbilder und persönlicher Kontakt**

Zeitraumübergreifende Maßnahmen flankieren die eben beschriebenen Angebote. So wurde die Verbesserung des Arbeitsumfeldes als wichtige Komponente für die Zufriedenheit der Studentinnen mit ihrem Studium herauskristallisiert. In diesem Zusammenhang wurden Gruppenarbeitsplätze an verschiedenen zentralen Bereichen der Fakultät geschaffen, um Teamarbeit zu fördern und ein ange-



nehmeres Arbeitsklima zu schaffen. Unterstützt wurde dies durch die Bereitstellung von Computern mit Internetzugang an den Arbeitsplätzen sowie die Neugestaltung je eines Seminarraums in den drei Instituten.

Rollen Vorbilder sind ein erprobtes und bewährtes Mittel, um Studentinnen zum Studium zu motivieren, im Studium zu halten und für den Berufseinstieg als Ansprechpartnerin zu dienen. Solche Role Models werden im Projekt „Chemiestudium unter Genderaspekten“ in verschiedenen Bereichen eingesetzt. An zentraler Stelle ist hier die Vortragsreihe „Berufsbilder in der Chemie“ zu nennen, in der Referentinnen aus den unterschiedlichsten Arbeitsgebieten über ihre Karrierewege und Themen wie Familie und Karriere sprechen.

Ergänzt werden diese Angebote durch Workshops, bei denen die Studentinnen und Doktorandinnen mit berufstätigen Chemikerinnen an einem Thema arbeiten, darüber hinaus jedoch auch auf informeller Ebene ins Gespräch kommen können. In die gleiche Richtung zielen auch längere Gastaufenthalte von Chemikerinnen aus Industrie und Hochschule.

Viele frauentypische Problembereiche – allen voran Schwangerschaft und Kinderbetreuung – erfordern die individuelle Auseinandersetzung mit der jeweiligen Person und ihren Lebensumständen. Auch hier setzt das Projekt der Fakultät für Chemie an. Der rasche Zugang zu Kindergartenplätzen, die Unterstützung von Schwangeren und Müttern während der Diplom- oder Doktorarbeit sowie - längerfristig geplant - auch die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Mütter, die den beruflichen Wiedereinstieg planen, sind hier die wichtigsten Stichworte. Im Fortgang des Projekts werden die Väter unter den Studierenden ebenso wie die Mütter gezielt angesprochen werden, um eine gleichberechtigte Kinderbetreuung für beide Geschlechter zu gewährleisten.

### Vorbilder finden und Vorbild sein

Welche Erfahrungen konnten nun in der ersten Zeit des Projekts gewonnen werden? Das komplexe Göttinger Projekt findet im Allgemeinen großen Zuspruch sowohl von Seiten der Frauen als auch bei den Partnerunternehmen. Hatte es sich zunächst als schwierig erwiesen, die Angebote in ihrem vollen Umfang darzustellen, so ist es letztendlich gerade diese Vielfalt an Angeboten, die den Reiz des Projekts ausmacht.



Die Merkmale der Ganzheitlichkeit und Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnisse von Frauen sowie die zur Zeit bundesweit einzigartige Projektanlage machen „Chemiestudium unter Genderaspekten“ zum Vorbild für neu zu erarbeitende Projekte an anderen Fakultäten und anderen Universitäten.

Die Unternehmen sind an einer Zusammenarbeit im Bereich von Praktika und Seminaren sehr interessiert. Der frühe Kontakt zu guten Studierenden und Absolventen erweist sich vor allem für kleinere und weniger bekannte Unternehmen als effektive Möglichkeit, sich als interessanter potentieller Arbeitgeber zu präsentieren. Über die Präsentation des Projekts vor allem in den entsprechenden Fachkreisen lassen sich Netzwerke für dau-

erhafte Strukturen knüpfen, die langfristig allen Studierenden zu Gute kommen.

Als sehr positiv hat sich die wissenschaftliche Begleitung des Projekts durch den Verein „Frauen geben Technik neue Impulse e.V.“ erwiesen. Der Abgleich der Projektideen mit dem Expertenwissen der Ansprechpartnerinnen war dabei ebenso wichtig wie die neuen Kontakte und Ideeninputs, die über diese Einrichtung erfolgen konnten.

Genderfragen? Bei uns doch kein Problem? So einfach ist es dann auch wieder nicht. So lange Aktivitäten und Projekte in diesem Themenbereich noch immer auf Unverständnis oder gar Ablehnung stoßen, ist das Thema nicht vom Tisch. Viel mehr sind solche Reaktionen, die es selbstverständlich auch beim Projekt „Chemiestudium unter Genderaspekten“ gegeben hat und gibt, ein Zeichen dafür, wie wichtig und dringend benötigt Angebote in diesem Bereich sind. Der Weg vom Labor in die Vorstandsetage scheint eben theoretisch klar und einfach, doch auf dem Weg dorthin gilt es für die Studentinnen mehr Stolpersteine aus dem Weg zu räumen als vielen ihrer Kommilitonen und Lehrenden bewusst ist. Wenn auch zahlreiche Unternehmen schon in der Personalplanung und -rekrutierung ihr

### Isabel Trzeciok

Geboren 1977. Magister in den Fächern Kunstgeschichte, Publizistik und BWL an der Uni Göttingen. Während des Studiums Praktika bei BMW, im Redaktionsbüro Radio + Fernsehen, beim Lamuv-Verlag und Tätigkeit als Hilfskraft am Institut für Physikalische Chemie. Seit 2001 Dekanatsreferentin an der Fakultät für Chemie und freie Journalistin.



Interesse an mehr Vielfalt und insbesondere an mehr Frauen in der Forschung deutlich machen, ist auch dort in der Praxis noch viel Kreativität gefordert. Die Fakultät für Chemie will durch die Einbindung der Partner aus der Wirtschaft in das gemeinsame Projekt auch hierzu einen positiven Beitrag leisten.

### Es bleibt viel zu tun

Zeit, die Hände in den Schoß zu legen und mit der eigenen Arbeit zufrieden zu sein, ist es also noch lange nicht. Die Projektstruktur steht und muss nun mit Leben gefüllt werden. Die ersten Erfahrungen der Teilnehmerinnen sind gut. Doch müssen noch mehr Frauen dazu motiviert werden, die Angebote in vollem Umfang wahrzunehmen.

Der wohl wichtigste Aufgabenbereich für die Zukunft des Projekts besteht daher in der Kommunikation – nach innen als persönliche Ansprache der Zielgruppen und nach außen zur Präsentation des Projekts als Vorbild für andere sowie als attraktives Betätigungsfeld für weitere Partner. Ziel muss es sein, die Strukturen so zu festigen und auszubauen, dass die Angebote nach dem Ende der Projektlaufzeit und -förderung zum Selbstläufer und Selbstfinanzierer werden und damit der Fakultät für Chemie ein exzellentes Alleinstellungsmerkmal bieten.

## Dr. Kirsch-Auwärter als Universitätsfrauenbeauftragte in Göttingen bestätigt

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, seit April 2000 Universitätsfrauenbeauftragte in Göttingen, wurde für eine weitere Amtszeit von vier Jahren vom Senat der Georgia Augusta wiedergewählt.

Ihre zukünftige Arbeit sieht Frau Dr. Kirsch-Auwärter geprägt von der Umsetzung inneruniversitärer Reformen und Etatkürzungen, die sich auf Studien- bzw. Arbeitsbedingungen sowie Karrieremöglichkeiten von Frauen auswirken werden. Daher wird künftig der Schwerpunkt die professionelle Service- und Beratungsfunktion für das Präsidium und die Verwaltung sein. In der Umsetzungsphase befindet sich „Telearbeit“, das Projekt des Frauenbüros, das eine flexiblere Handhabung der Arbeitszeit er-

möglicht. Außerdem möchte Kirsch-Auwärter sich für die Einrichtung einer universitätseigenen Kindertagesstätte stark machen. Die Autonomie der Fakultäten könnte für eine bessere Einbindung der Fakultätsfrauenbeauftragten genutzt werden. Sie sollten in die Gremien der Fakultät so inte-

griert sein, wie die Universitätsfrauenbeauftragte in den Hochschulgremien. Ihr Ziel sei es ebenfalls, weitere Mentoring-Netzwerke für Absolventinnen anzustoßen und die Personalentwicklung in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu etablieren.



*Dr. Edit Kirsch-Auwärter (links) bekam Blumen und Glückwünsche vom ganzen Team durch ihre Assistentin Grete Andresen überreicht.*

Maike Lorenz

## Teamwork statt Einzelkämpferinnenfrust

### Der Arbeitskreis Frauenförderung und Gleichstellung an der Biologischen Fakultät

Im Frühjahr 2003 wurde die Gleichstellungsarbeit an der Biologischen Fakultät von einem damals aus 10 Frauen bestehenden Arbeitskreis übernommen. Nachdem die vorherige Frauenbeauftragte zurückgetreten war, wurden dem Beschluss der Frauenvollversammlung folgend in den einzelnen Instituten Frauenbeauftragte gewählt. Ursache dieser Umstrukturierung war vor allem der große Umfang und die zunehmende Komplexität der ehrenamtlichen Aufgaben der dezentralen Frauenbeauftragten. Durch die Verankerung von Frauenbeauftragten auf Institutsebene sollte neben der schlichten Arbeitsteilung auch der Gleichstellungsarbeit vor Ort ein Gesicht gegeben werden.

Für die Zoologischen Institute wurden zwei, für das Albrecht-von-Haller Institut für Pflanzenwissenschaften, das Institut für Mikrobiologie und Genetik sowie das Georg-Elias-Müller Institut für Psychologie je eine Institutsfrauenbeauftragte mit bis zu zwei Vertreterinnen gewählt. Die Institutsfrauenbeauftragten arbeiten schwerpunktmäßig in ihren Instituten, sind jedoch untereinander vertretungsberechtigt. In regelmäßigen Arbeitskreissitzungen werden Maßnahmen abgestimmt und Erfahrungen ausgetauscht. Fakultätsweite Gleichstellungsbelange werden gemeinsam bearbeitet und durch Arbeitsteilung konnten z.B. die zahlreichen Berufungskommissionen intensiv begleitet werden. Auch Einstellungsunterlagen konnten einfacher weitergeleitet werden, wodurch manche Verzögerungen bei Stellenbesetzungen verhindert wurden. Trotz hoher Motivation und entlastender Arbeitsteilung ist Zeit immer noch ein Mangelfaktor, so dass der Einsatz in fakultätsübergreifenden Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen der Gleichstellung an Hochschulen (AG Merlin, AG Herakles, AG Bologna, AG Öffentlichkeitsarbeit u.a.) oft nur mit einer geringen Energieinvestition erbracht werden kann. Die interne Kommunikation zwischen vielen Personen ist trotz



Melanie Jäger, Dr. Maike Lorenz, Marita Kalck, Julia Müller, Jennifer Fehr, Angela Kopp, Bettina Hucke, Gisela Vogel, Dr. Sonja Migge.

Mailingliste zeitintensiver, bringt aber viele Vorteile durch Erfahrungsaustausch und gegenseitige Unterstützung. Auf diese Art und Weise könnten in Zukunft neue Institutsfrauenbeauftragte gut und schnell eingearbeitet werden, was dem jetzigen Team durch den gleichzeitigen Beginn aller Mitglieder etwas erschwert wurde. Reger Email- und Telefonkontakt kann teilweise Sitzungen ersetzen, für die Termine schwer zu finden sind. Er wird dadurch erleichtert, dass die meisten einen Arbeitsplatz an der Uni

mit entsprechender Infrastruktur haben. Diese Art der nichtöffentlichen Netzwerkarbeit hatte allerdings inzwischen den unerwünschten Nebeneffekt, dass die Fakultät das bisherige Frauenbüro vorübergehend in einen ungeeigneten Raum ausgelagert hat. Das günstig im Dekanatsgebäude gelegene Frauenbüro wurde als wenig genutzt betrachtet und fiel bis auf weiteres der allgemeinen Raumnöte zum Opfer. Eine erhöhte Transparenz und Präsenz des Arbeitskreises wird hier hoffentlich bald Abhilfe schaffen. Durch die Vertreterinnen fast aller Statusgruppen im Arbeitskreis wird die gleichzeitige Frauenförderung auf verschiedenen Ebenen

erleichtert. Jede einzelne Frauenbeauftragte hat die Möglichkeit, ihr persönliches Engagement zu fokussieren. Im Falle von institutsinternen Befangenheiten hat die gegenseitige Vertretung bereits Konflikte zu verhindern geholfen.

**Der Arbeitskreis Frauenförderung und Gleichstellung der Biologischen Fakultät ist über eine gemeinsame Emailadresse jederzeit zu erreichen:**

**[fbabio@gwdg.de](mailto:fbabio@gwdg.de)**

**Die Kontaktdaten der einzelnen Institutsfrauenbeauftragten finden sich auf der Homepage des Dekanats.**

## Handbücher zur Gleichstellung an Hochschulen

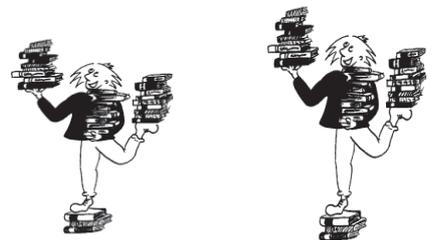
Das Handbuch **Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Ein Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik** (2004) entsteht im Rahmen eines Qualifizierungsprojektes für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte im Frauenbüro der Universität Göttingen und erscheint im Herbst 2004 im VS Verlag für Sozialwissenschaften (ehemals Leske + Budrich). Es will der zunehmenden Komplexität universitärer Gleichstellungsarbeit Rechnung tragen und zu ihrer Professionalisierung beitragen. Der erste Teil vermittelt theoretische Grundlagen und regt zur Reflexion derjenigen Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung an, die gleichstellungspolitische Praxis beeinflussen. Im zweiten Teil liegt der Schwerpunkt auf den konkreten Aufgabenfeldern und Handlungsmöglichkeiten von Gleichstellungsbeauftragten an der Hochschule.

Das **Handbuch zur Gleichstellung** an Hochschulen (2003) des Gleichstellungsbüros der Fachhochschule Bielefeld gibt eine Einführung in die Gleichstellungsarbeit an deutschen Fachhochschulen und erweist sich als vielseitige Arbeitshilfe für Gleichstellungsbeauftragte. Das Handbuch kann im PDF-Format (913 KB) heruntergeladen werden: <http://lnhf.gwdg.de/ciwm/dokumente/dokumente.htm>.

**Quelle:** CIWM-Info Nr. 05/04 vom 17. März 2004/<http://lnhf.gwdg.de/ciwm>

Das Handbuch **Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen** (2003) richtet sich an die Verantwortlichen an Fachhochschulen und wurde im Rahmen des gleichnamigen Projekts an der Fachhochschule Nordwestschweiz erarbeitet. Es basiert auf Kernzielen und Qualitätsmerkmalen und enthält Vorschläge und Checklisten für deren Umsetzung. Sie können das Handbuch (PDF, 207 KB) bestellen bei Ruth Freiburghaus.

**Email:** [r.freiburghaus@fh-aargau.ch](mailto:r.freiburghaus@fh-aargau.ch)



*Inken Lind:*

### **Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick.**

**cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 2, hrsg. von Brigitte Mühlenbruch. Bielefeld: Kleine Verlag, 2004. 160 S., 17,80 € ISBN 3-89370-389-6**

Der zweite Band der Schriftenreihe des CEWS „cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung“ gibt einen Überblick über die Forschungsergebnisse der vergangenen Jahrzehnte zu den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Wissenschaft und zeigt Perspektiven für weiterführende Ansätze auf.

Während rund 50 Prozent der StudienanfängerInnen und etwa 47 Prozent der HochschulabsolventInnen weiblich sind, sinkt der Anteil an Frauen mit jeder Stufe auf der Karriereleiter kontinuierlich. Die Folge ist eine erhebliche geschlechterspezifische Asymmetrie in Führungspositionen im deutschen Wissenschaftssystem. Der mit dem langjährigen Qualifikationserwerb verbundene „return on investment“ ist für Frauen durchschnittlich deutlich geringer als bei ihren männlichen Kollegen. Die zahlreichen Bemühungen der letzten Jahre, Chancengleichheit in der Wissenschaft zu verwirklichen, greifen indes nur zögerlich. Eine zentrale Grundlage, um effektive Maßnahmen entwickeln und einsetzen zu können, ist die genaue Kenntnis der diesem Trend zu Grunde liegenden Ursachen. Mit der Erforschung dieser Ursachen haben sich in den vergangenen 50 Jahren unterschiedliche Disziplinen beschäftigt; dabei kamen eine Vielzahl an Theorien und Methoden zum Einsatz. Die dabei erzielten Ergebnisse wurden bislang kaum systematisch zusammengefasst und eingeordnet.

Hier knüpft der vorliegende Band der Autorin und CEWS-Mitarbeiterin Dr. Inken Lind an. Die Autorin schließt eine Lücke, indem sie die empirischen Ergebnisse einer rund 50jährigen interdisziplinären Forschungs-

historie erstmals in der Zusammenschau analysiert und kenntnisreich gegenüber stellt. Unter Berücksichtigung der verschiedenen Ansätze, Prämissen und Perspektiven wird das ganze Panorama an wissenschaftlicher Erkenntnis ersichtlich und der Forschungsgegenstand in seiner Komplexität erkennbar. Die Publikation ist eine wichtige Handreichung für die Fachöffentlichkeit in Wissenschaft und Politik, aber auch für Wissenschaftlerinnen und an der Thematik interessierte Personenkreise. Dabei zeichnet die Veröffentlichung besonders aus, dass sie über die Rezeption hinausgehend Ansatzpunkte für künftige, wirksame Handlungsstränge zur Herstellung von tatsächlicher Chancengleichheit aufzeigt.

# Wo Informationsfluss und Ideenstrom zusammenfließen

## Gleichstellung Dezentral - ein Projekt des Universitätsfrauenbüros

Seit Oktober 2003 gibt es im Frauenbüro der Georgia Augusta eine Koordinationsstelle für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsarbeit. Ziel des Projektes ist es zum einen, die Verbindungen zu den dezentralen Frauenbüros auszubauen und zu verstärken. Zum anderen sollen diese Fäden miteinander verknüpft und zu einem Netz gesponnen werden, das den dezentralen Frauenbeauftragten eine intensivere und themenzentrierte Kommunikation ermöglicht. Aber wie sieht dies in der Praxis aus, welche Schritte wurden bisher unternommen und welche werden ihnen folgen?



*Von links: Antonia Schmid, Kristina Leipoldt, Dr. Sonja Migge, Gisela Holler, Dr. Christine Amend-Wegmann, Katja Schönwandt, Dr. Gabriela Schumann und Christina Daunicht*

Dezentrale Gleichstellungsarbeit bezeichnet die Arbeit der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen der Universität. Das Gremium, in dem sie miteinander vernetzt sind, ist der sogenannte Frauenrat. Er tagt einmal im Monat und dient als Forum zum Austausch über aktuelle Fragestellungen. Dezentrale Frauenbeauftragte werden alle zwei Jahre neu gewählt. Für alle neu ins Amt gewählten Frauenbeauftragten wird das Universitätsfrauenbüro im Sommersemester 2004 zur ersten Orientierung eine Einführungsveranstaltung durchführen, eine regelmäßige Wiederholung ist vorgesehen.

Die starke Fluktuation der dezentralen Frauenbeauftragten ist eine große Herausforderung in der Koordination dezentraler Gleichstellungsarbeit. Bereits ein Jahr nach unserer zweitägigen Fortbildungsveranstaltung für alle amtierenden Frauenbeauftragten im Februar 2003 (siehe AUGUSTE 11) sind viele der damals Aktiven heute gar nicht mehr im Amt. Der Grund

hierfür ist überwiegend die Beendigung des Studiums oder eine berufliche Neuorientierung außerhalb der Universität. Für alle dezentralen Frauenbeauftragten wird das Frauenbüro im Wintersemester 2004/2005 erneut eine Fortbildungsveranstaltung durchführen, die auf die in der ersten Veranstaltung gelegten Grundsteine der Professionalisierung, des intensivierten Austauschs und der größeren Vertrautheit untereinander aufbaut. Zusätzliche Unterstützung beim Orientierungs- und Hindernislauf einer jeden Amtsführung bietet das Werk „Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Ein Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik“, dessen Autorinnen alle ehemalige dezentrale Frauenbeauftragte der Universität Göttingen sind und das mit Mitteln des Frauenbüros finanziert wurde. Es erscheint im Herbst 2004 im VS Verlag für Sozialwissenschaften. Das Manuskript steht den dezentralen Frauenbüros bereits seit dem Frühjahr 2003 als Nachschlagewerk zur Verfügung.

Zur Zeit ist außerdem eine Erfahrungs- und Kompetenzübersicht in Arbeit, in der stichwortartig vermerkt wird, welche der rund 50 dezentralen Frauenbeauftragten in welchen Themenbereichen über Wissen und Erfahrungen verfügt, das sie zur Expertin und Ansprechpartnerin für andere Kolleginnen macht. Auch ehemalige Frauenbeauftragte werden in dieser Aufstellung zu finden sein. Die Übersicht soll Kompetenzen bündeln und sichtbar machen. Sie soll ferner gewährleisten, dass Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sich nicht als Einzelkämpferinnen wahrnehmen, sondern auf ein unterstützendes Netzwerk zurückgreifen können, dessen Akteurinnen alle in ähnlichen Strukturen arbeiten. Wenn beispielsweise Fragen zur Evaluation von Frauenförderplänen auftauchen, ich wissen will, wie eine Berufungskommission arbeitet, oder Informationen zu Mentoring-Projekten benötige, kann ich gezielt jemanden in diesem Netzwerk ansprechen. Dies macht die Arbeit schneller und effizienter.

...

Als Ergebnis einer Klausurtagung des Frauenrats, die am 16. und 17. Februar 2004 stattfand - siehe dazu den nachfolgenden Bericht - wurden Arbeitsgruppen gebildet, deren Aufgabe es ist, gleichstellungsrelevante Fragen im Hochschul-Alltag zu erarbeiten und über diese im Frauenrat zu referieren. Dazu gehören zum Beispiel die Reformprojekte Herakles und Merlin, das Hochschuloptimierungskonzept der Landesregierung, die speziellen Belange der Frauenbeauftragten in Reorganisationsprozessen sowie die Frage nach der Gleichstellung im Bologna-Prozess. Hier wird somit neues Expertinnenwissen geschaffen.

*Last but not least* verbessert das Frauenbüro mit seinem Projekt „Gleichstellung dezentral“ die technische Ausstattung der dezentralen Frauenbüros. Die Frauenbeauftragten der Fakultät für Agrarwissenschaften, der Philosophischen Fakultät und der Zentralverwaltung II (Reinigungsdienst) erhielten neue PC-Ausstattungen, weitere Verbesserungen sind in Planung. Zusammengefasst steht die Koordinationsstelle für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsarbeit für Vernetzung, Professionalisierung und themenzentriertes Arbeiten. Sie ist sowohl Schnitt- als auch Anlaufstelle für Unterstützung, Beratung und Information.

### Koordinatorin

Inken Köhler M.A.

Telefon (0551) 39-3959

[inken.koehler@zvw.uni-goettingen.de](mailto:inken.koehler@zvw.uni-goettingen.de)

*Von links:  
Andrea Schneider, Dr. Edit Kirsch-  
Auwärter, Helga Hartelt und Inken Köhler*

Constanze Blödner/Andrea Schneider

## Der Frauenrat auf Profilierungskurs

### Was ist eigentlich der Frauenrat?

Mit dieser Frage wird wohl jede Frauenbeauftragte zu Beginn ihrer Amtszeit spätestens dann konfrontiert, wenn der erste Dienstag des Monats naht und sie sich bei Chef oder Chefin für zwei Stunden abmeldet, um in die Goßlerstraße zu radeln. Dort nämlich finden die monatlichen Sitzungen des Frauenrats, oder - wie er offiziell heißt - des „Rats der Frauenbeauftragten“, statt. Einen Frauenrat gibt es an der Universität Göttingen ebenso lange wie das Frauenbüro: seit 1992. Er ist im Niedersächsischen Hochschulgesetz mit folgendem Wortlaut (§42, Abs.5, Satz 4) verankert:

*„Die Gleichstellungsbeauftragten einer Hochschule bilden zur gegenseitigen Abstimmung und Unterstützung den Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und können sich gegenseitig vertreten.“*

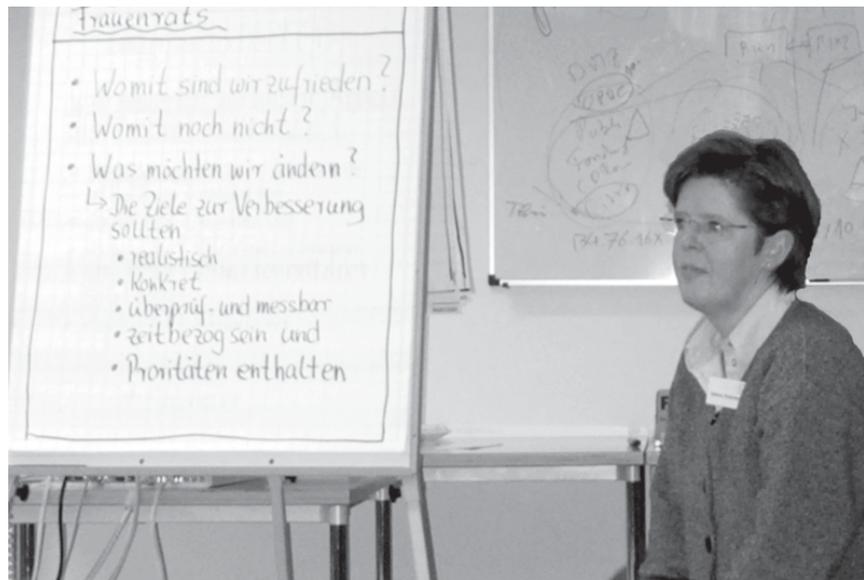
Natürlich nehmen längst nicht alle der rund 50 amtierenden dezentralen Frauenbeauftragten an jeder Sitzung des Frauenrats teil. Doch die, die da sind, die es also geschafft haben, ihre anderen Aufgaben für zwei Stunden zurückzustellen und unbehelligt ihren Arbeitsplatz zu verlassen, sind nun ganz sicher nicht hier, um Kaffee zu trinken. Kaffee getrunken wird zwar von Zeit zu Zeit auch, vor allem aber wird gearbeitet: Auf die Genehmigung von Tagesordnung und Protokoll folgen Anfragen an das Frauenbüro und aktuelle Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen. Der Frauenrat ist zunächst ein Beratungsgremium: Jede Frauenbeauftragte, die Hilfe bei der Lösung eines Problems sucht, kann sich an das Plenum um Rat wenden. Die Mitglieder sind untereinander nicht zur Verschwiegenheit verpflichtet. Auf diese Weise können gerade die 'Neueren' aus dem Erfahrungsschatz der 'Älteren' schöpfen, was in einem Gremium mit relativ starker Fluktuation von besonderer Bedeutung ist.



Einen Teil seiner Sitzung widmet der Frauenrat jedoch einem Schwerpunktthema, das in der Regel von Expertinnen und Sachverständigen präsentiert wird, etwa

- Qualifikations- und Fortbildungsvorhaben an der Universität, vorgestellt von Helga Meincke, Bereich Personalentwicklung, oder
- Projektvorstellungen wie „Gleichstellung dezentral“, vorgestellt von Inken Köhler, Koordinationsstelle für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsarbeit im Frauenbüro der Universität.
- „Chemiestudium unter Genderaspekten“ wurde vorgestellt von Isabel Trzeciok, Dekanatsreferentin der Fakultät für Chemie.
- Das „Center für Informations- und Wissensmanagement“ (CIWM) wurde präsentiert von Dr. Sylke Ernst, Frauenbüro der Universität.

Engagiert ist der Frauenrat auch bei der Besetzung der Stelle der Universitätsfrauenbeauftragten. Zwei seiner Mitglieder haben an der Findungskommission beratend teilgenommen, Szenarien für die Hearings entwickelt und dem Frauenrat über den Ablauf des Verfahrens berichtet. Im Frauenrat wurde der Beschluss der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung intensiv diskutiert, dem Senat für die Wahl in dieses Amt eine Liste mit zwei Bewerberinnen vorzulegen. Nicht minder engagiert wurde der Senatsbeschluss erörtert, entgegen den Empfehlungen der Senatskommission Dr. Edit Kirsch-Auwärter für eine zweite Amtsperiode zu verpflichten. Schließlich musste der darauf folgende Rücktritt von zehn Mitgliedern der Senatskommission zur Kenntnis genommen und mit den eigenen Vorstellungen von der Gleichstellungsarbeit in Einklang gebracht werden. Eine Neuorientierung und Neujustierung der Gleichstellungsgremien an der Universität ist gefordert.



*Sabine Süberkrüp, Bereich Personalentwicklung und Frauenbeauftragte in der Zentralverwaltung*

## Wie sehen wir den Frauenrat heute?

Am 16. und 17. Februar fand eine Klausurtagung für den Frauenrat statt. „Klausur“ bedeutet an sich Einsamkeit und Abgeschlossenheit, und eine Klausurtagung ist eine Tagung unter Ausschluss der Öffentlichkeit. Der Frauenrat hatte sich zurückgezogen, um darüber zu debattieren, welches Profil dieses Gremium in Zukunft auszeichnen sollte. Frischer Wind soll auch im Frauenrat einziehen, denn Probleme gibt es genug, da die Strukturumwandlungen im Land und innerhalb der Universität auch vor dem Frauenrat nicht halt machen.

An diesem Workshop, der von Sabine Süberkrüp, Bereich Personalentwicklung und Frauenbeauftragte in der Zentralverwaltung, in den Räumen der SUB professionell moderiert wurde, nahmen zahlreiche Frauenbeauftragte teil. Die Tagung begann mit einer Bestandsaufnahme: Mit welchen Aspekten der Zusammenarbeit im Frauenrat sind wir zufrieden? Wo sehen wir Verbesserungsbedarf? Das Brainstorming ergab, dass die Regelmäßigkeit der Treffen sowie die gute Atmosphäre als positiv empfunden werden. Auch der Informationsfluss unter den Frauenbeauftragten und die

Möglichkeit zum Austausch über Einzelfälle werden geschätzt. Der Frauenrat wird von den Frauenbeauftragten als Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung gesehen, die Reflexion der gemeinsamen Erfahrungen schafft einen Zugewinn auch für die eigene wissenschaftliche Karriere.

Andererseits fühlen sich nicht alle Mitglieder des Frauenrats gleichermaßen und gut genug eingebunden; vor allem neue Frauenbeauftragte sind unsicher bezüglich ihrer Aufgaben und ihrer Akzeptanz in den Einrichtungen und wünschen sich eine bedarfsgerechte Einarbeitung. Unzufriedenheit herrscht auch über die als unzureichend eingeschätzte Vernetzung mit anderen Einrichtungen und Gremien, über die mangelnde Außenwirkung und die bislang geringe hochschulpolitische Wirkung des Frauenrates. Sind dezentrale Frauenbeauftragte eine „Alibieinrichtung“ der Universität? Ist der Frauenrat ein Kaffeekränzchen in der Mittagszeit? Wie bringt er seine Handlungsoptionen und sein politisches Gewicht zur Geltung?

*Lesen Sie bitte auf der nächsten Seite weiter...*



Von links: Antonia Schmid, Kristina Leipoldt und Dr. Sonja Migge

### Wie wird der Frauenrat sich entwickeln?

Nachdem diese Bedürfnisse erkannt waren, suchten die Teilnehmerinnen des Workshops in der nächsten Arbeitsphase in kleinen Gruppen nach Formen und Inhalten, um die Profilierung des Frauenrats voranzubringen. Im Plenum wurde dann darüber beraten, welche der Ideen kurz-, mittel- und langfristig in die Tat umgesetzt werden und wie dies geschehen soll. Das Plenum einigte sich auf folgende Maßnahmen:

- Die Frauenratssitzungen sollen weiterhin thematische Schwerpunkte haben. Zu diesem Zweck wurden Arbeitsgruppen gebildet, die Impulsreferate vorbereiten, bzw. externe Präsentationen aus Gleichstellungsperspektive aufbereiten. Themen der Arbeitsgruppen sind zunächst die Gleichstellung im „Bologna-Prozess“ (Modularisierung der Studiengänge), die Umsetzung der Hochschulreformprojekte „Herakles“ (Fakultätsautonomie) und „Merlin“ (Leistungsindikatoren) sowie die Durchsetzung des „Hochschuloptimierungskonzeptes“ der Landesregierung (Budgetkürzungen).
- Eine Erfahrungs- und Kompetenzliste soll angelegt werden. In-

formationen, die für die Gleichstellungsarbeit wichtig sind, sollen ergänzend zum Handbuch den Frauenbeauftragten auch ‘interaktiv’ zugänglich gemacht werden. Hier sollen neben den erfahrenen Expertinnen im Frauenbüro weitere Ansprechpartnerinnen zu so unterschiedliche Themen wie Berufungs- und Einstellungsverfahren, Kinderbetreuung, Altersteilzeit, Forschungs- und Lehrevaluation oder Mediation benannt werden.

- Die Öffentlichkeitsarbeit soll professionalisiert, Studierende und Mitglieder der Universität über die Arbeit des Frauenrats und der Frauenbeauftragten umfassend informiert werden.
- Eine Zusammenarbeit des Frauenrats mit anderen Einrichtungen der Universität soll initiiert, Kontakte etwa mit dem Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und zum Personalrat intensiviert werden.

### Was ist inzwischen umgesetzt worden?

Die geplanten Arbeitsgruppen haben ihre Arbeit inzwischen aufgenommen; ein erstes Produkt ist der vorliegende Bericht; andere befinden sich

noch in der Planungsphase. Den Hochschulalltag bestimmende Themen werden in Arbeitsgruppen bearbeitet. Der Frauenrat setzte einige davon inzwischen auf seine Agenda:

- Im März berichtete Dr. Gudula Kreykenbohm, Leiterin des Bereichs Lehrentwicklung der Abteilung 2: Studium und Lehre, über die anstehende Modularisierung der Studiengänge („Bologna-Prozess“) und die Folgen für den Bereich der zentralen und dezentralen Verwaltungen.
- Im Mai und Juni informierte Heike Dollmann, zentrale Ansprechpartnerin der Fakultäten, über den Stand des „Herakles“-Prozesses. Der Frauenrat diskutierte über neu gewonnene Autonomie und veränderte Entscheidungsstrukturen in den Fakultäten ebenso wie über die Folgen für die zentralen Gremien und Einrichtungen aus Sicht der Frauenbeauftragten.
- Im Juli wird Vizepräsident Prof. Kree über Ziele und Umsetzung des „Merlin“-Projektes berichten. Der Frauenrat wird Evaluationsverfahren an der Universität und den Fakultäten in den Blick nehmen.

### FAZIT

Im Frauenrat liegen Gleichstellungswissen und -können gebündelt vor. Hochschulpolitisch Verantwortliche können sich auf seine Kompetenz und sein Engagement verlassen. Mit der Universitätsfrauenbeauftragten und dem Frauenbüro der Universität wird er seine Stimme im Hochschulreformprozess verstärkt bemerkbar machen.

## Die Frauenbeauftragten in der Zentralverwaltung und in der Bibliothek

# Hinter Aktenstapeln und Bücherstaub?

### Teil 1: Der Wilhelmsplatz und die Niedersächsische Staats- und Universitätsbibliothek

Frauenbeauftragte gibt es an allen Ecken und Enden unserer Universität. Zum einen natürlich die Zentrale Universitätsfrauenbeauftragte, Dr. Edit Kirsch-Auwärter, zum anderen zahlreiche sogenannte dezentrale Frauenbeauftragte. In allen Fakultäten informieren und beraten sie Studentinnen und Mitarbeiterinnen, nehmen an Bewerbungsgesprächen und Berufungsverfahren teil, organisieren Vorträge, sitzen in den Fakultätsräten und werben Gastprofessorinnen ein. Das Amt hat sich etabliert. In manchen Bereichen übernimmt eine einzige Person die ganze Arbeit, in anderen gibt es ein Team aus mehreren Frauenbeauftragten, die sich gegenseitig unterstützen und vertreten. Doch was ist mit der Zentralverwaltung und der Bibliothek? Auch hier engagieren sich Frauenbeauftragte, deren Arbeit in dieser und der nächsten Ausgabe der AUGUSTE vorgestellt wird. Stellvertretend für ihre Amtskolleginnen wurden vier amtierende bzw. ehemalige Frauenbeauftragte von der Autorin interviewt. Teil 1 berichtet vom Wilhelmsplatz und der SUB.



## Der Wilhelmsplatz

**Den Auftakt bildet ein Gespräch mit Ellen Kraus, ehemalige Frauenbeauftragte am Wilhelmsplatz, das anlässlich einer öffentlichen Frauenvollversammlung im November 2003 stattfand. Dieses Gespräch wird hier in überarbeiteter Fassung präsentiert.**

*Liebe Ellen, vielleicht möchtest du eingangs etwas zu deinem Werdegang als Frauenbeauftragte am Wilhelmsplatz erzählen. Seit wann bist du dabei? Wie hat alles angefangen? Und was hat dich motiviert, Frauenbeauftragte zu werden?*

**Kraus** Meine Arbeit begann im April 1996 als stellvertretende Frauenbeauftragte der Zentralen Studienberatung und ein Jahr später, 1997, wählten mich die Kolleginnen zur hauptamtlichen Frauenbeauftragten. Damals gehörte die Zentrale Studienberatung zu den Zentralen Einrichtungen der Universität. Später erfolgte dann die Zuordnung zur Abteilung 2 (Studium und Lehre) und damit der Umzug von der Humboldtallee zum Wilhelmsplatz. Im Jahr 2001 wurden Petra Görres und ich als stellvertretende

bzw. hauptamtliche Frauenbeauftragte gewählt. Wir waren das erste Team am Wilhelmsplatz.

**Und deine Motivation?**

**Kraus** Ich wusste anfangs sehr wenig über die konkrete Arbeit einer Frauenbeauftragten. Aber das Thema interessierte mich. Viele Frauen, die ich kenne, arbeiten in typischen Frauenberufen. Und meistens sind die Anforderungen an die Frauen dabei höher als die Bezahlung ihrer Arbeit. Oder nehmen wir die Rückkehr vom Familien- ins Berufsleben. Da stellt sich oft die Frage, ob der alte Beruf oder die frühere Stelle überhaupt noch in Frage kommen. Persönlich konnte ich nach zehn Jahren Kindererziehung in meinem alten Beruf als Bauzeichnerin nicht mehr einsteigen. Das Computerzeitalter hatte diesen Beruf

Assoziiert werden mit dem Amt der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Göttingen in der Regel diejenigen, die für die 13 Fakultäten zuständig sind. Das mag an der großen Zahl der Fakultäten liegen, kann aber auch damit zusammenhängen, dass dort die scheinbar ‚typischeren‘ Aufgaben einer Frauenbeauftragten an der Universität wahrgenommen werden. Aber Uni ist eben nicht nur Studium. Hinter Lehre und Forschung steht ein riesiger Verwaltungsapparat. Die Frauen- und Gleichstellungsarbeit der Zentralverwaltung der Universität Göttingen - hier sind rund 570 Frauen beschäftigt - wurde aufgrund der Größe der Einrichtung in drei Bereiche unterteilt: Den Wilhelmsplatz, den Campus und den Reinigungsdienst. Eine weitere Zentrale Einrichtung ist die Niedersächsische Staats- und Universitätsbibliothek – kurz SUB. Hier sind ca. 230 Frauen beschäftigt, deren Interessen ebenfalls von einer Frauenbeauftragten vertreten werden.

zu sehr verändert. Ein anderes für mich sehr wichtiges Thema ist die Weiterqualifizierung von Frauen durch Fortbildungen. Hierzu wollte ich die Frauen motivieren, sie in ihrer beruflichen Laufbahn unterstützen.

***Frauenbeauftragte werden oft gefragt, warum es sie eigentlich gibt. Womit warst du in den letzten Jahren als Frauenbeauftragte am Wilhelmsplatz beschäftigt?***

**Kraus** Diese Frage ist mir auch oft gestellt worden, aber sie lässt sich ja gut beantworten. Ich bin in vielen Sitzungen dabei, zum Beispiel in den Bereichsleitersitzungen der Abteilung 2 und im Frauenrat, dem Zusammenschluss aller Frauenbeauftragten dieser Universität. Auch möchte ich die Arbeitsgruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung erwähnen, die sich vor einigen Jahren mit dem Thema BAT (Bundesangestelltentarifvertrag) beschäftigt hat. Wir haben die Einstellungen an der Universität Göttingen in den Jahren 1970-1999 verglichen. Das Ergebnis dieser Arbeit ist nachzulesen in AUGUSTE, Heft 9/2000. Ein wirklich sehr interessanter Vergleich der Einstellungsbedingungen!

Ein weiteres Aufgabenfeld ist die Beratung, insbesondere zum Thema Arbeitsplatz- oder Studienbedingungen. Die Zusammenarbeit mit den Fakultätsfrauenbeauftragten ist für mich von großer Bedeutung, da sie sich in einigen Bereichen besser auskennen als ich. Der direkte Kontakt zu meinen Kolleginnen und Kollegen bedeutet mir sehr viel, und er ist wichtig für meine Arbeit. Leider habe ich aufgrund der hohen Arbeitsbelastung nicht immer ausreichend Zeit für diese Kontaktpflege gehabt.

***Inwiefern hat dir die Teilnahme an den Sitzungen des Frauenrates und der vom Frauenbüro angebotenen Fortbildung in der Ausübung deines Amtes geholfen?***

**Kraus** Der Frauenrat ist ein sehr wichtiges Gremium für mich. Die Fakultätsfrauenbeauftragten und die Frauenbeauftragten aus den Zentralen Einrichtungen erhalten hier nicht nur wichtige Informationen von einander, sondern können sich auch intensiv über ihre Arbeit austauschen. Das trägt natürlich entschieden zu einem besseren gegenseitigen Verständnis bei. Es gab auch Sitzungen, in denen ich und andere Frauenbeauftragte aus den Zentralen Einrichtungen für mehr Aufmerksamkeit kämpfen mussten. Dadurch, dass es an der Universität Göttingen 13 Fakultätsfrauenbeauftragte, aber nur vier aus den Zentralen Einrichtungen gibt, nahmen die Belange der Fakultäten oft mehr Raum ein. Unsere Probleme hingegen mussten vertagt werden. Wir haben darauf aufmerksam gemacht – mit dem Ergebnis, dass die Fakultätsfrauenbeauftragten heute viel besser über unsere Arbeit informiert sind als früher. Anfang 2003 gab es eine spezielle Fortbildung für dezentrale Frauenbeauftragte. Diese war für mich wegen der Kontaktpflege persönlich sehr wichtig. Da ich schon so lange im Amt bin, waren die Themen für mich natürlich nicht so neu wie für diejenigen, die gerade neu ins Amt berufen waren.

***Wenn du zurückblickst, was erscheint dir dann als besonders wichtig in deiner Amtszeit? Welche Erfolge konntest du verzeichnen? Was hat dir dein Engagement persönlich gebracht?***

**Kraus** Für den Erfolg in diesem Amt gibt es unterschiedliche Maßstäbe. Zum einen sind es die positiven Rückmeldungen der Frauen, die von mir beraten wurden. Es kostet Überwindung, sich anderen anzuvertrauen. Ich helfe, indem ich zuhöre und mit Rat und Tat zur Seite stehe, soweit ich kann. Diskretion ist dabei Ehrensache. Zum anderen bin ich in allen Sitzungen präsent, wenn es um Neueinstellungen oder Veränderungen am Wilhelmsplatz geht, um neue Aufga-

ben, neue Arbeitsbereiche und neue Arbeitszeiten. Ich verleihe den Kolleginnen und Kollegen eine Stimme, wenn es um Veränderungen für Teilzeitbeschäftigte geht oder wenn ich auf die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingehen möchte.

***Die Ausübung des Amtes der Frauenbeauftragten ist nicht immer leicht. Wo siehst du die besonderen Herausforderungen des Amtes? Gibt es Dinge, die du zukünftigen Frauenbeauftragten mit auf den Weg geben möchtest?***

**Kraus** Auch wenn das vielleicht etwas banal klingt, in erster Linie ist es nur wichtig, Interesse für diese Arbeit zu haben – das Fachwissen eignet man sich im Laufe der Zeit an. Man wächst sozusagen hinein in das Amt. Der Satz „Das kann ich nicht“ taucht nur am Anfang auf.

***Um bei den Visionen zu bleiben: Was wünschst du dir für die Kolleginnen am Wilhelmsplatz? Was liegt dir auf dem Herzen?***

**Kraus** In erster Linie eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation. Die Reorganisation fordert von allen viel Kraft, weil alles im Umbruch ist. Wichtig wäre mir auch, dass die Fähigkeiten der Kolleginnen und Kollegen stärker gefördert und ihr Einsatz auch honoriert würde. Ich denke da an Höherqualifizierung durch Fortbildungen und an gerechtere Bezahlung der Leistungen. Zur Zeit haben wir einfach ein Zuviel an Arbeit!

***Ich bedanke mich sehr herzlich bei dir für dieses Gespräch!***

*Inken Köhler (rechts)  
in Gespräch mit  
Edeltraud Hüpeden*



## Die Niedersächsische Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen

Auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Niedersächsischen Staats- und Universitätsbibliothek (SUB), Edeltraud Hüpeden, stand für ein Interview zur Verfügung. Sie ist seit Mai 2002 im Amt.



**Liebe Edeltraud, seit 30 Jahren arbeitest du als Technische Angestellte in der Fotostelle der Universitätsbibliothek, viele Jahre davon im sogenannten Historischen Gebäude und seit Anfang der 90er Jahre im Neubau der Bibliothek. Was hat dich bewegt, nach so langer Zeit neue Akzente zu setzen und für das Amt der Frauenbeauftragten zu kandidieren?**

in der Unibibliothek sehr gut auskenne. Ich bin so viele Jahre dort, kenne die Entwicklungen und Probleme, weiß, was die Kolleginnen und Kollegen bewegt. Das ist eine gute Voraussetzung für dieses Amt.

**Als Frauenbeauftragte wird man immer wieder mit der Frage konfrontiert, ob man denn nur für die Frauen da sei, oder warum es keinen Männerbeauftragten gebe. Welche Reaktionen hast du von deinen Kolleginnen und Kollegen bekommen, als sie dich plötzlich in deiner neuen Rolle sahen?**



**Hüpeden** Ich glaube, der Grund liegt genau darin, dass ich so lange Jahre immer das gleiche gemacht habe. Ich wollte etwas verändern in meinem Berufsleben, etwas anderes machen, aus dem Alltagstrott heraus kommen. Warum sich nicht für eine gute Sache engagieren? Die Arbeit einer Frauenbeauftragten hat mich schon länger interessiert, auch wenn ich inhaltlich nicht viel darüber wusste. Neugier und Aufbruchsstimmung haben mich getrieben, ja eine Art Aufbruch zu neuen Ufern war es. In meinem Beruf selbst gibt es kein Weiterkommen, deshalb habe ich andere Möglichkeiten zur Veränderung genutzt. Davon einmal abgesehen bringe ich natürlich auch den Vorteil mit, dass ich mich

**Hüpeden** Flapsige Bemerkungen bekomme ich durchaus, aber die sind nicht immer so ernst gemeint, sondern eher ein Zeichen von lockerem Umgang hier bei uns. In Abteilungen, in denen hauptsächlich Männer beschäftigt sind, sind die Umgangsformen eben manchmal salopp. Ich kenne das, daran bin ich gewöhnt. Aber ich bin nicht auf den Mund gefallen! Meine unmittelbaren Kolleginnen haben nicht viel zu meiner neuen Rolle gesagt. Mein Vorgesetzter unterstützt mich, indem er mir die Möglichkeit



gibt, meine Aufgaben zeitlich flexibel zu erledigen. Ich kann das Amt gut neben meiner Tätigkeit in der Fotostelle ausüben. Die Aufgaben werden also nicht den anderen Kolleginnen und Kollegen aufgeladen. Das trägt erheblich dazu bei, dass sich keiner von ihnen über mein Engagement beschwert.

### **Und wie würdest du deine Aufgaben und Zuständigkeiten beschreiben?**

**Hüpeden** Da ist zum einen die Teilnahme an Stellenbesetzungen. Ich sehe Bewerbungsmappen durch und achte dabei darauf, dass der Anteil qualifizierter Bewerbungen von Frauen sich auch in der Anzahl der Einladungen zum Bewerbungsgespräch widerspiegelt. Anders ausgedrückt, wenn sich 20 Prozent Frauen und 80 Prozent Männer beworben haben und fünf Personen zum Gespräch eingeladen werden, dann sollte mindestens eine Frau unter ihnen sein.

Zum anderen gibt es die Sprechstunde. Manchmal kommt jemand vorbei und nutzt das Angebot, aber in der Regel werde ich mehr so zwischen Tür und Angel angesprochen. Vielleicht liegt das daran, dass die Kolleginnen nicht gesehen werden wollen, wenn sie ins Frauenbüro kommen. Es wird ja gleich vermutet, dass sie ein Problem haben. Aber in so einem Fall können sie auch mit mir per Email kommunizieren oder mich in meiner Sprechstunde anrufen. Gerne können sie mich auch am Arbeitsplatz anrufen, aber dort kann ich natürlich nicht immer frei sprechen. Denn ich arbeite in einem großen Raum, in dem mehrere Kolleginnen und Kollegen sitzen. Man kann mich auch bitten, bei den Kolleginnen direkt vorbeizukommen. Es arbeiten ja nicht alle in Großraumbüros.

Ich bin für die Kolleginnen da, wenn sie Probleme am Arbeitsplatz haben, wenn sie Fortbildungen machen möchten und den Antragsweg nicht wissen oder wenn sie Hilfestellung bei Bewerbungen benötigen. Ich gebe

Tipps und leite sie gegebenenfalls an andere Stellen weiter, zum Beispiel bei kniffligen rechtlichen Fragen oder bei Mobbing, ich bin ja keine Anwältin oder Therapeutin. Ich sehe meine Aufgabe darin, die Kolleginnen aufzufangen, sie zu unterstützen, erste Ansprechpartnerin zu sein, zuzuhören. Es ist oft einfacher, zu jemandem zu kommen, den man kennt, als zu einer offiziellen Beratungsstelle zu gehen. Da ist die Hemmschwelle viel höher. Oft wollen sich die Kolleginnen auch nur Informationsmaterial holen, aber es kommt auch vor, dass sie sich etwas von der Seele reden möchten.

**Welche Bereiche deiner Arbeit haben dich besonders herausgefordert? Hattest du Schwierigkeiten? Wie hast du sie gemeistert? Und welche Erfahrungen konntest du sammeln? Was hast du Neues gelernt?**

**Hüpeden** Zu Anfang hatte ich große Schwierigkeiten mit dem Computer umzugehen, denn für meine Arbeit in der Fotostelle brauche ich keinen. Also habe ich Fortbildungen gemacht, unter anderem zur Einführung in die Arbeit am PC und eine Fortbildung speziell für dezentrale Frauenbeauftragte. Diese Einführung in die Aufgaben einer Frauenbeauftragten hat mir sehr geholfen.

**Gibt es Visionen, die du für die Gleichstellungsarbeit in der SUB hast?**

**Hüpeden** Ja. Ich wünsche mir, dass sich mehr Frauen in der SUB für die Gleichstellungsarbeit interessieren und dass ich mit diesem Amt nicht mehr so ganz allein dastehe, zumal ich für das Historische Gebäude und den Neubau präsent sein muss. Es wäre auch schön, während der Urlaubszeit eine Vertretung zu haben. Ich denke, viele Frauen trauen es sich nicht zu als Frauenbeauftragte zu kandidieren. Aber auch ich bin ahnungslos in dieses Amt ‚hineingerutscht‘, und ich muss sagen, dass ich mit großem Spaß und viel Interesse an die Sache herangehe. Viel Unterstützung sowie Fortbildungen bekomme ich vom Frauenbüro und von den Kolleginnen im Frauenrat.

Ich hoffe, dass ich mein Amt noch einige Jahre und dann mit mehr Frauen im Schlepptau ausüben kann, natürlich im Falle einer Wiederwahl, die jetzt ansteht. Daher mein Aufruf: „Traut euch, ihr Frauen, im Team sind wir noch stärker und können mehr bewegen. Informationen gebe ich euch jederzeit gerne.“

**Na, wenn das kein krönender Abschluss ist! Ich wünsche dir alles Gute für deine weitere Arbeit und bedanke mich ganz herzlich für das Gespräch.**



### **Inken Köhler M.A.**

ist seit dem 1. Oktober 2003 Mitarbeiterin im Projekt „Koordinationsstelle für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsarbeit“. Ziel des Projektes ist es, die Tätigkeiten der Fakultätsfrauenbeauftragten und der Frauenbeauftragten in den Zentralen Einrichtungen stärker zu vernetzen und die dezentrale Gleichstellungsarbeit an der Universität Göttingen zu intensivieren. Schwerpunkte sind die Beratung, Unterstützung und Weiterqualifizierung der dezentralen Frauenbeauftragten sowie die Verbesserung des Informationsflusses und der materiellen Ausstattung.

Edeltraud Hüpeden

**Girls'Day**  
Mädchen-Zukunftstag

## „Es war cool!“

### Nachlese zum Girls' Day 2004 in der Universitätsbibliothek

Ein toller Tag ging zu Ende... Müde waren wir alle hinterher vom vielen Laufen, Zuhören, Nachdenken, Lachen und Essen. Lukas konnte am Nachmittag nicht mehr zum Fußballtraining, so erschöpft war er. Aber hört euch unsere Geschichte an: Um 9:00 Uhr war Treffpunkt im Foyer der Bibliothek. Schick gestylt kamen Imke, Sabine, Juliane, Nele, Paula, Arthur, Elena und Johanna an – Lukas gar im Laufschrift mit Carla an der Hand. Wir musterten uns erst einmal, ich stellte gleich fest, wir hatten fast alle Turnschuhe an, welch ein Glück, denn etliche Kilometer standen uns bevor. Nach einem kurzen Frühstück mit Milchbrötchen und Cola machten wir erst einmal einen Rundgang durchs Haus. Auch im Aufzug machten wir uns gut bemerkbar, indem

wir versehentlich Alarm auslösten, weil alle so zappelig waren! Nach Besichtigung der Büchermassen ging es in das Logistik-Zentrum, wo uns mit sehr viel Witz die Wichtigkeit der Arbeitsabläufe erklärt wurde. Ein Mitarbeiter krallte sich ein paar PC-Freaks von uns, der Rest trabte hinter mir her in die Buchbinderei. Dort hatte man liebevoll kleine Hefte vorbereitet, die mit persönlichen Namen versehen wurden - es war der Renner! Nun kam ein Highlight, die Fotostelle! Wir spielten und zauberten mit digitalen Bildern! Die Zeit raste uns davon!

Hui... essen mussten wir ja auch noch, also im Galopp in die Mensa. Dort war für uns liebevoll ein Tisch reserviert. Etwas chaotisch war es schon,

bis wir alle unser Essen hatten. Die jungen Damen wählten fast alle einen Salatteller(!). Carla kümmerte sich um die zwei Boys und besorgte ein Stammessen mit drei Portionen Nudeln sowie gleicher Menge Salat. Endlich saßen wir mal... puh! Die Pause kam uns sehr gelegen.



Jetzt gab es noch Eis und Cola. Während dieser Genießerminuten wurde der nächste Schlachtplan ausgeheckt. Das „Historische Gebäude“ stand noch auf dem Programm, die Uhr tickte... ! Aber wir lösten erst einmal unser Rätsel. Fünfzehn Fragen waren zu knacken bzw. zu erraten. Fast alles „rund um die Frau“. Hier eine kleine Kostprobe: Welche Frau kandidiert 2004 für das Amt der Bundespräsidentin? A: Inge Meysel, B: Gesine Schwan, C: Ursula Engelen-Kefer. Antwort: Inge Meysel! Diese Ratesituation war köstlich, der Schnitt löste 8 Fragen, war super! Bei der Preisverleihung konnte ich noch von den Kids lernen, wie man auslost: Zettel mit Namen hinterm Rücken in die Hand nehmen, alle fallen lassen, nur einen in der Hand

behalten, das ist der Sieger! Die Preise - lauter Gutscheine - kamen auch gut an. Es gab keinen Verlierer!

Jetzt kam die Frage, wo geht's nun hin, in das Historische Gebäude oder in die GBV-Abteilung? Die Uhr lief... das Los entschied. Ab in die GBV-Abteilung! Es gab Kugelschreiber und Notiz-

blöcke von ver.di sowie Traubenzucker zur Hebung des Blutzuckerspiegels, denn wir waren zu diesem Zeitpunkt mittlerweile sehr erschöpft. Nachher, im Maschinenraum, tief unten auf der Etage „minus drei“, wurden uns noch viele EDV-technische Geheimnisse verraten.

Inzwischen war es fast 15:00 Uhr. Wir mussten zum Ende kommen. Mit vielen kleinen Geschenken und

Eindrücken im Gepäck fiel das Feedback sehr positiv aus: Auf meine Frage, ob dieser Tag okay war, kam einstimmig „Es war cool!“

**Der nächste Girls' Day  
ist am 25. April 2005**

**Girls'Day**  
Mädchen-Zukunftstag

## Neue Gastprofessorinnen an der Georgia Augusta



**DR. PERDITA POHLE** ist gegenwärtig Privatdozentin und Oberassistentin am Geographischen Institut der Universität Gießen. Sie ist eine international anerkannte Wissenschaftlerin und gehört zu der kleinen Gruppe von Geographinnen, die sich sowohl aus sozial-geographischer als auch physisch-geographischer, insbesondere aus ökologischer Sicht, mit Fragen der Frauen- und Genderforschung auseinandersetzen. Ihre vielseitige und intensive Beschäftigung mit der Gender-Thematik konzentriert sich im Rahmen der Bevölkerungs- und Sozialgeographie auf die Entwicklungsländerforschung mit regionalem Schwerpunkt in Zentral- und Südasiens. In einem aktuellen Forschungsprojekt in Ecuador stehen darüber hinaus genderbezogene ökologische Fragestellungen im Vordergrund des Interesses. Frau Dr. Pohle wird im Sommersemester 2004 in der Geologischen Fakultät lehren und forschen.



**PROF. DR. ELSIE MCKEE** vom Princeton Theological Seminary wird im Sommersemester 2004 als Gast der Theologischen Fakultät der Universität Göttingen Lehre und Forschung betreiben. Eine wesentliche Aufgabe wird dabei die Entwicklung studien- und forschungskonzeptioneller Überlegungen zur Weiterentwicklung einer theologiespezifischen Genderperspektive für die Beteiligung der Theologischen Fakultät am Studiengang „Gender-Studies“ sein. Dr. McKee wird eine Vorlesung, ein Seminar und mit Prof. Dr. Kaufmann ein gemeinsames Hauptseminar als Lehrveranstaltungen anbieten. Elsie McKee ist eine auf den Forschungsgebieten der kirchen- und theologiegeschichtlichen Frauenforschung international anerkannte Professorin. Sie ist Inhaberin der Archibald Alexander Professur für reformationsgeschichtliche Studien und die Geschichte des Gottesdienstes am Princeton Theological Seminary. Aufgrund ihrer Arbeiten zu Calvin und Schütz Zell gehört sie zu den herausragenden reformationshistorischen Forscherinnen. Gleichzeitig hat sie einen grundlegenden Beitrag zu einer kirchen- und theologiegeschichtlichen Frauenforschung, mit enger Verbindung zu der allgemeinen sozial- und kulturgeschichtlichen Spätmittelalter-, Reformations- und Frühzeitforschung geleistet. Professorin McKee findet durch die nur in Göttingen praktizierte langjährige Erforschung der reformierten Tradition innerhalb des Spektrums des Protestantismus ideale Forschungsbedingungen.

Warum ist die Lebenserwartung von Frauen in Entwicklungsländern geringer als die der dort lebenden Männer? Welche Auswirkungen haben verbesserte Bildungschancen für Mädchen auf das wirtschaftliche Wachstum in armen Ländern? Welche Bedeutung hat die gesundheitliche Versorgung von Frauen für die soziale und ökonomische Entwicklung eines Landes? Welcher Zusammenhang besteht zwischen dem Bildungsniveau von Frauen und dem allgemeinen Einkommensniveau in einem Land?

Mit diesen Fragen, die das Verhältnis von Gender, Bildung, Gesundheit und wirtschaftlichen Entwicklungschancen untersuchen, beschäftigt sich **PAULA LORGELLY**, Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessorin im Wintersemester 2004/2005 am Centrum für Globalisierung und Europäisierung der Wirtschaft (CeGE). Die gebürtige Neuseeländerin, die an der University of Otago (Dunedin, Neuseeland) 1999 ihren PhD mit einer Arbeit zu „The effect of gender gaps in education and health on economic growth across countries“ erwarb, kann zahlreiche Veröffentlichungen zur ökonomischen Sicht auf die Genderproblematik vorweisen, darunter in so renommierten wissenschaftlichen Zeitschriften wie Oxford Economic Papers, Applied Economics und Empirical Economics. Die heute 30jährige Volkswirtin war zunächst als Lecturer am Department of Economics der University of Otago, Neuseeland, tätig, bevor sie im Februar 2000 nach Großbritannien ging und dort als Lecturer für Gesundheitsökonomie an der University of Nottingham lehrte und im September 2002 als Health Foundation Lecturer an die University of East Anglia wechselte. Mit der Gastprofessur von Paula Lorgelly wird es erstmals an der Universität Göttingen Lehrveranstaltungen zu Genderfragen mit einem explizit wirtschaftswissenschaftlichen Ansatz geben. Paula Lorgelly wird im Wintersemester 2004/2005 am CeGE zwei Vorlesungen, „Health Economics“ und „Gender and Development“ halten. „Economics of Gender“ wird das Thema eines Seminars sein, in dem Paula Lorgelly einen ökonomischen Blick auf die Geschlechterfrage werfen wird. Geeignet sind die drei Lehrveranstaltungen insbesondere für Studierende des BA/MA Studiengangs Internationale Wirtschaft und des Studiengangs Genderforschung.



Im Wintersemester 2004/05 wird die argentinische Literaturwissenschaftlerin **ALEJANDRA TORRES** als Gastprofessorin des Maria-Goeppert-Mayer-Programms des MWK am Seminar für Romanische Philologie tätig sein. Frau Torres hat an den Universitäten Köln und Buenos Aires hispanistische Geschlechterforschung gelehrt. Sie ist in renommierte Zentren wie das „Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género“ in Buenos Aires oder das „Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer“ des Colegio de México eingebunden. Ihr wissenschaftliches Interesse gilt vornehmlich Fragen einer gender-orientierten lateinamerikanischen Literatur- und Kulturgeschichte und der Rekonstruktion weiblicher Genealogien. Der innovative Ansatz ihrer Arbeiten verbindet die Gender-Perspektive mit Fragen der Intermedialität. Besondere Aufmerksamkeit hat sie der wohl bedeutendsten mexikanischen Gegenwartsschriftstellerin Elena Poniatowska gewidmet. Am Seminar für Romanische Philologie hat sich seit einigen Jahren ein Schwerpunkt im Bereich der hispanistischen Geschlechterforschung etabliert, der sich auch in der Mitwirkung am Studiengang der interdisziplinären Arbeitsgruppe niederschlägt. Die Gastprofessur ist Ausdruck der Internationalisierung dieser Bemühungen und wird der Göttinger Geschlechterforschung weitere wichtige Impulse geben.



NEUE GASTPROFESSORINNE



## Center für Informations- und Wissensmanagement

Das Center für Informations- und Wissensmanagement (CIWM) unterstützt die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF: <http://lnhf.gwdg.de>) in ihrer Arbeit zur Gleichstellung der Frauen in Forschung, Lehre und Studium.

Das CIWM hat das Ziel, Instrumente des Informations- und Wissensmanagements zu entwickeln und zu implementieren sowie hochschulübergreifende Wissensnetzwerke auszubauen, um dadurch die Gleichstellungsarbeit zu professionalisieren und die aktuellen Prozesse der Hochschulreform mitzugestalten.

Das CIWM verfolgt diese Ziele, indem es die Wissensgemeinschaften der LNHF durch gezielte Recherche und Beratung zu ausgewählten Themen inhaltlich unterstützt und sie in der Nutzung internetbasierter Kommunikationstechnologie berät.

CIWM-Infos zu ausgewählten Themen werden im Internet zur Verfügung gestellt: <http://lnhf.gwdg.de/ciwm>

### CIWM-Infos 2003

- 1/03 Work-Life-Balance
- 2/03 Erlasse des MWK
- 3/03 DFG-Frauenförderung
- 4/03 Doppelkarriere-Paare
- 5/03 Gender and ICT
- 6/03 Förderprofessuren für Frauen
- 7/03 Informatica Feminale 2003
- 8/03 gender konsequent
- 9/03 Hochschulbudgetierung und Gleichstellung
- 10/03 Projekt der LNHF: Mentoring
- 11/03 Kommunikation in Netzwerken
- 12/03 Hochschulrektorenkonferenz Dresden
- 13/03 Webportal Chancengleichheit
- 14/03 Frauenförderung an Fachhochschulen
- 15/03 Veranstaltungen in Niedersachsen
- 16/03 BuKoF Jahrestagung
- 17/03 Aufbau lokaler Netzwerke - Mailinglisten
- 18/03 Weiterbildung: Aufbaustudiengänge
- 19/03 Studienguthaben-Modell
- 20/03 Fragebogen Wissenskommunikation
- 21/03 gender report 2003
- 22/03 Hochschuloptimierungskonzept
- 23/03 Peer-Review-Verfahren
- 24/03 W-Besoldung
- 25/03 Neue Zielvereinbarungen

### CIWM-Infos 2004

- 1/04 Forschungsförderung
- 2/04 Nachrichten aus der LNHF
- 3/04 Frauen in der Drittmittel- und EU-Forschung
- 4/04 Expertinnendatenbanken
- 5/04 Handbücher zur Gleichstellung an Hochschulen
- 6/04 Internet - Teil: Suchmaschinen
- 7/04 Elite und Exzellenz
- 8/04 Aktuelle Publikationen
- 9/04 Frauen und (Informations-)Technologie
- 10/04 Computervermittelte Kommunikation
- 11/04 Modularisierung und Akkreditierung von Studiengängen

#### Kontakt

Dr. Sylke Ernst  
Frauenbüro der Georg-August-Universität Göttingen  
(0551) 39-12489  
[sernst@gwdg.de](mailto:sernst@gwdg.de)



1997 wurden an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und der Humboldt-Universität Berlin die ersten interdisziplinären Magisterstudiengänge in den Gender Studies eingerichtet. Sechs Jahre danach schien der Zeitpunkt für einen ersten Erfahrungsaustausch und für die Diskussion von Zielen und Strategien ihrer weiteren Implementierung, allerdings ausschließlich bezogen auf die Universitäten, gekommen.

So lud das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der HU Berlin am 4.-5. Juli 2003 Vertreter/innen aller Einrichtungen ein, die Gender Studies-Studiengänge und interdisziplinäre Studienschwerpunkte bereits institutionalisiert haben.

Die intensive Diskussion zu dem Thema lässt sich in dieser Dokumentation nicht vollständig abbilden, aber die gehaltenen und nun abgedruckten Inputreferate geben einen Über- und Einblick in den Stand der Diskussionen zu den im deutschsprachigen Raum bisher gemachten Erfahrungen und Herausforderungen in den Gender Studies.

Zusätzliche bieten die vorangestellten tabellarischen Kurzvorstellungen der verschiedenen Studienformen in den Gender Studies in Deutschland, Österreich und in der Schweiz allen Studierenden, Interessierten und Institutionen einen Überblick darüber, wo Gender Studies mit welchen Schwerpunkten, Abschlüssen und beruflichen Perspektiven gegenwärtig studiert werden können.

ISBN 3-89626-385-4

# Gender – eine unbekannte Kategorie in den Naturwissenschaften?

oder: Worüber Natur- mit Kultur- und Sozialwissenschaftlerinnen ins Gespräch kommen könnten

*Bericht über einen Vortrag von Dr. Kerstin Palm, Humboldt-Universität Berlin, im Colloquium Geschlechterforschung am 12.1.2004 in Göttingen.*

Macht das nicht neugierig, wenn eine der ersten Wissenschaftlerinnen Deutschlands, die naturwissenschaftlich sozialisiert ist und sich heute im Kulturwissenschaftlichen Institut der Humboldt Universität aus feministischer Perspektive kritisch mit den Naturwissenschaften auseinandersetzt, in Göttingen über ihre Arbeit berichtet? Die Neugier wurde mit einem interessanten und Vortrag und mit Erkenntnissen darüber belohnt, warum die Genderthematik in den Naturwissenschaften (bislang) abwesend war, warum es Kommunikationsprobleme zum Beispiel zwischen den Gender Studies und der Biologie gibt und warum es wichtig ist, dass die Naturwissenschaften die Genderforschung integrieren.

Wahrscheinlich mangelt es Wissenschaftlerinnen nicht an Gesprächsthemen und sie fragen sich, warum sie gerade jetzt Kommunikationsprobleme thematisieren sollten, die sie vielleicht subjektiv gar nicht wahrnehmen. Der Grund liegt darin, dass mit dieser Zwischenbilanz über die Genderthematik in den Naturwissenschaften zugleich Anforderungen an die Gender Studies wie an die Naturwissenschaften verknüpft sind, die konsequent umgesetzt deren Forschungs- und Lehrkanon verändern werden. Und deshalb ist der jetzige Zeitpunkt – mit den anstehenden Hochschulreformen im Zuge des Bolognaprozesses, wie z.B. der Modularisierung der Studiengänge – genau der richtige Zeitpunkt, diese inhaltlichen Diskussionen zu führen.

Mit Unterstützung der Autorin habe ich den Vortrag vom 12. Januar 2004 in Göttingen zusammengefasst. Gender gilt in den Gender Studies als eine Kategorie, die fächerübergreifend einsetzbar ist. Auffällig ist jedoch, dass in den meisten Gender Studiengängen die Naturwissenschaften nicht vertreten sind, weil in diesem Disziplinenkonsortium im Allgemeinen in keinem Fachgebiet Gender-Aspekte verhandelt werden. Dies scheint auf den ersten Blick erstaunlich, da es doch eine wachsende Anzahl von genderinspirierten Studien zu Körper- und Materievorstellungen auch der Naturwissenschaften gibt. Kerstin Palm verweist auf die Arbeiten von Evelyn Fox Keller, Donna Haraway, Elvira Scheich u.a. Im ersten Teil des Vortrags erläutert sie, wie es zu dieser eigenartigen Diskrepanz zwischen einer nahezu völligen Abwesenheit der Gender-Thematik in den Naturwissenschaften auf der einen Seite und einem recht gut ausgearbeiteten diesbezüglichen Forschungsfeld auf der anderen Seite kommt.

In der ersten Phase der Geschlechterforschung in den 1970er Jahren ist mit

der klaren, dualistischen Unterscheidung von Sex als biologischem und Gender als soziokulturellem Geschlecht zugleich eine disziplinäre Arbeitsteilung zwischen Naturwissenschaften einerseits und den Sozial- und Kulturwissenschaften andererseits deklariert worden. Als dann im Laufe der 1980er Jahre das Sex-Gender-System aufgrund problematisch erscheinender Vorannahmen zusehends in Frage gestellt wurde, rückte auch der vorher nicht weiter beachtete geschlechtliche Körper ins Scheinwerferlicht der Gender Studies. In diesem Zusammenhang wurde mit Erstaunen oder auch Unverständnis von Seiten der Gender Studies festgestellt, dass sich die Biologie offenbar nicht an dem groß angelegten Unternehmen einer umfassenden historischen und epistemologischen Revision der Körperauslegungen beteiligte. Nach Meinung von Kerstin Palm sitzen hier die Gender Studies einem tiefgreifenden epistemologischen Missverständnis auf: Sie halten die Theoriedynamik der sozial- und kulturwissenschaftlichen Fächer für allumfassend und übertragbar auf die Naturwissenschaften und setzen selbstverständlich



*Dr. Kerstin Palm und Dr. Ilse Costas*

voraus, dass auch in der Biologie eine 'konstruktivistische Wende' stattgefunden habe. Doch die Biologie bewegt sich in einem völlig anderen methodologischen Horizont als die Sozial- und Kulturwissenschaften und verhandelt keine historischen oder epistemologischen Dimensionen ihrer Forschungsgegenstände. Kommunikationsschwierigkeiten begleiten die Verständigung zwischen Gender Studies und Biologie bis zum heutigen Tag. Kerstin Palm fasst zusammen, dass die Eingangsfrage eigentlich beantwortet ist und die Kategorie Gender auf Grund ihrer disziplinspezifischen, nämlich ausschließlich kultur- und sozialwissenschaftlichen Konzeption, in den Naturwissenschaften unbekannt und aufgrund der tiefgreifenden epistemologischen Differenz dieser unterschiedlichen Wissenschaftskulturen auch dort bisher nicht rezipierbar ist.

In ihrem Hauptteil beschreibt Kerstin Palm, welche Konsequenzen sich aus dieser Situation für eine naturwissenschaftsinterne kritische Geschlechterforschung ergeben. Auf das Phänomen, dass Biologinnen versuchen, sich innerhalb ihres Faches kritisch mit Geschlechtervorstellungen auseinander zu setzen, hat eigentlich Donna Haraway in ihren ausführlichen Studien über die Primatologie schon hingewiesen: Bis zu den 1960er Jahren standen erwachsene männliche Organismen im Zentrum der Beobachtung und des Interesses der Primatologie. Mit der Erhöhung des Frauenanteils in der Primatologie seit den 1970er Jahren entstanden dann immer mehr Arbeiten über die aktive und entscheidende Rolle von weiblichen Tieren und Jungtieren in der sozialen Organisation von Lebensgemeinschaften. Haraway sieht diese deutlichen Diskursverschiebungen in den Interpretationsmustern der Primatologie als Ergebnis einer durch die neue Frauenbewegung in Gang gesetzten weltweiten Diskussion um die Selbstbestimmung und reproduktiven Rechte von Frauen an.

Kerstin Palm geht einen Schritt weiter und stellt mit der Primatologin Linda Fedigan und der Entwicklungsbiologin Anne Fausto-Sterling zwei Biologinnen vor, die ihre Arbeiten mit metatheoretischen Reflektionen einleiten bzw. begleiten und damit für diejenigen, die der biologischen Fachkultur unkundig sind, erläutern und transparent machen. Sie dienen ihr zugleich als Anschauungsbeispiele für eine Geschlechterforschung, die ohne die Kategorie Gender operiert und stattdessen so etwas wie eine kritische Sex-Forschung betreibt. An verschiedenen Stellen ihrer Veröffentlichung nimmt Fedigan immer wieder explizit Bezug auf das Problem der Perspektivität in der biologischen Forschung, was ungewöhnlich ist für eine biologische Schrift. Beispielsweise könne anstatt "animals murder each other" besser „animals kill each other“ formuliert und damit der moralisch aufgeladene Terminus 'murder' durch den neutraleren Terminus 'kill' ersetzt werden. Palm stellt zusammenfassend fest, dass Fedigans Bemühungen, biologie-immanent neue am Prinzip der Egalität ausgerichtete Hypothesen über die Natur der Primaten aufzustellen, einen wichtigen Baustein in dem Bemühen um eine geschlechtergerechte Nachfolgewissenschaft (Harding 1986, Haraway 1995) darstellen.



### 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) an der Universität Göttingen.

Mit dem Ansatz von Anne Fausto-Sterling geht Kerstin Palm auf ein zweites anders ausgerichtetes Beispiel der kritischen Sex-Forschung ein, das sie ausführlich in einer aktuellen Veröffentlichung diskutiert (Palm 2004). Kerstin Palm stellt die Frage, welche Anknüpfungspunkte zwischen Gender Studies und den kritischen Sex-Studies möglich sind. Aus Fausto-Sterlings Sicht ergeben sich diese durch die Anforderung an eine interdisziplinäre Zusammenarbeit bei der wissenschaftlichen Erklärung von Körperphänomenen, die die Ergebnisse der auf Geschlechterzuschreibungen abhebenden Gender-Forschung und die der physiologische und anatomische Prozesse betrachtenden Sex-Forschung in Beziehung zueinander setzt.

Zusammenfassend hält Kerstin Palm die kritische Sex-Forschung für eine sinnvolle Option, die Biologie mit ihren eigenen Methoden von innen her umzugestalten: „Ich würde mir von der Gender-Forschung wünschen, dass sie diese Art der Geschlechterforschung intensiver zur Kenntnis nimmt.“

### Literatur

- FAUSTO-STERLING, Anne (2000): *Sexing the Body. Gender Politics and the Construction of Sexuality*. New York.
- FEDIGAN, Linda (1992): *Primate Paradigms - Sex Roles and Social Bonds*. Chicago/London.
- HARAWAY, Donna (1995): „Situierendes Wissen. Die Wissenschaftsfrage im Feminismus und das Privileg einer partiellen Perspektive.“ In: dies.: *Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen*. Frankfurt a.M./New York: S. 73-97.
- HARDING, Sandra (1986): *The Science Question in feminism*. Ithaca.
- KELLER, Evelyn Fox (1985): *Reflections on Gender and Science*. London/New Haven.
- KELLER, Evelyn Fox (1992): *Secrets of Life - Secrets of Death. Essays on Language, Gender and Science*. New York.
- KELLER, Evelyn Fox (1995): *Refiguring Life. Metaphors of Twentieth-Century Biology*. Columbia.
- PALM, Kerstin (2004): „Sex Differences are proven to be unprovable: On the Possibility of Subversive Essentialism in Biology.“ In: Rossini, Manuela & Stutz, Elisabeth Zemp (Hrsg.): *Gender Matters - Gender Talks: Gender Studies at the Interface of Biology, Medicine, the Social Sciences and the Humanities*. Basel (im Erscheinen).
- SCHEICH, Elvira (1985): „Was hält die Welt in Schwung? Feministische Ergänzungen zur Geschichte der Impetustheorie.“ In: *Feministische Studien*, H. 1: S. 10-32.

# Von der Gleichstellung zum Gender Management

**Auszug aus dem Tätigkeitsbericht 2000-2004 der Universitätsfrauenbeauftragten der Georgia Augusta, dem Senat vorgelegt am 16.06. 2004.**

## Rahmenbedingungen

Die erste Amtsperiode der Universitätsfrauenbeauftragten war geprägt von der Intensivierung und Beschleunigung der **Hochschulreform**. Die 5. und 6. Änderung des Hochschulrahmengesetzes brachten ebenso wie das neue Niedersächsische Hochschulgesetz mit der Umsetzung der Dienstrechtsreform erheblichen Informations- und Handlungsbedarf mit sich.

Die Verunsicherung über die neuen Regelungen war groß, Enttäuschung und Wut über nachfolgende Umbrüche in der Lebensplanung nicht weniger. Insbesondere die **Befristungsregelungen** für wissenschaftliche Angestellte drohen, jahrelange Aufbauarbeit im Bereich von Karriereoptionen für Frauen zu konterkarieren. Diese Situation wird sich durch das Auslaufen der Übergangsfrist im März 2005 noch verschlechtern.

An der Universität Göttingen nahmen die Vorarbeiten zur Wahrnehmung der **Stiftungsoption** des NHG einen großen Raum ein. Für den Gleichstellungsauftrag ergab sich durch die Übertragung der Berufungsbefugnisse an die Stiftungsräte im Einvernehmen mit den Präsidien eine völlig neue Perspektive. Zugleich drohten die Ministerialen Erlasse - bis dahin das Rückgrat der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen - ihre Gültigkeit zu verlieren. Beteiligungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Leitungsstrukturen waren auf Landesebene heftig umstritten und wurden in neueren Fassungen des NHG zurückgenommen. Eine Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten folgte der nächsten. Hochschulinterne und -übergreifende Klausursitzungen wechselten sich ab.

Einige Neuerungen der **Dienstrechtsreform** beschäftigen uns bis heute. So z.B. die Verankerung der Kriterien „Gleichstellungserfolge“, „Funktionszulagen für Gleichstellungsbeauftragte“ in den Richtlinien über Leistungszulagen in der W-Besoldung. Aber auch die Ausgestaltung der Juniorprofessuren mit ihren an der Universität Göttingen noch wenig spezifischen Evaluationsbedingungen erzeugt Handlungs- und Beratungsbedarf, nicht anders als der Abbau verbeamteter Nachwuchs-Stellen und die Ungewissheit über die Entwicklung befristeter und unbefristeter Positionen im Mittelbau.

Gleichzeitig intensivierte sich die Arbeit an der **Reorganisation der Verwaltung**. Finanzautonomie und Globalhaushalte, Teamstrukturen und Internationalisierung, Reformprojekte und neue Aufgaben: Parallel zur Organisations- und Personalentwicklung entstanden auch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte neue Aufgabenfelder: Mitarbeiterin/Vorgesetzten Gespräche, Mediation im Konfliktfall, Beratung bei Arbeitsverdichtung, Gesundheitsrisiken, Überforderung und Mobbing Erfahrungen sind bis heute Themen in den Sprechstunden geblieben und Hilfe zur Selbsthilfe ist oft das einzige von der Organisation vorgesehene Angebot zur Lösung der Probleme.

Schließlich kündigt sich mit dem **Hochschuloptimierungskonzept** der Landesregierung und den vorgegebenen Haushaltskürzungen eine neue Dimension der Erschwernis an. Ein bevorzugtes Einsparpotential sind und bleiben die befristeten und prekären Vertragsverhältnisse, die im Nachwuchsbereich und bei Vertretungsstellen in der Verwaltung häufiger mit Frauen besetzt sind.

Entfallende Stipendien, geschmälernte Drittmittel, zugunsten der Programmförderung schrumpfende Möglichkeiten, im Normalverfahren Forschungsgelder einzuwerben, verschärfter Wettbewerb, ungleiche Chancen auf Veröffentlichungen und Professuren, fast aussichtslose Optionen, in den Geistes- und Sozialwissenschaften an EU-Förderungsprogrammen zu partizipieren: das sind nur einige der neuen Themen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Netzwerke für rechtliche und psychosoziale Beratung werden geknüpft, Existenzgründungsinitiativen gefördert, alternative Professionalisierungspfade aufgebaut und eingeübt. Da stellt sich mit Recht die Frage: Zwischen Hochschulreform und Finanznot - wohin entwickelt sich die Gleichstellungsarbeit?



### Schwerpunkte

Viel wird davon abhängen, ob es in der gegenwärtigen Situation gelingt, die Errungenschaften der vergangenen 10 bis 15 Jahre Institutionalisierung von Gleichstellungsstrukturen zu erhalten, für die Niedersachsen sich eine Vorbildfunktion erworben hat. Wichtiger noch wird es sein, die Hochschulreform zugleich mit den Gleichstellungszielsetzungen und -instrumenten weiter zu entwickeln, mit anderen Worten, den Gleichstellungsauftrag in die **neuen Steuerungsinstrumente** zu integrieren und ihn in die **neuen Leitungsstrukturen** zu verankern.

An der Universität Göttingen ist Gleichstellung ein **Ressort im Präsidium**, dem/der hauptamtlichen Vizepräsidenten/Vizepräsidentin zugeordnet. Die Bereitschaft der Leitungsgremien, eine Beratung durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Anspruch zu nehmen, kann noch wachsen, die Ressourcen des Gleichstellungsbüros, Initiativen zu entwickeln und das Vortragsrecht wahrzunehmen, ebenso. Aus rechtlich vorgegebenen Beteiligungsstrukturen müssen sich erst noch neue Beteiligungskulturen entwickeln.

Vor allem aber muss Gleichstellung als **Planungs- und Steuerungsauftrag** verankert, in die Arbeit der zuständigen Organe und Stellen integriert werden. Im Berichtswesen (AG Statistik und Berichtswesen) und in den Verfahren zur Leistungserfassung (MERLIN), müssen 'gender-differenzierte' Indikatoren selbstverständlich sein, in den autonomen Budgetierungsentscheidungen (HERAKLES) und leistungsbezogenen Zuwendungen müssen Gleichstellungserfolge berücksichtigt werden.

Bislang stellen Drittmittel aus den diversen Chancengleichheitsprogrammen eine nicht unerhebliche Quelle **neuer Ressourcen** für die Universität dar: Projektförderung, Dorothea-Erxleben Promotionsstipendien, Habilitationsstellen und jetzt auch Juniorprofessuren, Maria-Goeppert-Mayer Gastprofessuren, allesamt Programmmittel, die es auszuschöpfen gilt, solange das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm noch besteht. Wie es nach Anlaufen der Exzellenz-Förderung um diese Programme bestellt sein wird, ist ungewiss. Um so größer die Verantwortung der Universität, bei ihren Anträgen auf Exzellenzförderung auf eine 'gender-ausgeglichene' Gestaltung der Vorhaben zu achten.

Aber auch die Weiterentwicklung universitätsinterner Anreizsysteme oder die Wiedereinführung gleichstellungsorientierter Zielvereinbarungen mit den Fakultäten sind reale Optionen, die dem Gleichstellungsauftrag neue, auf vorhandene Strukturen und personelle Potentiale abgestimmte Durchsetzungschancen eröffnen können. Spätestens die von der Landesregierung für 2006 angekündigte **leistungsorientierte Mittelvergabe** würde ein solches Verfahren auch für die interne Mittelbemessung erforderlich machen. Entwickeln ließe es sich jetzt schon.

Die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit zum Gender Management würde schließlich auch der wohl wichtigsten Neuentwicklung an der Universität, der Einführung der Finanzautonomie der Fakultäten, folgen können und müssen. Deshalb stellt die Stärkung der **dezentralen Gleichstellungsstrukturen** einen Schwerpunkt der Arbeit dar, der über die gesamte Amtsperiode an Bedeutung gewonnen hat. Schon in der Grundordnung sind eine Reihe von Möglichkeiten angelegt, diesem Bedeutungszuwachs gerecht zu werden. Vorarbeiten dazu sind gemacht worden. Die Leitungsgremien sollten sie nutzen.

Was bleibt, ist die berechtigte Frage, ob von einer Integration des Gleichstellungsauftrags in die Planungs- und Steuerungsroutrinen auch ein substantieller Fortschritt in der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags - mittelfristig, langfristig - zu erwarten ist. Kann Gender Management den Abbau diskriminierender Strukturen bewerkstelligen, die der Marginalisierung von Frauen im Wissenschaftssystem Vorschub leisten?

Zwei Arbeitsfelder sind es insbesondere, an denen sich der nötige aber bislang nur sehr zäh voranschreitende Wandel auch der Einstellungen und Praktiken im Wissenschaftsbereich bemessen lässt:

- **Erfolge in der Nachwuchsförderung**, die die Wahrscheinlichkeit einer akademischen Karriere weiblicher Studierender substantiell erhöhen, und
- **Berufungs- und Personalauswahlverfahren**, in denen die Qualifikationsprofile von Bewerberinnen auf das gleiche wohlwollende Interesse wie die ihrer männlichen Mitbewerber treffen.

In beiden Fällen geht es um die Entwicklung und Zuschreibung von wissenschaftlicher Exzellenz. Für beide Gebiete bestätigt die empirische Forschung übereinstimmend das Fortbestehen subtiler, aber wirkungsmächtiger Diskriminierungsmechanismen.

Zweifellos bedarf es besonderer Anstrengungen und großer fachspezifischer Expertise um auf diesen Gebieten Fortschritte zu erzielen. Sowohl die Intensivierung des Wettbewerbs zwischen den Einrichtungen wie die Verknappung ihrer Ressourcen arbeiten jedoch zunächst dagegen. Dabei ist das Fortbestehen der extremen genderspezifischen Segregation nach Fächern und akademischen Positionen in den deutschsprachigen Ländern selbst ein Wettbewerbshindernis, wenn es um die Internationalisierung wissenschaftlicher Institutionen geht.

Deshalb steht weiterhin die Arbeit an einer **Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen** für Frauen im Vordergrund. Fachspezifische Mentoring-Programme und Qualifizierungsangebote sollen die Perspektiven des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses verbessern. Die Berücksichtigung ihrer Chancen auf dem (akademischen) Arbeitsmarkt etwa in der Ausgestaltung der Studienreform ist ein weiteres Erfolgskriterium. Vereinbarkeitsmaßnahmen verbessern inzwischen die Chancen nicht mehr nur des weiblichen sondern vor allem des jüngeren Personals an der Universität.

Nicht weniger wichtig ist die **Professionalisierung des Managements** auch in den wissenschaftlichen Einrichtungen. 'Gendersensitivität' baut auf die Fähigkeit, Gleichstellungsdefizite zu erkennen und Techniken der Vermeidung von Diskriminierung einzusetzen. Diese Qualifikationen kommen der Führungskultur an der Universität generell zugute. Und es ist die Führungskultur, die diese Fähigkeiten hoch bewerten und attraktiv erscheinen lassen kann. Für diese Weiterqualifizierung sind besondere, mit hoher Reputationserwartung

## Herausforderungen

ausgestattete Programme und Aktivitäten nötig, um eine Umwertung überkommener akademischer Routinen einzuleiten.

Institutionalisierte Formen der Selbstberichte, Evaluationen der Entwicklung der Personalstruktur unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten wirken als Anlass und Anreiz für die Entwicklung geschlechtergerechter Praktiken und gendersensitiver Kriterien. Sie im Entscheidungsfall in das System der Auswahlkriterien für wissenschaftliche Exzellenz zu integrieren und nicht unter Entscheidungsdruck preiszugeben, ist eine der größeren Herausforderungen des Wissenschaftsmanagements heute.



### Empfehlungen

Im Zuge der Weiterentwicklung von Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik an Hochschulen zum Gender Management ist die Fokussierung auf die Erhöhung von Frauenanteilen in höheren Positionen als Indikator für bestehende Gleichstellungsdefizite der Organisation durch die Fokussierung auf Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung unter Gleichstellungsaspekten erweitert worden.

Folgende Prioritäten können für die Universität Göttingen genannt werden:

- die Verankerung von **Gleichstellung als Planungs- und Steuerungsgegenstand**, einschließlich eines entsprechenden Auftrags an die AG Statistik und Berichtswesen
- ein Monitoring der **Entwicklung der Personalstruktur**, reformbedingt vor allem im Nachwuchsbereich, u.a. mit einem Evaluationsstatut für Juniorprofessuren
- eine Überprüfung der **Kürzungsmaßnahmen** (HOK) unter Gleichstellungsaspekten, auch zur Berichterstattung an das MWK
- eine gender-ausgeglichene Gestaltung der **Studienstrukturreform** (Modularisierung, gestufte Studiengänge, Promotionsstudien)
- eine verstärkte Integration von (Ergebnissen der) **Geschlechterforschung** in die Angebote der Fächer
- die Entwicklung von Leitlinien zur Gestaltung von **Evaluationsverfahren** (u.a. von Studienangeboten, Akkreditierungsanträgen) unter Gleichstellungsaspekten
- die Stärkung der **dezentralen Gleichstellungsstrukturen** zur kompetenten Begleitung des dezentralen Gender-Management (z.B. auch in der Grundordnung)
- eine verstärkte Unterstützung der **Vereinbarkeit** von Studium/Beruf und Elternschaft, einschließlich der Entwicklung von Leitlinien für Berufspartnerschaften (dual careers)
- die Novellierung des **Rahmenplanes zur Frauenförderung** und der **Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung** im Einklang mit der Rechtsentwicklung
- mehr attraktive Weiterbildungsangebote zur **Entwicklung von Genderkompetenz** insbesondere für Führungspersonal.

Senat und Präsidium sind aufgefordert, den gewachsenen Handlungsbedarf in Bezug auf den Gleichstellungsauftrag festzustellen und Umsetzungsmöglichkeiten für die einzelnen Anliegen prüfen zu lassen. Die Universitätsfrauenbeauftragte ist bereit, ihre Fachkompetenz beratend einzubringen.

Grete Andresen

## Zum Internationalen Frauentag vorgestellt: Flexible Telearbeit an der Georgia Augusta

Der Internationale Frauentag 2004 stand ganz im Zeichen der Verwaltungsmitarbeiterinnen der Georgia Augusta. Nach der mit viel Beifall bedachten Aufführung eines eigens für diese Veranstaltung produzierten

Sketches zum Thema (s. nächste Seite) berichtete die Universitätsfrauenbeauftragte Dr. Edit Kirsch-Auwärter über den derzeitigen Stand des vom Frauenbüro initiierten und begleiteten Pilotprojekts „Flexible Telearbeit“.

Als Gastreferent konnte Detlev Blechner, Dipl.-Sozialwissenschaftler aus Hannover, gewonnen werden. Er leitete u.a. das niedersächsische Pilotprojekt „Flexiblere Arbeitszeit durch Telearbeit“ und führt auch in Göttingen die Basisschulungen für die Tandems, d.h. TelemanagerIn und Telearbeitende, durch.

Für alle Fragen zur Technik stand Stefan Witzel aus der Abteilung Datenverarbeitung zur Verfügung und Dr. Katharina Peters aus der universitären Organisationsentwicklung übernahm den personal- und organisationswirtschaftlichen Teil.

Acht Tandems aus den verschiedensten Verwaltungsbereichen der Universität erproben bis Ende Mai nächsten Jahres den 'Ernstfall'. Dann erfolgt eine Auswertung des Pilotprojekts und anschließend wird entschieden, ob Telearbeit als eine Regelarbeitsform auch an der Georgia Augusta angeboten werden soll. Über die Modalitäten des Projekts wurde ausführlich in der letzten AUGUSTE (Nr. 11, S. 19 ff) berichtet.

Sollten Sie ebenfalls daran Interesse haben, von zu Hause aus zu arbeiten, sollten Sie bereits im Vorfeld folgende Kriterien genau überprüfen:

*Zufriedene Gesichter nach der Veranstaltung: Detlev Blechner und die Sketchdarstellerinnen Edeltraud Hüpeden und Gundula Lendt, die ebenfalls Autorin des Sketches (siehe auch nächste Seite) ist.*

Warum möchte ich von zu Hause aus arbeiten? Hier könnten z.B. lange Anfahrtswege oder auch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie gesundheitliche Gründe maßgebend sein.

Eignet sich meine Tätigkeit für Telearbeit? Notieren Sie die entsprechenden Aufgabenbereiche und überlegen Sie, wie viel Zeit Sie in etwa dafür benötigen und wie selbständig Sie diese in der Regel bewältigen.

Sprechen Sie unbedingt mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten. Sie/Er muss zum gegebenen Zeitpunkt einen formlosen Antrag an die Personalabteilung stellen. Bereiten Sie sich also gut auf das Gespräch vor und argumentieren Sie sachlich. Neues braucht oft eine etwas längere Vorlaufzeit! Und denken Sie daran: Telearbeit erfordert auch von den Vorgesetzten und KollegInnen neue Koordinationsformen und ein Umdenken in der Arbeitsorganisation!

Telearbeit ist nur als Tandem durchführbar; es hat also keinen Sinn, einen Alleingang zu versuchen. Gegenseitiges Vertrauen ist ein Muss bei Telearbeit!

Nach der Pilotphase müssen die Kosten für die notwendige materielle Ausstattung jeweils von der Einrichtung getragen werden.

Der Ablauf könnte zukünftig wie folgt aussehen:

- 1 Formloser Antrag der Vorgesetzten auf Telearbeit an die Personalabteilung.
- 2 Fragebögen werden zur Beantwortung von der Personalabteilung - jeweils für Telearbeitende und TelemanagerInnen - zugeschickt.
- 3 Die Abteilung Datenverarbeitung überprüft die technischen Voraussetzungen.
- 4 Die Personalabteilung fertigt für die Telearbeitenden eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag.

Eine Veranstaltung des Frauenbüros der Georg-August-Universität Göttingen zum Internationalen Frauentag 2004

**Spruchreif?**

**TELEARBEIT**  
in der Uni Göttingen

**Sie fragen - wir antworten**

Telearbeit - wo bleibst Du?  
Sketch von Gundula Lendt, Autorin

**Podium**  
Dipl. Soz.-wiss. Detlev Blechner  
O&P-Blechner, Hannover  
Dr. Katharina Peters  
Organisationsentwicklung  
Stefan Witzel  
Datenverarbeitung

**Moderation**  
Dr. Edit Kirsch-Auwärter  
Universitätsfrauenbeauftragte

**8. März 2004**  
10 - 12 Uhr  
mit Dienstbefreiung  
für die Mitarbeiterinnen der Universität

Sprachlehrzentrum - AP 26  
Goßlerstr. 10



## TELEARBEIT - WO BIST DU?

Ein Sketch von  
Gundula Lendt

Aufgeführt mit der Autorin  
Gundula Lendt, Edeltraud  
Hüpeden und Dr. Edit Kirsch-  
Auwärter am 8. März 2004 in  
der Georg-August-Universität  
Göttingen anlässlich einer  
Veranstaltung des Frauenbüros  
zum Internationalen Frauentag.



**Dr. Ahrendt** Guten Morgen, Frau Wisgalla. Wie weit sind Sie mit den Recherchen zur strukturellen Chancengleichheit?

**Wisgalla** Recherchen? Chancengleichheit? Mhm, - ich komme einfach nicht dazu. Dauernd klingelt das Telefon, Kollegen beschwerten sich... Jetzt Sie... Mist, ich werde ununterbrochen unter-brochen.



**Dr. Ahrendt** Mit den gleichen Ausreden haben sie mich vor vier Wochen schon abgespeist. Jetzt werde ich langsam ungeduldig!

**Wisgalla** Ungeduldig! Werden Sie doch mal richtig wütend! Sie haben ja im Prinzip Recht; wir sollten überlegen, wie wir das in den Griff bekommen.



**Wisgalla** Wenn ich einen Teil der Arbeit zu Hause erledigen könnte...

**Dr. Ahrendt** Sie meinen zu Hause arbeiten?

**Wisgalla** Ja, Telearbeit!

**Dr. Ahrendt** Wieder so eine neumodische Idee für Frauen. Die drei großen „K“: Kinder - Küche - Computer!



**Wisgalla** Ja, die drei großen „K“. Das haben sie gut erkannt, Frau Dr. Ahrendt! Durch Telearbeit können Familie und Beruf besser vereinbart werden. Freie Zeiteinteilung ist doch wunderbar! Entscheidend ist doch, dass die Arbeit getan wird! Und ich gewinne mehr Freizeit; zwei ganze Stunden am Tag verredele ich auf dem Weg zur Arbeit und zurück. Das Auto könnte ich dann verkaufen und mal richtig schön in Urlaub fahren!

5  
Stimme: Ich lach' mich schlapp, das ist doch nichts Neues. Telearbeit gibt es bereits seit Anfang der 70er Jahre und wird vorwiegend - nein, sogar zu 80 Prozent - von Männern ausgeübt, die hoch qualifiziert sind. Zu Ihrer Information: Telearbeit bezeichnet die wohnortnahe Arbeit unabhängig vom Firmenstandort an mindestens einem Tag pro Woche, wobei die Zusammenarbeit über räumliche Entfernungen hinweg unter primärer Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgt und eine direkte Telekommunikationsverbindung zum Arbeitgeber zur Übertragung von Arbeitsergebnissen genutzt wird. Also: Traditionelle Arbeitsplätze werden dezentral organisiert und vernetzt.



**Dr. Ahrendt** Mit dem verkauften Auto?! Und wie kontrolliere ich, dass Sie in der Zeit zu Hause tatsächlich arbeiten oder nur noch Moorhühner abschießen?



**Wisgalla** Woher wissen Sie das?

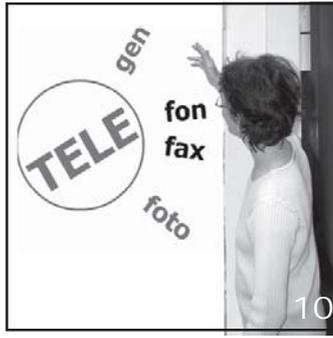
**Dr. Ahrendt** Hier im Büro habe ich Sie wenigstens unter Kontrolle. Sie sind schnell und korrekt und ich bin sehr zufrieden mit Ihnen. Aber wenn Sie zu Hause so vor sich hin werkeln - die Qualität wird darunter leiden.

8  
Stimme: Papperlapapp. Es sollte wohl klar sein, dass MitarbeiterInnen, die man sieht, nicht unbedingt produktiver sind als TelearbeiterInnen. MitarbeiterInnen im Betrieb brauchen nur geschäftig zu wirken und keine Vorgesetzte/kein Vorgesetzter merkt, dass sie nebenbei „Schiffe versenken“ spielen oder gerade die Diplomarbeit ihres Freundes schreiben. Und was die Qualität der Arbeit betrifft, hat man längst erkannt, dass Telearbeit viele Vorzüge hat, zum Beispiel höhere Leistung durch bessere Motivation bei selbstbestimmter Tätigkeit. In manchen Fällen wurde nach Einführung der Telearbeit von einer Produktivitätssteigerung bis zu 40 Prozent berichtet! Und überhaupt: Ergebniskontrolle ersetzt Personalkontrolle!



**Dr. Ahrendt** Also, mir ist es lieber, wenn alles so bleibt wie es ist. Ich brauche Sie hier an Ort und Stelle als meine Mitarbeiterin.

**Wisgalla** Wie kann ich Sie nur überzeugen? Ich glaube, dass Sie einfach zu wenig informiert sind über Telearbeit. Moment... Ich habe mir schon was überlegt.



**Dr. Ahrendt** Was soll das? Telefon, Telefax, Telefoto, Telegen...

**Wisgalla** Alles, was für Telearbeit benötigt wird...

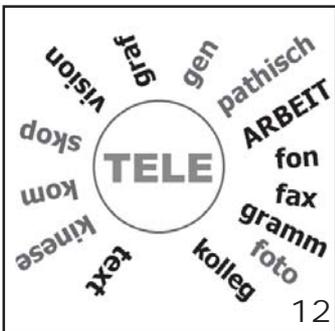
**Dr. Ahrendt** Telefoto?

**Wisgalla** Brauchen Sie, damit sie in Zukunft wissen, wie Ihre Mitarbeiterin eigentlich aussieht.



**Dr. Ahrendt** Telekolleg, Teletext, Telekinese?

**Wisgalla** Müssen Sie trainieren. Wenn beispielsweise Ihr Stift vom Schreibtisch fällt, den ich sonst aufgehoben hätte.



**Dr. Ahrendt** Telekom?

**Wisgalla** Na ja, ISDN, T-DSL, Flatrate... bei mir zu Hause!

**Dr. Ahrendt** Teleskop?

**Wisgalla** Ganz wichtig! MitarbeiterInnenkontrolle!

**Dr. Ahrendt** Television, Telegraf, Telegen?

**Wisgalla** Sollten Sie sein, wegen der Telekonferenzen!



**Dr. Ahrendt** Telepathisch?

**Wisgalla** Müssen wir beide üben, falls der PC abstürzt oder das Emailprogramm streikt.

**Dr. Ahrendt** Nun, ja, jetzt weiß ich zwar einiges mehr über Telearbeit. Aber ich will das nicht!

**Wisgalla** Aber warum denn nicht?



**Dr. Ahrendt** Weil ich ohne Sie nicht zurecht komme. Weil Sie meine beste Mitarbeiterin sind. Ohne Sie bin ich doch hoffnungslos verloren.

**Wisgalla** Aber ich komme doch ein- oder zweimal die Woche zu Ihnen, dann besprechen wir alles.

**Dr. Ahrendt** Das langt mir nicht. Ich möchte Sie jeden Tag um mich haben, den Duft ihres Parfums riechen, zusehen, wenn sie so anmutig und liebevoll die Pflanzen im Büro gießen. Frau Wisgalla, ich liebe Sie!



**Wisgalla** Na und? Haben Sie schon mal daran gedacht, dass Sie - vorausgesetzt die Telearbeit wird eingeführt - vormittags zu mir fahren könnten? Mein Mann ist bei der Arbeit, mein Sohn in der Schule. Wir könnten dann Telekinese und Telepathie üben oder von mir aus auch etwas anderes...



**Dr. Ahrendt** Komm, wir üben schon mal Telearbeit!

Der Sketch wurde für die AUGUSTE nachgestellt mit Dr. Sylke Ernst als Dr. Ahrendt und Janina Handkammer als Frau Wisgalla.

Konzept/Fotos: Grete Andresen  
Copyright: Frauenbüro der Universität Göttingen (2004)

# MINERVA in Göttingen? Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft

Edit Kirsch-Auwärter

*Als abschließenden Beitrag zum Internationalen Frauentag 2004 präsentierte die Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen in Kooperation mit dem Frauenbüro der Universität vom 10. bis 31. März im Foyer des Neubaus der SUB eine Ausstellung der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig, erstellt von der studentischen Arbeitsgruppe „minerva“ (Projektleitung: Prof. Regina Henze, Assistenz: Diplom-Designerin Isabell Bischoff) im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur Niedersachsen. Die Ausstellung wurde begleitet von einer Portraitserie Göttinger Lehrstuhlinhaberinnen, die Heike Jordan für das Göttinger Tagblatt verfasste (s. GT vom 17., 20., 26., 29. und 31. März und 03. April 2004). Am 15. März hielt die Universitätsfrauenbeauftragte den folgenden Eröffnungsvortrag.*



## Vorgeschichte und Auftrag der Ausstellung

„Hervorragende Frauen und ihre Lebensläufe sichtbar zu machen, in das allgemeine gesellschaftliche Bewusstsein zu heben“, so Minister Lutz Stratmann zur Eröffnung der Ausstellung im Landtag von Niedersachsen, sei eine „wesentliche Zielsetzung der Ausstellung“. Zugleich sollten die präsentierten Frauen als „Vorbilder zur Orientierung für junge Frauen dienen, um sich ebenfalls für den Weg in die Wissenschaft zu entscheiden.“ Lange hatte die AG Öffentlichkeitsarbeit der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) im Vorfeld ein Projekt debattiert, das die widersprüchliche Lage von Wissenschaftlerinnen angemessen darzustellen erlauben würde. Mit welcher beeindruckenden Erfolgsgeschichte und großer Publikumsgunst dieses Projekt schließlich von der HBK Braunschweig verwirklicht werden würde, hat am Ende alle Beteiligten überrascht und dankbar gestimmt.

Zwei weitere Merkmale der Ausstellung sind es jedoch, die ich besonders hervorheben möchte: Einerseits die große Mühe, aus der Fülle der an niedersächsischen Hochschulen vertretenen weiblichen Exzellenz eine Auswahl zu treffen, die *pars pro toto* dargestellt werden konnte – noch nie zuvor befanden sich so viele bemerkenswerte Wissenschaftlerinnen in führenden Positionen. Andererseits die noch extremere Schwierigkeit, Kriterien für die Auswahl festzulegen – noch nie waren die großen Unterschiede und geringen Gemeinsamkeiten ihrer wissenschaftlichen Biographien so deutlich zutage getreten.

Paradox war die Aufgabe, die es zu lösen galt: Individualität sollte zur Nachahmung empfohlen werden, Vereinzelung als Ausstellungsobjekt zur Normalisierung der Situation von Wissenschaftlerinnen eingesetzt werden. Aber paradox verläuft bislang auch die Integration von Frauen in die Wissenschaft, im Spannungsverhältnis von verkannter Individualität und vorenthaltener Normalisierung. Da scheint diese Ausstellung doch eine angemessene Form der Darstellung zu sein, zumindest eine die erneutes Nachdenken und intensive Diskussion auslösen wird.

## Karrieren im Zeichen der Ausnahme?

In einer groß angelegten vergleichenden Studie zum Verlauf akademischer Karrieren bestätigt die Forschungsgruppe um die Politologin Annette Zimmer, Münster, dass Unterschiede im Verlauf männlicher und weiblicher Biographien immer noch sehr ausgeprägt sind. Obwohl die zeitliche Struktur der Karriere auf dem Weg zur Professur immer ähnlicher, das „Nadelöhr der zielorientierten und lückenlosen Biographie“ immer enger wird, treten zwischen

Promotion und Habilitation bezeichnende Verzögerungen der weiblichen Karriereverläufe auf. Sie sind vor allem auf mangelnde finanzielle Absicherung und fehlende Unterstützungsstrukturen (Mentoren/Mentorinnen) in dieser Zeit zurückzuführen.

Obwohl Erwartungen und Wertvorstellungen von Frauen und Männern in der Wissenschaft sich immer ähnlicher werden, die berufliche Autonomie in einem Marktsegment von hohem Prestige von beiden gleichermaßen geschätzt wird, stellt sich die Wirklichkeit an den Universitäten als eine „Ge-Teilte“ dar. Akzeptanz in der Forschung und in Spitzenpositionen, Integration in informelle Netzwerke, Anerkennung ihrer Leistungen bleiben für Frauen defizitär. Ihre „Markteintrittskosten“ sind höher, Verzicht auf Freizeit, Familie, Kinderwunsch und Überlastungsphänomene signifikant häufiger die Folge. Traditionelle Rollenmuster im Privatbereich und mangelnde Betreuungsstrukturen für Kinder wirken sich – für sie – karrierehindernd aus.

Da scheinen die Empfehlungen geradezu auf der Hand zu liegen: Die Stellensituation nach dem Studium muss für Wissenschaftlerinnen verbessert, Planungssicherheit vor allem für ihre Laufbahn erhöht werden. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten sind ebenso gefragt wie erhöhte Chancen für Karrierepartnerschaften, die auch lokal, d.h. ohne Mobilitätswänge gelebt werden können. Diese Empfehlungen decken sich mit denen, die Christine Färber in ihrer neuen Analyse der Beteiligungschancen von Wissenschaftlerinnen aus Deutschland an EU-Forschungsförderungsprogrammen entwickelt. Hier treten die kumulativen Wirkungen benachteiligender Strukturen an den heimatlichen Hochschulen besonders deutlich zutage – zum Nachteil der Wissenschaft insgesamt.

### Barrieren subtil und wirkungsmächtig

Schon seit vielen Jahren identifizieren Wissenschaftlerinnen Faktoren, die für die schleichende Verzögerung weiblicher Karrieren eine wichtige Rolle spielen. Beate Kraus, Soziologin in Darmstadt, beschreibt die „Kultur der Knappheit“, die Effekte versagter Anerkennung, die „agonale“ Struktur akademischer Interaktionen, in denen Wissenschaftlerinnen lernen, ihre Karriereaspirationen zurück zu nehmen. Die weiterhin ausgeprägte Segregation zwischen Feldern „weiblicher“ und „männlicher“ Berufswünsche verschärft ihre Lage auf dem akademischen Markt der Ressourcen und Reputationen noch weiter.

Mit zunehmend präziseren Untersuchungsmethoden weist Jutta Allmendinger, Soziologin in München und Nürnberg, die „programmierte Ungleichheit“ nach, die selbst manchen Förderinstrumenten noch innewohnt. Bei gleichen Aktivitäten (Publikationen, Projekten, Übernahme von Professuren) sind unterschiedliche Erfolgchancen für Wissenschaftlerinnen nachweisbar, insbesondere was die Einwerbung der immer wichtiger werdenden Forschungsmittel betrifft.

Vor allem die Strukturmerkmale universitärer Personalselektion sind jedoch geeignet, Benachteiligungen fortzuschreiben. Der internationale Vergleich legt nahe, dass Wissenschaftlerinnen von einer klareren Strukturierung der wissenschaftlichen Laufbahn und transparenteren Anforderungskriterien profitieren. Frühe und stetige Selbständigkeit wirkt sich ebenso wie die Motivation durch Mentorinnen positiv auf die Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen aus. Mit der Einführung von Juniorprofessuren allein ist dabei noch nicht viel gewonnen: Explizite Einstellungs voraussetzungen und Evaluationsstatute sind gefordert, „tenure-track“-Regelungen für wissenschaftliche Beförderungen als Instrument der Frauenförderung unverzichtbar. Aber auch das universitäre Umfeld, in dem „Nachwuchsförderung“ stattfindet, muss sich ändern, wenn verhindert werden soll, dass aus den eklatanten Gleichstellungsdefiziten an deutschen Hochschulen massive Wettbewerbsnachteile im Wissenschaftsbereich insgesamt werden.



### Netzwerke als Hebel der Veränderung

Seit etlichen Jahren haben sich deshalb auch Netzwerke von Wissenschaftlerinnen etabliert, die den erkannten Benachteiligungs-Effekten entgegenwirken und Förderungen zur Umgestaltung der Hochschulen Nachdruck verschaffen. Aus diesen Netzwerken sind vielfach Serviceeinrichtungen hervorgegangen, die mit gezielten Angeboten Freiräume schaffen, professorales »Probegedeln« ermöglichen und Professionalität vermitteln. Kompetenzzentren wie das *Center of Excellence Women in Science* (CEWS) in Bonn bieten spezielle Programme als »Anstoß zum Aufstieg«. In Göttingen bündelt das Netzwerk *habilla* die Interessen von Postdoktorandinnen insbesondere im Weiterbildungsbereich, veröffentlicht das Centrum für Informations- und Wissensmanagement (CIWM) im Frauenbüro der Universität 14tägig Informationen für gleichstellungsorientierte Netzwerke und Einrichtungen über die Landesgrenzen hinaus.

Diese Netzwerke haben sich häufig als Vorreiter für weitere Zusammenschlüsse erwiesen, die wie THESIS im Bereich der Promotionen und die Vereinsgründung im Bereich Juniorprofessuren inzwischen Karrierechancen und -optionen im Wissenschaftsbereich sowohl für Frauen als auch für Männer zu verbessern suchen.

### Entwicklungen zur Institutionalisierung von Gleichheit

Mit Stellungnahmen und Positionspapieren allein sind jedoch weder neue Beteiligungsstrukturen noch die erforderlichen Anerkennungskulturen in den Hochschulen zu entwickeln. Und auch die gewachsenen Kompetenzen einzelner Wissenschaftlerinnen garantieren keineswegs Erfolg in akademischen Karrieren. Der Schlüssel zum erforderlichen Wandel an Hochschulen liegt vielmehr in konzertierten und stetigen Bemühungen, die Behebung von Gleichstellungsdefiziten mit den nötigen Reformen zugleich anzugehen.

Da sind an erster Stelle die Bestrebungen zur Europäisierung und Internationalisierung im Wissenschaftsbereich zu nennen. Sie lassen die Gleichstellungsdefizite an Hochschulen in Deutschland besonders krass hervortreten. Hier wirken sie sich auch primär als Wettbewerbshindernisse aus. Die zur Entstehung eines einheitlichen europäischen Hochschulraumes erforderliche Studienstrukturreform bietet aber auch Chancen, gezielte Maßnahmen zum Abbau dieser Defizite umzusetzen: flexible Studienstrukturen, Berufsorientierung der Abschlüsse, Modernisierung der Studieninhalte, Berücksichtigung der Interessen und gezielte Förderung auch von Studentinnen und Absolventinnen sind da die wichtigsten Ansätze.

Dabei ist z.Z. sicherlich das Risiko groß, externe Eingriffe in die Hochschulentwicklung wie die aktuellen Etatkürzungen oder Programme zur „Eliteförderung“ als vordringlich und unvereinbar mit gleichstellungsförderlichen Organisationsstrukturen anzusehen. Wer will schon die jetzt anstehenden Debatten mit immer noch uneingelösten Forderungen und immer schon unbefriedigend verlaufenen Diskussionen um den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen belasten. Was jedoch kurzfristig als Entlastung von Legitimations- und Handlungsdruck erscheinen könnte, entpuppt sich langfristig als eine Festschreibung »ständischer« und deshalb wissenschaftsfremder und -hinderlicher Strukturen, die sich als Hypothek auf die Zukunft auswirken werden. Die Zukunft der Universitäten ist nur *mit* den Frauen zu meistern. Minerva muss endlich auch an der Georgia Augusta eine angestammte Heimat finden.

### Literatur

Allmendinger, Jutta, 2003, Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen. In: Theresa Wobbe (HG), Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne, 259-277. Bielefeld: transcript Verlag.

Färber, Christine, u.a., 2003, Perspektiven Deutscher Wissenschaftlerinnen in der EU Forschungsförderung. Bonn: EU Büro des BMBF. <http://www.eubüro.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung>

Krais, Beate (HG), 2000, Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Krimmer, Holger, Freia Stallmann, Markus Behr und Annette Zimmer, 2003, Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. Westfälische Wilhelms-Universität Münster: Institut für Politikwissenschaft. [www.wissenschaftskarriere.de](http://www.wissenschaftskarriere.de)

Lind, Inken, 2004, Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine Verlag.

Zeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung, 2003, Heft 4, Themenschwerpunkt »Simply the Best – Frauen in der Wissenschaft« Bielefeld: Kleine Verlag.

### Links

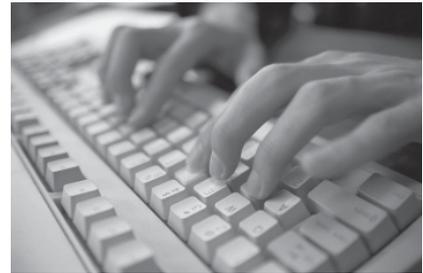
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung: [www.cews.uni-bonn.de](http://www.cews.uni-bonn.de)

Centrum für Informations- und Wissensmanagement: [www.lnhf.gwdg.de/ciwm/index.htm](http://www.lnhf.gwdg.de/ciwm/index.htm)

# Modularisierung von Studiengängen

## Neue Aufgabenfelder für das Verwaltungspersonal

Gudula Kreykenbohm



### Was ist der „Bologna“-Prozess?

In einer gemeinsamen Erklärung „Der Europäische Hochschulraum“ haben die zuständigen MinisterInnen von 29 Staaten am 19.06.1999 in Bologna beschlossen, bis zum Jahre 2010 einen „Europäischen Hochschulraum“ zu verwirklichen, d.h. auf die Konvergenz der Hochschulsysteme hinzuwirken. Etappenziele dabei sind: Die Einführung „gestufter“ Studiengänge, die „Modularisierung“ der Studieninhalte und die Verabredung einheitlicher Leistungspunktsysteme zur Bewertung der Studienleistungen. Sie sollen dem Ziel der europaweiten Harmonisierung der Studienstrukturen (sowohl im ersten, dem *undergraduate*-, wie im zweiten, dem *graduate*-Zyklus) und damit der Förderung der Mobilität der Studierenden dienen. Weitere Ziele der Bologna-

Deklaration sind die Transparenz der Studienleistungen, die Verständigung über Qualitätssicherungsverfahren und die Förderung der „europäischen Dimension“ im Hochschulbereich.

### Was sind „gestufte“ Studiengänge?

Bisher erreichen Studierende einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss (Diplom, Magister, Staatsexamen) frühestens nach einer Regelstudienzeit von 4,5 Jahren, zukünftig mit dem *bachelor of arts* (BA) bereits nach 3 bzw. 4 Jahren. Nach dem Bachelor-Abschluss besteht die Möglichkeit, in den Beruf einzusteigen oder ein *master of arts* (MA) Studium anzuschließen, ggf. auch erst nach einer Berufs- und/oder Familienphase. Der Masterabschluss als äquivalenter Abschluss zum Diplom/Magister wird nach weiteren ein bis zwei Jahren erworben, d.h. die Studiendauer beläuft sich insgesamt auf maximal 5 Jahre.

**Die Vorteile:** International kompatible Studiengänge, erleichterter Hochschulwechsel (national, international), flexible Studiengestaltung wegen der vorgesehenen Schnittstellen zu anderen Hochschulen, Studiengängen oder Berufsphasen.

### Was heißt „Modularisierung“?

Künftig sind Studiengänge aus Modulen zusammengesetzt. Ein Modul ist eine inhaltlich und zeitlich abgeschlossene Lehr- und Lerneinheit. Es ist qualitativ (Inhalte) und quantitativ (Arbeitsaufwand) beschreibbar und muss bewertbar (Prüfung) sein. Ein Modul kann aus einer oder mehreren Lehrveranstaltungen (z.B. Vorlesung, Seminar, Übung, Exkursion, Praktikum) bestehen. Alle Lehrveranstaltungen eines Moduls sollten innerhalb von einem, max. zwei Semestern stattfinden und mit einer studienbegleitenden Prüfung abschließen. Module sind also kleinere Lerneinheiten, als dies bei der traditionellen Fächerstruktur der Fall ist. Inhaltlich wird ein Modul an der den Studierenden zu vermittelnden Kompetenz ausgerichtet. Die Summe aller Module ergibt die Gesamtkompetenz, die Studierende in einem bestimmten Studiengang erwerben sollen.

Während die Stufung/Modularisierung für Studierende mehr Flexibilität als früher bedeutet (mehr Schnittstellen, vereinfachtes Auslandsstudium, variablerer Studienaufbau und individuellere Studienorganisation, die z.B. auch ein Teilzeitstudium ermöglichen) und daher auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf & Studium bzw. Familie & Studium, sind die Folgen für die Hochschulen und ihr Verwaltungspersonal weitreichend.

**Die Vorteile:** Ein zügigeres Studium durch höhere Motivation und bessere, überschaubare Strukturierung des Studiums, individuellere Qualifikationsprofile („Baukastensystem“) als Ergebnis.

### Welche Perspektiven ergeben sich im Bologna-Prozess für das Verwaltungspersonal?

In erster Linie sind von der Modularisierung betroffen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Prüfungsämter, der Sekretariate der einzelnen Lehrstühle/ Institute und je nach Organisationsform auch der Dekanate. Aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralen Einrichtungen sind gefordert. Besondere Herausforderungen speziell bei der Einführung modularisierter BA/MA-Studiengänge ergeben sich einerseits in der Konzeptionsphase, etwa

- Beratung und Unterstützung der Studiengangsverantwortlichen bei der Erarbeitung neuer Studien- und Prüfungsordnungen,

...

- Neuerstellung bzw. Umorganisation von Stundenplänen, Prüfungs- und Hörsaalverwaltung.

Andrerseits treten neue Aufgaben und Belastungen auch im laufenden Betrieb auf, so z.B.

- ein deutlich erhöhtes Prüfungsaufkommen durch studienbegleitende Prüfungen: Mehraufwand bei der Prüfungsverwaltung für die Prüfungsämter, aber auch für die Sekretariate der Lehrstühle, Organisation und zeitliche Koordination der Prüfungstermine, Überwachung der An- und Abmeldungen, Weitergabe bzw. Zusammenführung der Einzelnoten, etc.;
- ein deutlich erhöhter Beratungsbedarf der Studierenden und Dozierenden: Das Modulsystem beinhaltet viele einzelne Prüfungen, Studierende müssen gut über die „Spielregeln“ informiert werden, Nachfragen richten sich oft direkt an die Lehrstühle, die Prüfungen abnehmen, aber auch an die Prüfungsämter; oft haben auch Dozierende Beratungsbedarf über die Detailregelungen, die in der Prüfungsordnung vorgegeben sind;
- ein erhöhter Beratungs- und Organisationsbedarf für die stärkere internationale Ausrichtung: Es sind ggf. mehr ausländische Studierende und Gastdozenten zu beraten und zu betreuen, mehr deutsche Studierende planen ein Auslandsstudium und haben vorab, aber häufig auch nach der Rückkehr entsprechenden Beratungsbedarf, der, sofern es sich z.B. um Fragen der Anerkennung von Modulen handelt, nicht immer von einer zentralen Stelle wie z.B. dem International Office gedeckt werden kann;
- Unterstützung bei der Datenerhebung für Akkreditierung und Lehrevaluation: Bachelor- und Masterstudiengänge müssen akkreditiert werden, häufig finden auch regelmäßige Lehrevaluationen statt. Beides erfordert das Zusammenstellen und die Pflege von umfangreichem Datenmaterial für die Erstellung der erforderlichen Berichte (Beispiel Prüfungsamt: Daten über Prüfungsverhalten der Studierenden, Studiendauer etc.);
- ständige Aktualisierung der Modulbeschreibungen: Zu einem modularisierten Studiengang gehört ein sogenannter Modulkatalog, in dem jedes Modul beschrieben wird (Inhalte, Lernziele, Organisatorisches). Dieser Katalog muss regelmäßig gepflegt und aktualisiert werden, ggf. auch als Online-Version.

Schließlich erfordert die Anpassung an die Neuerungen der Studienreform von den Betroffenen auch großes persönliches Engagement, unter anderem

- das Verlassen altgewohnter „Arbeitspfade“, die Bereitschaft, neue Aufgaben zu übernehmen,
- die Bereitschaft, sich in neue Zusammenhänge hineinzudenken,
- ggf. die Einarbeitung in eine neue Technik/Software (z.B. elektronische Prüfungsverwaltung statt Karteikartensystem, Beratung der Studierenden per Email, Pflege eines Online-Modulkataloges),
- bei stärkerer internationaler Ausrichtung und entsprechend vielen internationalen Gästen und Kontakten das Erlernen oder Vertiefen einer Fremdsprache, insbesondere Englisch.

### FAZIT

Gestufte, modularisierte Studiengänge sind nur ein kleiner Teil der aktuellen Reformvorhaben, deren Bewältigung insgesamt in verstärktem Maß die Personalressourcen der Hochschulen fordert.

Globalhaushalte, neues Dienstrecht, leistungsbezogene Mittelbemessung, mehr Autonomie für Hochschulen wie Fakultäten durch neue Hochschulgesetze (z.B. Stiftungsuniversitäten) und vermehrte Maßnahmen zur Qualitätssicherung wie Lehr- und Forschungsevaluationen - sie alle stellen das Verwaltungspersonal vor große Herausforderungen. Dazu kommen weitere Reformvorhaben in der Lehre, die erhöhte Betreuungs- und Verwaltungskapazitäten erfordern, wie z.B.: Studienzeiterkürzung, Konzepte zur Senkung der Studienabbrecherzahlen, Neuregelung des Hochschulzugangs durch eigene Auswahlverfahren, Internationalisierung u.a.m.



**Dr. Gudula Kreykenbohm**

Nach einer landwirtschaftlichen Lehre und Gesellenprüfung Studium der Agrarwissenschaften an der Universität Göttingen. Nach der Promotion 1998 dort an der Entwicklung von Bachelor- und Masterstudiengängen beteiligt und in der praktischen Beratung der Studierenden tätig. Auslandsaufenthalte in Kanada, USA, Ägypten und Costa Rica. Im Jahr 2000 Wechsel von der Agrarwissenschaftlichen Fakultät in die Abteilung Studium und Lehre in der Zentralverwaltung, um den Bereich Lehrentwicklung aufzubauen.

Marianne Kriszjo

# Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen



Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

**Stellungnahme zur Anhörung im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zum Thema „Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen“ am 22.03.2004**

## 1. Auswahl von Studienbewerberinnen und -bewerbern, ZVS

**Fragen 1-5:** *Wie schätzen Sie die Vor- und Nachteile des Selbstauswahlrechts der Universitäten ein? Mit welcher zusätzlichen Arbeitsbelastung rechnen Sie? Was passiert mit den Abiturienten, die nicht ausgewählt werden? Ist es sinnvoll, in nicht zulassungsbeschränkten Fächern eine Auswahl zu treffen? Ist die ZVS in ihrer heutigen Form noch sinnvoll oder sollte sie aufgelöst werden? Welche neuen Aufgaben könnte die ZVS ggf. übernehmen?*

(1/1-5) Zu den unterschiedlichen Verfahrensvorschlägen zur Auswahl von Studienbewerberinnen und -bewerbern nimmt die BuKoF im Einzelnen keine Stellung. Aus unserer Sicht ist es jedoch wichtig, darauf zu achten, dass Veränderungen der Auswahlverfahren und eine stärker autonome Auswahl durch die Hochschulen nicht zu einer Verschlechterung der Zulassungschancen für weibliche Bewerberinnen führen. Es sollte statt dessen angestrebt werden, die neu entwickelten Instrumente gezielt zur Bearbeitung bestehender Gleichstellungsdefizite einzusetzen. Die Verfahren sollten transparent sein und unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entwickelt werden. Es ist aus unserer Sicht unabdingbar, die Entwicklung der Frauenanteile statistisch zu dokumentieren, um gegebenenfalls Veränderungen festzustellen und darauf zu reagieren.

## 2. Arbeitsbedingungen an Hochschulen, Arbeitsbelastung

**Frage 3:** *Welche Anreize und Instrumente halten Sie für geeignet, um die Arbeitsbedingungen im Wissenschafts- und Forschungsbereich mit seiner starken Wettbewerbs- und erfolgsorientierung, dem großen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse sowie den spezifischen Anforderungen an Mobilität und Wissenstransfer für hoch qualifizierte Wissenschaftler und auch für junge Nachwuchswissenschaftler attraktiv zu gestalten?*

(2/3) Aus der Sicht der BuKoF konzentriert sich die gegenwärtige Diskussion zu stark darauf, die Arbeitsbedingungen für „Spitzenforscher“ in Fächern mit besonders günstiger Marktlage attraktiv zu machen. Junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die vor der Entscheidung stehen, ob sie sich auf eine wissenschaftliche Karriere oder auf andere Berufsfelder orientieren, sind in der Regel noch keine anerkannten Spitzenwissenschaftler. Für sie stellt sich die Frage, ob eine Karriere im Rahmen der deutschen Personalstruktur mit ihren Befristungen und spezifischen Risiken des Scheiterns eine attraktive Zukunftsperspektive ist oder nicht.

Eine Personalstruktur, die primär darauf orientiert ist, aus dem Durchlauf einer großen Zahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern einige wenige für eine erfolgreiche Bewerbung auf eine Professur herauszufiltern (und sich nicht darum kümmert, was aus dem Übrigen wird, die nach langjähriger Tätigkeit in der Wissenschaft ohne Perspektive aus diesem System herausfallen), ist attraktiv nur für diejenigen, die sich aufgrund der spezifischen Marktlage ihres Faches dennoch eine günstige Zukunftsperspektive ausrechnen. Nach den Erfahrungen von Frauenbeauftragten ist es auffällig, dass Frauen in Fächern mit guten alternativen Berufsaussichten (wie z.B. Wirtschaftswissenschaften) wenig Interesse zeigen, sich den hohen Risiken einer akademischen Karriere an Universitäten auszusetzen, und sich nicht für derartige Positionen bewerben. Anders ist es in Fächern wie den Geisteswissenschaften, in denen es nicht so zahlreiche alternative Berufsmöglichkeiten für Menschen mit ausgeprägtem wissenschaftlichen Interesse gibt. Wir weisen im übrigen darauf hin, dass die Konsequenzen der Einführung ähnlich Studiengangsstrukturen (BA und MA-Studiengänge) für die bisher sehr unterschiedlichen Arbeitsbedingungen an Universitäten und Fachhochschulen in diesem Fragekatalog noch überhaupt nicht thematisiert worden sind.

...

### ... Arbeitsbedingungen an Hochschulen, Arbeitsbelastung

**Frage 8:** Welche Freiräume für frühe wissenschaftliche Selbständigkeit gibt es? Ab wann gibt es diese Freiräume (Doktorandenphase oder erst viel später) und worin manifestieren sie sich?

**Frage 9:** Wie beurteilen Sie die zeitliche und arbeitsmäßige Belastung von Juniorprofessoren (Lehre, Forschung, Gremienarbeit) an Hochschulen? Halten Sie eine Reduktion der Lehrverpflichtungen für erforderlich?



**Frage 10:** Sind Ihnen Fälle bekannt, in denen Juniorprofessoren neben ihrer zeitlichen Beanspruchung zusätzlich eine Habilitation schreiben? Wenn ja, wie viele Juniorprofessoren leisten diese Doppelbelastung?

**Frage 1:** Wie stellt sich die Entwicklung der Stellen für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter, für Doktoranden, Juniorprofessoren und Professoren aus Ihrer Sicht dar?

(2/8) Aus unserer Sicht sind Freiräume für frühe wissenschaftliche Selbständigkeit bereits in der Doktorandenphase grundsätzlich wünschenswert. Dies gilt erst recht für die Frage der Postdoktorandinnen und -doktoranden. Diese Freiräume sollten aber ergänzt werden durch ein Konzept wissenschaftlicher Betreuung im Sinne eines Mentoringsystems.

(2/9) Da die ersten Juniorprofessorinnen und -professoren ihre Tätigkeit erst vor einem Jahr begonnen haben (damals noch ohne hochschulrechtliche Absicherung der neuen Position in den Landeshochschulgesetzen!), gibt es über die realen Arbeitsbedingungen von Juniorprofessorinnen und -professoren noch relativ wenig abgesicherte Erfahrungswerte. Da sich alle noch in den ersten 3 Jahren befinden, kann die Lehrbelastung kaum mehr als 4 Semesterwochenstunden betragen; dies ist identisch mit der Lehrbelastung der früheren wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten. Ob Juniorprofessorinnen und -professoren stärker durch Gremienarbeit belastet werden, müsste durch die Hochschulforschung erhoben werden. Interessanter wäre die Frage, ob die explizite Benennung der Aufgaben künftiger Hochschullehrertätigkeit im Hochschulrahmengesetz tatsächlich dazu geführt hat, dass Juniorprofessorinnen und -professoren in stärkerem Maße als bisherige wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten frühzeitig Aufgaben des Wissenschaftsmanagements und der Drittmittelwerbung übernehmen. Auch hier steht eine wissenschaftliche Erhebung in den einzelnen Bundesländern unter Berücksichtigung der spezifischen Fachkulturen noch aus.

Es hat allerdings den Anschein, dass die kontroverse öffentliche Diskussion um die Juniorprofessur und die Warnungen von konservativer Seite vor der angeblich sehr viel höheren Belastung einen gewissen Abschreckungseffekt insbesondere bei Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht verfehlt hat. Die Anzahl der Bewerbungen auf die ausgeschriebenen Stellen war oft relativ niedrig, und der Frauenanteil bei den besetzten Juniorprofessuren, aber auch bei den Bewerbungen auf diese Stellen, war nach einer Anfang 2003 publizierten Erhebung des BMBF etwas niedriger als bei den Vorgängerpositionen für promovierte NachwuchswissenschaftlerInnen auf dem Weg zur Professur, den bisherigen C 1-Stellen, wo er im Jahr 2001 bei 28 Prozent lag.

(2/10) Ja, uns sind zahlreiche Fälle bekannt, in denen Juniorprofessorinnen und -professoren sich trotz der neuen Struktur zur Sicherheit am traditionellen Qualifikationsprofil orientieren und eine Habilitation vorbereiten bzw. bereits eine Habilitationsarbeit eingereicht haben. Das Vertrauen in das neue Modell ist in vielen Fächern noch nicht sehr groß, und die parallele Orientierung auf eine Habilitation scheint mir insbesondere in den Geisteswissenschaften weit verbreitet. Aber auch in Mathematik und Physik kenne ich Beispiele von Nachwuchsgruppenleiterinnen, die zur Sicherheit ihre Habilitation eingereicht haben, und ein Informatikprofessor, der ein überzeugter Anhänger der Juniorprofessur ist, rät den Leuten zur Sicherheit dennoch, parallel eine Habilitation vorzubereiten.

### 3. Personal- und Haushaltssituation, Studienfinanzierung, -gebühren

(3/1 und 3) Haushaltskürzungen in der Mehrzahl der Bundesländer führen zu einer Verringerung der Stellen, die für die weitere wissenschaftliche Entwicklung sehr problematisch sind. Stellenkürzungen und aktuelle Haushaltssperren führen dazu, dass insbesondere die haushaltsfinanzierten Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler immer weniger werden. Es

**Frage 3:** *Wie beurteilen Sie die Auswirkungen der aktuellen Kürzungen in den Haushalten von Bund und Ländern auf die Forschung und die Lehre an Hochschulen im Allgemeinen und auf die Gesamtzahl der Stellen an Hochschulen im Besonderen?*

ist darauf zu achten, dass bei den damit z. T. verbundenen strukturellen Verschiebungen im Fächerprofil Gleichstellungsdefizite nicht noch weiter verstärkt werden.<sup>1</sup>

Der zunehmende Ersatz durch Drittmittel finanzierte Projektstellen führt dazu, dass die Arbeitsverträge der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler immer kürzer, und ihre Karriereöglichkeiten immer prekärer werden. Schließlich ist auch im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals aufgrund der finanziellen Kürzungen in den Haushalten der Hochschulen eine Tendenz zu verschlechterten Eingruppierung von Stellen bei Neuausschreibungen zu beobachten, die insbesondere Frauen trifft (z. B. im Sekretariatsbereich, aber nicht nur dort).

**Frage 4:** *Wie beurteilen Sie die Auswirkungen der aktuellen Kürzungen in den Haushalten von Bund und Ländern auf die Motivation der Wissenschaftler und des nicht-wissenschaftlichen Personals?*

(3/4) Die Frage enthält in sich bereits die Antwort: Die Auswirkung auf die Motivation der Beschäftigten sind ausgesprochen negativ.

**Frage 8:** *Wie beurteilen Sie die finanziellen und ordnungspolitischen Auswirkungen einer Einführung von Studiengebühren?*

(3/8) Die BuKoF hat sich in der Vergangenheit grundsätzlich gegen die Einführung von Studiengebühren ausgesprochen. Falls trotz aller gut begründeten Vorbehalte dennoch Studiengebühren eingeführt werden sollten, so müsste dies in jedem Fall von einem Stipendienprogramm flankiert werden, um soziale Selektion zu verhindern. Systeme von Studiengebühren müssten ggf. so konzipiert werden, dass besondere Belastungen zum Beispiel studierender Eltern durch entsprechende Kompensationsmöglichkeiten berücksichtigt werden. Jede Einführung von Studiengebühren oder Modellen von Studienkonten würde auf jeden Fall besondere Anforderungen an ein sorgfältiges Gender Controlling stellen. Durch ein statistisches Monitoring wäre darauf zu achten, geschlechtsspezifische Auswirkungen zu erfassen, um daraus gegebenenfalls Konsequenzen ziehen zu können.



**Frage 1:** *Wie beurteilen Sie die Entwicklung der Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeitern, deren Verträge befristet sind?*

#### 4. Status der Hochschullehrer, Besoldung, Wissenschafts-tarifvertrag

(4/1) Die Antwort auf diese Frage ist für die Universitäten weitgehend identisch mit der Antwort auf Frage 3, Unterpunkt 1, da die große Mehrzahl der Stellen hier befristet ist. Relativ ist der Anteil befristeter Stellen an den Universitäten im letzten Jahrzehnt noch weiter angewachsen als bisher schon. Die Karrierechancen derjenigen, die in der Wissenschaft verbleiben wollen, haben sich dadurch verschlechtert. Auch an den Fachhochschulen gibt es in letzter Zeit einen Trend zur Einführung befristeter Stellen, die es traditionell an diesem Hochschultyp kaum gab.

**Frage 2:** *Sind die jetzigen starren tarifrechtlichen Regelungen geeignet, um an den Hochschulen attraktive Beschäftigungsbedingungen zu bieten?*

(4/2) Die Hochschullehrerbesoldung unterliegt bisher nicht dem Tarifrecht, sondern dem Beamtenrecht. Die Frage zielt aber vermutlich auf den Wunsch nach höherer Besoldung für „Spitzenwissenschaftler“ bzw. Kandidaten aus Fächern mit besonders günstiger Marktlage. Für die Mehrzahl der Beschäftigten ist dagegen bei einer insgesamt kostenneutralen Umsetzung der beabsichtigten Neuregelungen eher mit niedrigeren Gehältern zu rechnen, was sicherlich keine attraktiveren Beschäftigungsbedingungen bietet als bisher!

**Frage 3:** *Wie beurteilen Sie Überlegungen, bei der Reform des BAT, die besonderen Arbeitsbedingungen im Bereich Wissenschaft und Forschung durch einen eigenen Wissenschafts-tarifvertrag bzw. eine entsprechende Spartenregelung zu berücksichtigen? Wie würde sich die Reform auf die Arbeitsbedingungen auswirken?*

(4/3) Die BuKoF spricht sich für spezifische tarifliche Regelungen für den Wissenschaftsbereich aus. In der Frage, ob dies in Form eines eigenen Tarifvertrags Wissenschaft geschehen soll oder in Form von wissenschaftsspezifischen Sonderregelungen im Sinne eines „Spartenfensters“ im Rahmen des BAT, ist sie offen.

**Frage 5:** *Wer soll vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst werden ?*

(4/5) Ein Tarifvertrag Wissenschaft bzw. spezifische Regelungen hierfür sollen alle im Wissenschaftsbereich Beschäftigten umfassen, einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftsstützenden Personal.

**Frage 8:** *Welche Chancen und Risiken bieten Tarifverträge, die nur für ein einziges Bundesland oder sogar nur für eine einzelne Universität gelten?*

(4/8) Es wäre aus unserer Sicht grundsätzlich negativ einzuschätzen, wenn die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals in verschiedenen Bundesländern und Hochschulen sich noch weiter auseinander entwickeln als bisher schon.

**Frage 9:** *Müssen Hochschullehrer Beamte sein?*

(4/9) Nein. Die BuKoF hat sich schon seit längerem für einen Verzicht auf den Beamtenstatus ausgesprochen.

**Frage 3:** *Welche Perspektiven, Vor- und Nachteile für die weitere Karriereplanung gibt es (u.a. Perspektiven für Tenure Track)?*

### 5. Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses

(5/3) Es gehört zu den zentralen Problemen der bundesdeutschen Personalstruktur im Wissenschaftsbereich, dass eine systematische Karriereplanung in der Mehrzahl der Fachdisziplinen außerordentlich schwierig und mit großem Risiko behaftet ist. Es gibt grundsätzlich nur befristete Verträge in der Qualifizierungsphase, ohne dass es bei erfolgreicher Bewährung Aufstiegsmöglichkeit von einer Position in die nächste gäbe, wie dies in anderen Berufsfeldern üblich ist, sondern es ist immer eine erneute Bewerbung auf eine passende freie Stelle erforderlich.

Grundsätzlich enthält die deutsche Personalstruktur bisher kein Konzept einer systematischen Personalentwicklung, sondern geht nach dem Prinzip vor, im Rotationsprinzip auf befristeten Nachwuchsstellen ein großes Potential an gut qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern heranzubilden, aus denen dann die besten für die Besetzung der relativ wenigen dauerhaften Professorenstellen ausgewählt werden. Was mit den Übrigen geschieht, interessiert das Wissenschaftssystem nicht, dafür trägt es keinerlei Verantwortung. Dieses Prinzip ist mit der Einrichtung der Juniorprofessur erst in aller ersten Ansätzen probeweise insofern aufgebrochen worden, als den Ländern freigestellt wurde, bei der Besetzung einer Professur durch bisherige JuniorprofessorInnen von der normalerweise erforderlichen Ausschreibung abzusehen. Auch heute noch verstehen manche Hochschulleitungen dies aber nicht so, dass bei Bewährung eine direkte Überführung der Juniorprofessur in eine reguläre Professur möglich sei, sondern beziehen den Verzicht auf Ausschreibungen und die Ausnahme von Hausberufungsverbot nur auf den Fall, dass eine passende freie Stelle da ist.

In welchem Umfang die Hochschulleitungen tatsächlich vorhaben, Juniorprofessorinnen und -professoren eine Übernahme auf eine dauerhafte Stelle im Zuge des Tenure-Tracks zu ermöglichen, ist zur Zeit noch überhaupt nicht abzusehen.

Die Situation wird für die Betroffenen dadurch erschwert, dass es nach dem Selbstverständnis der hiesigen Personalstruktur neben den Professorenstellen (Anteil am Gesamtbestand des wissenschaftlichen Personals laut Wissenschaftsrat gerade 12 Prozent) nur relativ wenige Dauerstellen gibt, in denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach dem Ende befristeter Qualifizierungsphasen eine Tätigkeit in der Wissenschaft ausüben können. (Nach den Daten des Wissenschaftsrats ist bei der Summe aller wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen, DozentInnen und AssistentInnen der Anteil unbefristet Beschäftigter, der Anfang der 90er Jahre noch bei etwa 30 Prozent lag, inzwischen noch weiter auf 26 Prozent abgesunken.)

Die Karriereplanung gestaltet sich natürlich sehr unterschiedlich je nach den



„Marktbedingungen“ in den unterschiedlichen Fachdisziplinen. In Fächern mit hoher Nachfrage, attraktiven alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten und zumindest zeitweise Mangel an Bewerbungen bestehen trotz dieser Personalstruktur gute Karriereaussichten. In anderen Fachrichtungen kann man dagegen davon ausgehen, dass für die Mehrzahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eher schlechte berufliche Perspektiven bestehen. Dies betrifft insbesondere geisteswissenschaftliche Fächer, in denen der Frauenanteil relativ höher ist.

**Frage 4:** *Werden Stipendiaten genauso eingebunden wie die wissenschaftlichen Mitarbeiter?*

(5/4) Hier bestehen nach unserem Eindruck sowohl zwischen verschiedenen Hochschulen als auch zwischen den verschiedenen Fachkulturen große Unterschiede. Generell kann man davon ausgehen, dass in den Naturwissenschaften und der Medizin StipendiatInnen oft gut in die Arbeitsgruppen eingebunden sind, während dies in den Geisteswissenschaften oft nicht der Fall ist. Natürlich sind die Unterschiede zwischen Individualstipendien und Graduiertenkollegs zu beachten, die völlig unterschiedliche Arbeitsbedingungen mit sich bringen.

**Frage 5:** *Sind Stipendiaten Promovierende zweiter Klasse? Wie stark hat die Zahl der Promovierenden in Ihrem Bereich in den letzten Jahren zu- oder abgenommen? Worauf führen Sie das zurück?*

(5/5) Das kann man nicht so generell sagen. In Bezug auf die Einbindung in die Forschung der Institution siehe Punkt 4. StipendiatInnen fehlt aber in der Regel die Chance zur Gewinnung von Lehrerfahrung, die z. B. für eine erfolgreiche Bewerbung auf eine Juniorprofessur vorausgesetzt wird. Negativ einzuschätzen ist auch die fehlende Einbindung in die Sozialversicherung. Dies Problem wird noch verschärft durch die immer geringere Berücksichtigung von Ausbildungszeiten in der Rentenversicherung, so dass sich für WissenschaftlerInnen mit längeren Stipendien-Karrieren ernsthafte Probleme bei der Alterssicherung ergeben können.

## 6. Hochschulrahmengesetz, Befristungsregelungen

**Frage 1:** *Ist Ihrer Meinung nach die Abschaffung des HRG eher angebracht oder ist das HRG noch reformierbar ?*

(6/1) Die BuKoF hält die Existenz eines bundesweiten Hochschulrahmengesetzes grundsätzlich für sinnvoll und wichtig. Wir gehen davon aus, dass dieses Hochschulrahmengesetz weiter reformierbar ist.

**Frage 2:** *Welche Auswirkung hätte eine totale Abschaffung des HRG auf das innere Gefüge des Hochschulstandortes Deutschland?*

(6/2) Wir gehen davon aus, dass eine völlige Freigabe der hochschulrechtlichen Regelung zu einer problematischen Auseinanderentwicklung in den verschiedenen Bundesländern führen würde, die sich für die Zukunft des Hochschulsystems nicht günstig auswirkt.

Wir weisen im Übrigen darauf hin, dass in der Vergangenheit die Aufnahme von Regelungen zur Frauenförderung im Hochschulrahmengesetz positive Auswirkungen auf die Entwicklung in den Landeshochschulgesetzen hatte. Solche Möglichkeiten würden bei einer ersatzlosen Abschaffung des Hochschulrahmengesetzes entfallen.

**Frage 3:** *Sehen Sie Änderungsbedarf bei der Regelung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse nach § 57 HRG?*

(6/3) Ja, die BuKoF sieht hier im Detail Änderungsbedarf in den folgenden Punkten:

a) Die Anrechnung von Promotionszeiten ohne Beschäftigungsverhältnis bei den Zugangsvoraussetzungen für Juniorprofessuren und bei der Berechnung erlaubter Beschäftigungszeiten nach der Promotion trifft bei den Betroffenen auf großes Unverständnis und wird ganz überwiegend als ausgesprochen unfair betrachtet. Besonders große Empörung ruft hervor, dass selbst Promotionszeiten ohne jegliche Finanzierung, in denen die Arbeitskapazität bei realistischer Betrachtung durch die Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten stark eingeschränkt sein dürfte, voll als Promotionszeit mit angerechnet wird. Es ist nicht einmal sichergestellt, das Unter-



brechungen der Arbeit an der Promotion aufgrund der Geburt eines Kindes herausgerechnet werden können, da eine solche Unterbrechung in einem beschäftigungslosen Zustand ja nicht in gleicher Weise amtlich dokumentiert wird wie die Unterbrechung eines Arbeitsverhältnisses. Unverständnis und Empörung ruft auch hervor, dass bei MedizinerInnen selbst Promotionszeiten vor dem Studienabschluss unter diese Regelung fallen. Die Einbeziehung von Promotionszeiten ohne Beschäftigung in die Berechnung erlaubter Fristen sollte ersatzlos entfallen.

- b) Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Teilzeitstellen empfinden es als Benachteiligung, dass die neuen Befristungsregelungen für Arbeitsverhältnisse, die von vornherein nur als Teilzeitstellen vergeben wurden, in gleicher Weise gelten wie für Vollzeitstellen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Frauen häufiger als Wissenschaftlerin in solchen Fachdisziplinen arbeiten, in denen Promotionsstellen vielerorts nur als halbe Stellen vergeben werden. Besonders benachteiligt sind auch Wissenschaftlerinnen, die aufgrund familiärer Verpflichtungen von vornherein auf eigenen Wunsch nur eine Teilzeitstelle angetreten haben.
- c) Aus der Sicht der BuKoF ist es nicht gerechtfertigt, die Verlängerungsmöglichkeit befristeter Stellen für Beurlaubungen oder Ermäßigungen der Arbeitszeit zur Betreuung oder Pflege eines Kindes (§57b Abs. 4 Punkt 1) auf 2 Jahre zu beschränken. Das Gleiche gilt für Beurlaubungen aus verschiedenen anderen Gründen, darunter auch die Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten. Die BuKoF fordert deshalb, in § 57b Abs. 4 HRG den letzten Satz ersatzlos zu streichen.

Das eigentliche Problem ist aber nicht nur die Gestaltung der Befristungsregelungen, sondern das dahinterliegende Grundprinzip, nachdem die Mehrzahl der Beschäftigten an Hochschulen und zunehmend auch an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen nur in befristeten Arbeitsverhältnissen Wissenschaft betreiben können. Solange dieses Prinzip beibehalten wird, wird jede Veränderung der Befristungsregelungen immer neue Probleme mit sich bringen. Unabhängig davon, wie die Befristungsregelungen im Einzelnen gestaltet sind, werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nicht auf eine Professur berufen wurden, aber dennoch wissenschaftlich tätig sein wollen, mit aller Kraft nach Wegen suchen, wie sie die Hürden der Befristungsregelungen umgehen können. In dieser Hinsicht hat die letzte HRG-Novellierung keine Änderung gegenüber den vorangegangenen Verhältnissen bewirkt.

Nach unseren Erfahrungen sind bisher alle Versuche von gewerkschaftlicher und anderer Seite, durch klare Vorgaben für Befristungsregelungen zu erreichen, dass gut qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei positiver Evaluierung auf eine dauerhafte Position übernommen werden, an den Spielregeln der bestehenden Personalstruktur gescheitert - siehe oben zu Punkt 5, Unterpunkt 3.

**Frage 4:** *Hat aus Ihrer Sicht der im HRG verankerte Doktorandenstatus zu einer substantiellen Verbesserung der Betreuung von Doktoranden an Hochschulen geführt?*

(6/4) Aus unserer Sicht ist bisher noch keine substantielle Verbesserung der Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden zu erkennen, es gibt aber Bemühungen an den Hochschulen, zumindest punktuell strukturiertere Angebote im Sinne von Graduate Schools einzurichten.

**Frage 7:** *Wie wurde die Einführung der Juniorprofessur vor dem Hintergrund des § 57b „Befristungsdauer“ seit der Einführung von den Nachwuchshochschullehrern aufgenommen und wie hat sich die Juniorprofessur in den Geisteswissenschaften etabliert?*

(6/7) Nach unserem Eindruck wird die Juniorprofessur generell in den Natur- und den Wirtschaftswissenschaften gut akzeptiert, während in den Geisteswissenschaften große Vorbehalte bestehen; ohne das Sonderfinanzierungsprogramms des BMBF würde es dort vermutlich kaum Juniorprofessuren geben. Vorbehalte gegen die Juniorprofessur von Seiten der Professoren und Professorinnen sind unseres Erachtens relativ unabhängig von den Veränderungen

der Befristungsregelungen und liegen auf einer völlig anderen Ebene: Die Beibehaltung der Abhängigkeit der früheren AssistentInnen wird von ihnen für systemimmanent zweckmäßig und für wünschenswert gehalten. Bei den betroffenen JuniorprofessorInnen bildet der Wegfall einer Anschlussposition unterhalb einer Professur, vergleichbar den früheren C 2-Stellen, Anlass zur Besorgnis und zu Zukunftsängsten.

**Frage 11:** *Wie werden Befristungen im Anschluss an die Qualifizierungsphase gehandhabt?*

(6/11) In Bezug auf die Ausstellung befristeter Verträge nach Ablauf der erlaubten Befristungen gem. § 57b HRG ist die Praxis an den Hochschulen völlig unterschiedlich. (An meiner eigenen Hochschule werden Drittmittelverträge nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz geschlossen. Andere Hochschulen verfahren sehr viel restriktiver.). Die generelle Tendenz scheint eher eine restriktive Auslegung der gesetzlichen Möglichkeiten zu sein.

**Frage 12:** *Wie häufig und in welchen Fällen erfolgt eine unbefristete Beschäftigung im Anschluss an die Qualifizierungsphase?*

(6/12) Eine solche Frage erweckt in der Hochschule eher Erstaunen. Abgesehen von erfolgreichen Berufungen auf Professuren erfolgt an der Hochschule eine unbefristete Beschäftigung im Anschluss an eine Qualifizierungsphase nur in sehr seltenen Ausnahmefällen - siehe oben Antwort auf Punkt 5, Unterpunkt 3.

## 8. Studienabschlüsse

**Frage 5:** *Welche Auswirkungen hat die Umstellung auf die neuen B.A.- und M.A.-Studiengängen auf Ihre Arbeit?*



**Frage 1:** *Wie sind die Arbeitsmöglichkeiten für Dual Career Couples?*

(8/5) Die Modularisierung von Studieninhalten in Verbindung mit der Einführung neuer MA/BA-Studiengänge bietet grundsätzlich die Chance, Innovationen in der Wissenschaftsentwicklung in die neuen Curricula aufzunehmen und dabei auch darauf zu achten, dass Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in den unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen in den jeweiligen Fachcurricula verankert werden. Nach bisherigen Erfahrungen besteht allerdings zugleich die nicht zu unterschätzende Gefahr, dass das Gegenteil geschieht und das der Zwang zur verbindlichen Festlegung von Lerninhalten zu einer „Re-Traditionalisierung“ führt, indem zunächst traditionelle Inhalte festgeschrieben werden und anschließend für Innovatives nicht mehr genügend Platz zur Verfügung bleibt. Die BuKoF hat gefordert, im Zuge der Akkreditierungsverfahren darauf zu achten, dass bei der Neugestaltung der Studienangebote und Abschlüsse das Prinzip des Gender Mainstreaming beachtet wird, und dass entsprechend Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung sich in den neuen Curricula wieder finden müssen.

## 10. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gleichstellungsfragen

(10/1) Die Mobilitätswänge in der Personalstruktur des deutschen Hochschulwesens bringen für Dual Career Couples große Probleme mit sich. Eine Untersuchung der „Jungen Akademie“ ergab vor einiger Zeit, dass diese den Hochschulleitungen durchaus bekannt sind. Bisher beschränken sich Bemühungen um Unterstützung aber weitgehend auf individuelle Beratungsangebote. Eine systematische Politik zur Ermöglichung räumlich paralleler Karrieren gibt es bisher an deutschen Hochschulen nicht. Im Gegenteil: Bisher ist zum Teil sogar noch die Einstellung zu verzeichnen, dass es „ungehörig“ wäre, Ehepartner an der gleichen Einrichtung zu beschäftigen.

Die Forderungen nach strenger Residenzpflicht, die in manchen Bundesländern bei Berufungen erhoben werden, verschärfen noch zusätzlich die Schwierigkeiten von Paaren, die in einer Pendelbeziehung leben.

**Frage 2:** *Inwieweit bieten Hochschulen die Möglichkeit, Beruf und Familie zu verbinden (z.B. Kinderbetreuung)?*

(10/2) Die Mehrzahl der Hochschulen haben keine Einrichtung zur Kinderbetreuung. Der Bedarf nach solchen Einrichtungen ist unter anderem davon

abhängig, wie die Situation im kommunalen Umfeld ist. Hier gibt es große Unterschiede in den verschiedenen Bundesländern.

Hochschulen bzw. Einrichtungen, die Kinderbetreuung anbieten wollen, treffen im Übrigen immer wieder auf das Problem, ob die Verwendung ihrer Mittel für Kinderbetreuung überhaupt rechtlich zulässig ist, denn Kinderbetreuung gehört nicht zu den im HRG oder in den Landeshochschulgesetzen verankerten Aufgaben der Hochschulen. Die BuKoF hat deshalb gefordert, Entsprechendes in die Gesetzgebung mit aufzunehmen - nicht als Pflichtaufgabe für alle Hochschulen, sondern als Klarstellung, dass dies erlaubt und möglich ist.

**Frage 3:** Welche strukturellen Hindernisse sehen Sie für Frauen in Ihrem Arbeitsbereich? Wie könnten diese verringert werden? Welche Hindernisse sind in den letzten Jahren abgebaut worden?

(10/3) Strukturelle Hindernisse sehen wir vor allem in folgenden Bereichen:

- Gleichstellungsdefizite in Berufungsverfahren
- Gleichstellungsdefizite in Begutachtungsverfahren
- Fehlende Konzepte einer planbaren Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich und besondere Risiken einer akademischen Karriere in Lebensphasen, die biographisch mit der Entscheidung für oder gegen Kinder zusammenfallen
- Fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen an Hochschulen und im kommunalen Umfeld

Die Sonderprogramme zur Frauenförderung von Bund und Ländern haben positive kompensatorische Wirkungen gezeigt. Die flächendeckende Etablierung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an allen Hochschulen hat zur Reduzierung von Gleichstellungsdefiziten in Berufungsverfahren beigetragen. Der Frauenanteil bei Professuren hat sich in den letzten 20 Jahren von 5 auf 11 Prozent verdoppelt (ein Erfolg, mit dem wir angesichts des niedrigen erreichten Niveaus aber keineswegs zufrieden sein können). Beim gesamten wissenschaftlichen Personal sind inzwischen ein Viertel aller Beschäftigten Frauen. Ein partieller Abbau von Hindernissen ist darüber hinaus im Bereich der Vereinbarkeit Beruf – Familie zu verzeichnen: Die Möglichkeiten zur Qualifizierung für Wissenschaftlerinnen mit Kindern sind durch die Anerkennung von Erziehungszeiten/Reduzierungen der Arbeitszeit bei der Verlängerung befristeter Verträge in den §§ 50 und 57b HRG und die Verbesserung der entsprechenden Regelungen sowie die Übernahme dieses Prinzips in das Modell der Juniorprofessur erleichtert worden. (Entsprechendes gilt für Verbesserungen für studierende Eltern beim BAföG.) Kinderbetreuungszuschläge bei Stipendien, die mit dem HSP II erstmalig eingeführt wurden, sind inzwischen in den meisten Stipendienprogrammen Standard. Die DFG hat außerdem bei den von ihr geförderten Drittmittelprojekten die Bedingungen für Wissenschaftlerinnen mit Kindern verbessert. Auch die Änderung der Vergaberichtlinien für Promotionsstipendien und die Vergabe ehегatten-unabhängiger Stipendien in vielen Programmen beihaltet einen Abbau struktureller Behinderungen für Frauen, der positiv einzuschätzen ist.

Dr. Marianne Kriszio



**Dr. Marianne Kriszio**

ist seit 1993 hauptamtliche Frauenbeauftragte an der Humboldt-Universität zu Berlin, vom 1995-1997 Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten in Berlin, seit 1997 Vorstandsmitglied der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und sie war vom 1999-2000 Mitglied der Expertenkommission zur Reform des Hochschuldienstrechts.

<sup>1</sup> Zur Entwicklung der Frauenanteile an den einzelnen Hochschulen verweisen wir auf das erste Gleichstellungsranking, dass im Herbst 2003 vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) in Bonn erstellt worden ist.

## Wo promoviert es sich am besten?

Der Weg zum Dokortitel führt an deutschen Hochschulen oft über unsichere Stellen oder Stipendien. Die Berliner Soziologin Antonia Kupfer, die ab April am Hochschulforschungsinstitut Halle-Wittenberg arbeiten wird, hat im Auftrag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft mit dem Politikwissenschaftler Johannes Moes Promotionsbedingungen in Europa untersucht.

**SZ:** *Promoviert es sich anderswo besser?*

**Kupfer:** Ja. An deutschen Hochschulen ist die Promotionsphase meist überhaupt nicht strukturiert, die Unis wissen vielfach nicht einmal, wie viele Absolventen bei ihnen promovieren. In den Niederlanden oder Großbritannien wird dagegen überwiegend in Graduiertenzentren promoviert. Da wird sogar geregelt, wie viele und welche Seminare noch belegt werden müssen. Auch in Spanien sind Nachwuchswissenschaftler zwei Jahre lang in eine Art Promotionsstudium eingebunden. Deutsche Doktoranden dagegen müssen sich selbst um Stellen und Stipendien kümmern, sind abhängig von ihrem Betreuer, und nicht wenige verbringen mehr Zeit damit, Tagungen vorzubereiten und Sammelbände zu redigieren, als ihre eigene Dissertation zu schreiben. Betreuung oder Arbeitszeit sind kaum geregelt.

**SZ:** *Wie ließe sich das verbessern?*

**Kupfer:** Zum Beispiel durch so genannte Promotionsvereinbarungen, Verträge zwischen dem Promovenden, dem Professor und der Hochschule. In den skandinavischen Ländern sind sie die Regel. Es wird ein Arbeits- und Betreuungsplan erstellt, darin steht, wie oft sich der Professor mit dem Doktoranden treffen soll, wie viele Stunden für die Betreuung vorgesehen sind, und wann welche Teile der Dissertation fertig sein sollen. In den Niederlanden etwa ist fest geschrieben, dass drei Viertel der Arbeitszeit für die Dissertation aufgewendet werden soll. Und auch, welche weiteren Qualifikationen noch erbracht werden müssen. Nach einem Jahr wird die Vereinbarung evaluiert, und mit Abschluss der Promotion gibt es ein zusätzliches Zertifikat, in dem das alles drin steht.

**SZ:** *Im Zuge des Bologna-Prozesses soll die Promotion europaweit einheitlich zur dritten Phase des Studiums werden. Ein Vorteil?*

**Kupfer:** Für deutsche Doktoranden würde sich sicher die Situation verbessern, wenn eine Angleichung der Promotionsphase in allen Mitgliedsländern zu gewissen Mindeststandards führt. Beispielsweise würde es dann nicht mehr reichen, einfach einen Dokortitel zu erwerben, sondern man müsste auch nachweisen, welche Lehrveranstaltungen man bereits angeboten hat, was man publiziert hat oder welche Zusatzqualifikationen man erworben hat. Dann müssten sich auch die Hochschulen hierzulande mehr um ihren Nachwuchs kümmern.

**SZ:** *Wegen Geldmangels fallen viele Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter weg. Wie gut stehen sich Doktoranden in anderen europäischen Ländern?*

**Kupfer:** Sehr unterschiedlich. Während in Großbritannien hauptsächlich über Stipendien promoviert wird, gibt es in Skandinavien und den Niederlanden deutlich mehr Stellen für Doktoranden. In den Niederlanden beispielsweise wurden vor Jahren ebenfalls viele Stellen für Doktoranden an den Hochschulen gestrichen und auf Stipendien gesetzt. Durch die deutlich verschlechterten Arbeitsbedingungen wanderten jedoch viele Nachwuchswissenschaftler in die Industrie oder ins Ausland ab. Seit Mitte der 80er Jahre werden deshalb Doktoranden wieder für vier Jahre an den Hochschulen angestellt. Auch Dänemark bewegt sich gerade in diese Richtung. Die beste Nachwuchsförderung ist eindeutig die, die Doktoranden Perspektiven bietet, in Form von einklagbaren Vereinbarungen und speziellen Promotionsstellen.

Interview: Marion Schmidt

*Süddeutsche Zeitung, 22.03.2004.*

Presse  
Presse

## Geld für junge Forscherinnen

Auch für 2005 werden wieder 15 Forschungsstipendien an junge Wissenschaftlerinnen aus aller Welt vergeben, die im Bereich „Life Science“ forschen. Deutsche Bewerberinnen sollten in Biologie, Biotechnologie oder Physiologie promovieren oder promoviert haben und dürfen nicht älter als 35 Jahre alt sein. Die Bewerbungsfrist endet am 15. September 2004. Bewerbungsunterlagen können bei der Deutschen UNESCO-Kommission, Comantstraße 15 in 53115 Bonn angefordert werden.

<http://portal.unesco.org>

## Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung

Mit dieser Förderinitiative sollen die im Jahr 2003 begonnenen Maßnahmen in den Jahren 2004 und 2005 fortgeführt werden. Der Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ des BMBF sieht die Förderung von strategischen Maßnahmen und den Aufbau von Strukturen zur Durchsetzung von Chancengleichheit vor. Dazu gehören u. a. innovative Anstöße für Forschung und Entwicklung, die Verbreitung und Initiierung der Umsetzung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland auf nationaler und internationaler Ebene sowie die Etablierung und Stärkung von Netzwerken. Wissenschaftliche Tagungen und Kongresse stellen in diesem Zusammenhang wichtige Foren dar, auf denen bestehende Ansätze öffentlichkeitswirksam präsentiert, Defizite aufgedeckt und Strategien zur Veränderung im interdisziplinären und internationalen Austausch entwickelt werden können.

Projekträger: Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Tel.: 0228/3821-30.

[www.bmbf.de/foerderungen/2248.php](http://www.bmbf.de/foerderungen/2248.php)

*Nachrichten zur Forschungsförderung, Uni Göttingen/Abteilung Forschung, 4. Juni 2004.*

# Serviceangebote an der Georgia Augusta

## CAREER SERVICE

Informationsmöglichkeiten im Büro für Studium und Beruf:

- „Click a job“, CD mit aktuellen Stellenangeboten (jede Woche neu),
- Stellenmagazin „Bildung, Soziales und Kultur“ (jede Woche neu),
- Stellenmagazin „Naturwissenschaften und Umwelt“ (jede Woche neu),
- Karrierejournal und Fachzeitschriften zum Thema Berufseinstieg,
- Bewerbungshandbücher und Fachliteratur (Wochenendausleihe möglich),
- Praktikumsangebote und Trainee-Maßnahmen im In- und Ausland,
- Stellenangebote innerhalb der Universität,
- studentische Jobbörse (z.B. HiWi-Stellen, Ferienjobs),
- nähere Auskünfte über die Berufsinformations- und Firmenkontaktmesse „Praxisbörse“ im ZHG und die „Job- und Praktikumsbörse für Naturwissenschaftler: Berufseinstieg im Measurement Valley“ im Neubau der Physik jeweils zu Beginn des Wintersemesters,
- nähere Auskünfte über Kurse im Rahmen des Uni-Projektes „Sprungbrett“ und im Rahmen des Kooperationsprojektes „Anstöße“,
- Informationsblätter zu spezifischen Fragestellungen (Auslandspraktika, Praktikums- und Stellenbörsen, Promotion etc.),
- Beratungswegweiser an der Uni Göttingen (Leitsystem),
- CD-Roms, Zeitschriften und Broschüren zur Mitnahme.

### Kontakt

Büro für Studium und Beruf  
Dr. Susanne Jörns  
Foyer der Zentralmensa (direkt über der Sparkasse)  
[www.career.uni-goettingen.de](http://www.career.uni-goettingen.de)

### Öffnungszeiten

Montag/Mittwoch von 12 -14 Uhr

CAREER SERVICE

## EXISTENZ-GRÜNDUNGSBERATUNG

- Anlaufstelle für Existenzgründer/-innen an der Universität Göttingen,
- bietet eine erste Orientierungsberatung für gründungsinteressierte Studierende, Absolvent/innen und Mitarbeiter/innen der Göttinger Hochschulen und sonstigen Forschungseinrichtungen;
- macht Mut für die Gründung eines eigenen Unternehmens und hilft, weitere Beratungsstellen und Finanzierungshilfen zu finden;
- arbeitet eng zusammen mit Göttinger Institutionen, die im Bereich Existenzgründung, Weiterbildung und Studienberatung tätig sind.
- [www.uni-goettingen.de/de/kat/1279.html](http://www.uni-goettingen.de/de/kat/1279.html) direkt aufrufen oder über [www.uni-goettingen.de](http://www.uni-goettingen.de) einsteigen und sich dann über Wirtschaft/Wissenstransfer/Existenzgründungsberatung weiter durchklicken.

### Kontakt

Existenzgründungsberatung  
Dr. Kai Blanck  
Käte-Hamburger-Weg 6  
37073 Göttingen  
Tel. +49 (0)551 / 39-12269  
Fax +49 (0)551 / 39-12278  
[kblanck@gwdg.de](mailto:kblanck@gwdg.de)

## FORT- UND WEITERBILDUNGSPROGRAMM

- Enthält Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter/innen der Universität,
- bietet ein breites Spektrum von Kursangeboten zur Erhaltung und Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten.
- [www.uni-goettingen.de/de/kat/4958.html](http://www.uni-goettingen.de/de/kat/4958.html) direkt aufrufen oder über [www.uni-goettingen.de](http://www.uni-goettingen.de) einsteigen und sich dann über Mitarbeiter/Aktuelles/ Fort- und Weiterbildung weiter durchklicken.

### Kontakt

Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung  
Helga Meincke  
Tel. +49 (0)551 / 39-5506  
Fax +49 (0)551 / 39-185506  
[helga.meincke@zvw.uni-goettingen.de](mailto:helga.meincke@zvw.uni-goettingen.de)

## ZENTRALE STUDIENBERATUNG (ZSb)

Die MitarbeiterInnen der ZSb bieten professionelle Unterstützung bei der Suche nach Informationen sowie bei der Reflexion studienbezogener Fragestellungen und Probleme. Alle Angebote sind kostenlos.

Einzel- oder Gruppenberatung für

- SchülerInnen, AbiturentInnen und Berufstätige vor oder nach dem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung.
- Studierende zu Beginn des Studiums, im weiteren Verlauf, während der Examenszeit oder auch nach dem Examen.
- LehrerInnen, Eltern, FreundInnen von Studieninteressierten oder Studierenden.

Eine Bibliothek/Infothek zur Selbstinformation steht zur Verfügung. Sie finden dort aktuelle Materialien rund ums Studium in Göttingen sowie im In- und Ausland, Hintergrundinformationen zu Praktikums- und Jobmöglichkeiten, zu Berufsbildern und Tätigkeitsfeldern. In allen Materialien sowie im Internet können Sie selbst oder unter Anleitung recherchieren.

### Öffnungszeiten ohne Voranmeldung

*Informations- und Beratungsgespräche*  
Mi, Fr 10-12 Uhr / Mo, Di, Do 13-16 Uhr  
*Bibliothek/Infothek*  
Di, Mi, Fr 10-12 Uhr /  
Mo, Di, Do 13-16 Uhr

### Telefonische Auskünfte

**(0551) 39-7493**  
Mo-Mi, Fr 9-10 Uhr  
Mo-Do 13-15 Uhr

### Kontakt

Wilhelmsplatz 2, 37073 Göttingen  
(0551) 39-7493

[www.uni-goettingen.de/zsb](http://www.uni-goettingen.de/zsb)

[zentrale.studienberatung@zvw.uni-goettingen.de](mailto:zentrale.studienberatung@zvw.uni-goettingen.de)

# 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. Sylke Ernst  
Dr. Edit Kirsch-Auwärter  
Inken Köhler M.A.

## Layout, Bildbearbeitung, Druckvorstufe

Grete Andresen

## Fotos

Georg-August-Universität:

Frauenbüro  
Presse- und Öffentlichkeits-  
arbeit

Nds. Staats- und Universitäts-  
bibliothek

## Druck

Druckhaus Göttingen  
Auflage: 4.000

Nachdruck nur mit Quellen-  
angabe gestattet

## Titelbild

Wandmalerei im historischen  
Karzer der Georg-August-  
Universität Göttingen

## Aus dem Inhalt

- Gleichstellung dezentral
- Frauenforschung
- Berichte
- Hochschulreform

Konzept & Layout: Grete Andresen

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