

Auguste

Schwerpunkt
**Neue Wege
in der Gleichstellung**

FRAUENBÜRO



Grete Andresen
Assistentin
Telefon 0551/39-2404
email: grete.andresen@zww.uni-goettingen.de

Mitarbeiterinnen:



Annette Henz
Telefon 0551/39-3959



Anke Lagemann
Telefon 0551/39-12490



Hannah Gronert
Telefon 0551/39-12490

Projekt LNHF-online



Wiebke Schwarzkopf
Telefon 0551/39-12489

Projekt Frauen-Akademie



Claudia Dörries M.A.
Telefon 0551/39-12489

Viel Glück wünschen wir unseren Kolleginnen:

Dr. Ulrike Witt



Sarah Kirschke



Goßlerstr. 15a
37073 Göttingen

Fax:

0551/39-2557

email:

frauenbuero@zww.uni-goettingen.de

Internet:

www.uni-goettingen.de/frauenbuero



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

Liebe Leserin, lieber Leser,

diese Jubiläums-Ausgabe von AUGUSTE steht unter dem Motto **Neue Wege in der Gleichstellung**. Wir müssen uns in diesen Tagen nicht nur mit **neuen Deutungsmustern** in der Frauenförderung auseinandersetzen, die Ihnen Barbara Hartung eingangs in ihrem Beitrag zu Gender Mainstreaming in der Hochschulpolitik treffend erläutert. Wir dürfen nicht nur den Erfolg **neuer Institutionalisierungsformen** feiern, den Helga Hauenschild in ihrer Vorstellung des neuen Magister-Nebenfachs Geschlechterforschung beschreibt, und darauf aufbauen. Wir müssen uns zugleich auch **neuen Entwicklungen und Herausforderungen** stellen, die Antwort auf altbekannte Schwierigkeiten in der Hochschulpolitik zu geben versuchen. Gleich drei eindrucksvolle Erfahrungsberichte schildern neue Wege, die Frauen dabei gehen: Karin Klenke und Karen Nolte über das Promovieren in DFG-Graduiertenkollegs, Ingrid Laurien über ihre Auslandserfahrungen als DAAD-Lektorin, Caroline Emmelius mit Interviews über das Habilitieren heute im Rahmen des Dorothea-Erxleben-Programms.

Dies ist jedoch nur ein Teil der **neuen Instrumente und Aufgabenfelder**, die im Alltag der Gleichstellungsarbeit an Bedeutung gewinnen. So beginnt die Personalentwicklung, wie Martin Krüssel darlegt, „Gleichstellungskompetenz“ analytisch zu erschließen und sie in Beurteilungsrastern und Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte zu verankern. Neue Technologien sollen helfen, Berufs- und Familienarbeit besser zu vereinbaren, Arbeits- und Lebensqualität gemeinsam zu fördern: Gabriele Winker und Bettina Maus beschreiben die Potentiale, die Telearbeit als gelebtes Zukunftsmodell für die Neugestaltung von Arbeitsbedingungen und Geschlechterverhältnissen hat.

Sie umschreiben damit Ziele, die das Frauenbüro mit seinem **neuen Projekt** „Modellvorhaben alternierende Telearbeit“ verfolgt. Und es sind auch neue Instrumente mit denen dieses Projekt an der Universität Wurzeln schlagen konnte: Zielvereinbarungen des Frauenbüros mit der Universitätsleitung stecken seit diesem Jahr den Rahmen für konkrete **neue Gleichstellungsvorhaben** ab. Deshalb ab heute auch eine neue Rubrik in AUGUSTE: Berichte aus dem Frauenbüro.

Selbst das Frauenbüro ist auf dem Wege der Erneuerung. Im Frühjahr war der plötzliche Abschied von Ulrike Witt zu bewältigen, die als Referentin, stellvertretende Leiterin und kommissarische Frauenbeauftragte auch die letzten fünf Hefte von AUGUSTE inhaltlich mitgestaltet hat. Im Herbst stand der Abschied von Sarah Kirschke an, die als wissenschaftliche Mitarbeiterin kurzfristig und kompetent ihre Vertretung übernommen hatte. Nahtlos schloss sich das viel zu kurze Praktikum von Jutta Gottschalt an, mit der Organisationsberatung und Supervision ihren Einzug ins Frauenbüro hielten. Ihnen allen den herzlichen Dank des Frauenbüros und die besten Wünsche für die persönliche und berufliche Zukunft!

Uns dagegen wünsche ich, dass der Aufbruch zu diesen neuen, bewegten, von Verwaltungs- und Hochschulreform geprägten Zeiten tatsächlich helfen möge, Gleichstellung im Mainstream der Hochschulpolitik unverrückbar und erfolgreich zu verankern!

Edit Kirsch-Auwärter

INHALT

Gender Mainstreaming und die neue Rolle der Frauenbeauftragten <i>Barbara Hartung</i>	4
News	6
Gender Studies - jetzt auch in Göttingen <i>Helga Hauenschild</i>	7
Promovieren in einem Graduiertenkolleg der DFG <i>Karin Klenke/Karen Nolte</i>	10
Die University of the Witwatersrand <i>Ingrid Laurien</i>	13
Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung - überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik? Kongressbericht	17
Neue Wege auch in der Personalentwicklung? - Teil 1 <i>Martin Krüssel</i>	20
Dezentrale Frauenbeauftragte an der Georgia Augusta	23
News	27
Bericht aus dem Universitätsfrauenbüro: Zielvereinbarungen <i>Edit Kirsch-Auwärter</i>	28
Telearbeit - Chancen für eine bessere Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche <i>Gabriele Winker/Bettina Maus</i>	30
News	37
Lesetipps	38
Frauen in Naturwissenschaft und Technik. Kongressbericht <i>Stephanie Kluth/Friederike Hoffmann</i>	39
Frauenförderung in der Krise? Das Dorothea-Erxleben-Programm des Landes Niedersachsen <i>Caroline Emmelius</i>	42
„Lernende Region - Bildung 21 in Südniedersachsen“. Ein Netzwerk stellt sich vor <i>Maria Lemmermöhle</i>	48
News	50
Ankündigung Rhetorik-Kurse	51

Gender Mainstreaming und die neue Rolle der Frauenbeauftragten

Von Barbara Hartung

STRUKTURELLE CHANCENGLEICHHEIT

§ 99 Abs. 2 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) verpflichtet die Frauenbeauftragte, die Belange der Hochschulfrauen in Hochschulen und Gesellschaft wahrzunehmen und die Verwirklichung der Ziele und die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 2 Abs. 3 NHG „zu fördern“, d.h. insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Erhöhung des Anteils von Frauen im Bereich mit Unterrepräsentanz. Von den Hochschulen wird gem. § 2 Abs. 3 NHG verlangt, dass sie zur Verwirklichung der genannten Ziele „beitragen“ und Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehende Nachteile ergreifen.

Damit wird deutlich, dass im Aktionsfeld „Verwirklichung der Gleichberechtigung“¹ neben der Frauenbeauftragten auch die Hochschule als verpflichtete Institution insgesamt steht. Die rechtliche Ebene, d.h. die Gewährung von gleichen Rechten und Pflichten für Männer und Frauen, ist jedoch nur eine, zwar sehr wichtige, aber doch begrenzte Ebene. De jure ist die Gleichberechtigung insbesondere auch im Hochschulbereich im Wesentlichen erreicht. De facto sind allerdings unterschiedliche Freiheitsgrade bei der Ausschöpfung und Durchsetzung des Rechtes zu beobachten.

Hierbei stoßen wir immer wieder auf Strukturen, die im Wesentlichen von Männern geprägt sind und die Frauen ausgrenzen und benachteiligen. Diese Strukturen lassen sich mit Frauenförderpolitik allein nur begrenzt verändern. Es kommt daher darauf an, die Strukturen so zu gestalten, dass tatsächlich Gleichberechtigung bzw. Chancengleichheit hergestellt werden kann. Dies belegt die BLK (Bund-Länder-Konferenz) in ihrem neuesten Bericht „Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Wege zur Chancengleichheit“² mit dem Begriff der strukturellen Chancengleichheit.

GENDER MAINSTREAMING

Diesen Aspekt greift auch der Ansatz des Gender Mainstreaming auf. Die Idee des Mainstreaming wurde bereits 1985 auf der Weltfrauenkonferenz in Nairobi geboren. Die Initialzündung für die Umsetzung dieser Politikstrategie ging jedoch erst 10 Jahre später, 1995, von der Pekingener Weltfrauenkonferenz aus. 1996 hat sich die Europäische Union erstmals in einer Mitteilung der Kommission dem Gender Mainstreaming verpflichtet.³ Am 17.09.1995 folgte eine Entschließung des Europäischen Parlaments, mit der die Mitgliedsstaaten aufgefordert wurden, die Politik des Gender Mainstreaming in ihre lokale, regionale und nationale Politik einzubinden.⁴

Gender Mainstreaming wird danach definiert als Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen. Mit der Ratifizierung des Amsterdamer Vertrages besteht nunmehr auch eine gesetzliche Verpflichtung für die Mitgliedsstaaten zur Umsetzung des Gender Mainstreaming.⁵

Gegenüber der bisherigen Politik der Frauenförderung, die in erster Linie die Frauen im Blick hatte und darauf gerichtet war, Benachteiligungen bzw. Nachteile für Frauen abzubauen, bedeutet die Politik des Gender Mainstreaming bzw. der strukturellen Chancengleichheit insoweit einen Perspektivwechsel, als gefragt wird, wie sich eine Maßnahme jeweils auf Frauen und Männer auswirken wird und ob und wie sie zum Ziel der Chancengleichheit der Geschlechter beitragen könnte. Sollte die entsprechende Analyse eine unterschiedliche Wirkweise ergeben, ist die Maßnahme ggf. entsprechend anders zu gestalten. D. h., es ist ein gedanklicher „Dreisprung“ nachzuvollziehen:

- Analyse, inwieweit diese Situation von Frauen und Männern in einem Bereich unterschiedlich ist
- entsprechende Änderungen der Gesetze und/oder
- spezifische Maßnahmen für die Zielgruppe Frauen oder Männer.

Der Ansatz des Gender Mainstreaming nimmt also die andere (männliche) Seite der Ungleichung stärker mit in den Blick und stellt auch die diesbezüglichen Strukturen in Frage. Diese strukturellen Fragestellungen sind auf allen Ebenen der Hochschulpolitik zu integrieren.

HOCHSCHULREFORM

Zwar ist „Frauenförderung“ in Niedersachsen stets (auch) mit einer strukturellen Dimension diskutiert und im Rahmen des NHG 1994 verankert worden. Da aber nach dem z. Z. in der Anhörung befindlichen Gesetzesentwurf einer Neufassung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes wesentliche Änderungen der Organisationsstruktur der Hochschulen vorgesehen sind, ist auch die Rolle der Frauenbeauftragten zu überdenken und ggf. neu zu fokussieren. War die Frauenbeauftragte bisher sowohl Vertreterin der Belange von Frauen in den Hochschulen als auch vom Senat le-

gitimiertes Organ der Selbstverwaltung, als auch Kontrollorgan, so sollten ihre Aufgaben nunmehr stärker auf die Durchsetzung struktureller Chancengleichheit hin ausgerichtet werden. Die Frauenbeauftragte muss dort Wirkungsmöglichkeiten haben, wo strukturelle Planungen vorbereitet und beschlossen werden. Nach der Neufassung des NHG soll der Senat grundlegende strategische Entscheidungen fällen, das professionalisierte Präsidium soll diese Entscheidungen vorbereiten und auf der operativen Ebene umsetzen. Deshalb muss die Frauenbeauftragte gleichermaßen in die Planungs- und Entscheidungsprozesse des Präsidiums sowie des Senates mit einbezogen sein. Ihr obliegt es, Anregungen für die Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit i. S. des Gender Mainstreaming zu geben, die Durchführung beratend zu begleiten und die Umsetzung zu beobachten. In den Gremien, die an strategischen bzw. operativen Entscheidungen beteiligt sind, ist die Frauenbeauftragte als beratendes Mitglied mit Antrags- und Rederecht zu beteiligen. Sie soll – wie schon bisher – ein Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung haben. Darüber hinaus soll ihre Rolle durch das Vortragsrecht im Präsidium gestärkt werden, d. h. sie kann von sich aus bestimmte Punkte thematisieren, ohne darauf warten zu müssen, zu bestimmten, vom Präsidium festgelegten Tagesordnungspunkten das Wort ergreifen zu dürfen.

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Dadurch, dass die Frauenbeauftragte ein breites Spektrum von Themenbereichen strukturell i. S. des Gender Mainstreaming zu analysieren und zu begleiten hat, erwirbt sie sowohl Fachkompetenz als auch die Fähigkeit, sich schnell in neue Sachverhalte einzuarbeiten. Darüber hinaus ist natürlich eine hohe Kommunikationskompetenz gefragt, um die entsprechenden Ansätze in die Gremien hinein tragen und Akzeptanz erreichen zu können. Diese Ansätze, die die Arbeit der Frauenbeauftragten in den letzten Jahren bereits zunehmend bestimmt haben, haben dazu geführt, dass immer mehr Frauenbeauftragte „hauptberuflich“, d. h. im Rahmen einer (vollen bzw. an kleineren Hochschulen halben Stelle) tätig sind, und nicht, wie in der Anfangszeit überwiegend, durch mehr oder weniger begrenzte Entlastung von ihrem (oftmals professoralen) Hauptamt. Dieser Professionalisierungsprozess wird sich nach meiner Einschätzung noch verstärken. Das bedeutet natürlich auch, dass die Frauenbeauftragte effektive Unterstützung benötigt, und ihr deshalb entsprechende sächliche und persönliche Mittel zur Verfügung zu stellen sind. Der bisher erreichte Standard der Ausstattung von Frauenbüros⁷ sollte deshalb nicht unterschritten werden.

Last but not least sollte auch der Name der Frauenbeauftragten geändert werden: Es geht eben nicht mehr allein (nur) um Frauen, sondern vielmehr um Gleichberechtigung, Gleichstellung und strukturelle Chancengleichheit.

Daher sollte sie künftig Gleichstellungsbeauftragte heißen.

Der Befürchtung, dass durch die Perspektive des Gender Mainstreaming Ansätze der bisherigen Frauenpolitik nivelliert werden bzw. sogar Rückschritte zu verzeichnen sein werden, dass also der Mainstream ein Malestream wird, sollte mit gesundem Selbstbewusstsein und einem gehörigen Zweckoptimismus begegnet werden: Einerseits wird die Analyse im Rahmen des Gender Mainstreaming nach meiner Vermutung zeigen, dass spezifische Maßnahmen (noch auf einige Zeit hinaus) erforderlich sind, um die bisherigen strukturellen Benachteiligungen von Frauen aufzuheben und ihr Qualifikationspotential in die immer noch männlich geprägten Hochschulstrukturen zu integrieren. Andererseits wird aber auch deutlich werden, dass sich langfristig nichts ändern wird, wenn nicht zugleich die Kompetenz und die Bereitschaft von Männern, sich ihrer Familienverantwortung zu widmen, deutlich erhöht wird. Ein Einsatz auf der männlichen Seite der Ungleichung kommt also langfristig auch der weiblichen Seite zugute – eine klassische win-win Situation.

Ministerialrätin **Dr. Barbara Hartung**, Juristin, seit 1994 Leiterin des Referates Chancengleichheit und Frauenförderung im Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur.

¹ Das Ziel „Verwirklichung der Gleichberechtigung“ nimmt auf die verfassungsrechtliche Grundlage des Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG Bezug: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

² abrufbar unter www.blk-bonn.de

³ Mitteilung der Kommission: Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gesellschaft, KOM (96) 67 endg. vom 21.02.1996)

⁴ Entschließung zur Mitteilung der Kommission vom 16.09.1997 „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ ABLC 304 vom 06.10.1997.

⁵ Artikel 3 Abs. 2 des Amsterdamer Vertrages: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.“

⁶ vgl. insbesondere der Bericht „Frauenförderung ist Hochschulreform, Frauenforschung ist Wissenschaftskritik“, Hannover 1994.

⁷ in der Regel eine volle VI b BAT-Verwaltungskraft sowie eine halbe bzw. eine ganze BAT II a-Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin; vgl. hierzu auch die Antwort auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD „Chancengleichheit und Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung Niedersachsen“ (LT-Drs. 14/1791), S.15.

Landeskonzferenz der niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF) tagte in Göttingen

Auf Einladung des Frauenbüros der Georg-August-Universität traf sich die LNHF (Landeskonzferenz der niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten) zu ihrer turnusgemäßen Halbjahreskonferenz am 22. und 23. August in der Nds. Staats- und Universitätsbibliothek in Göttingen.

Auf der Agenda standen Gleichstellungsrelevanz und Folgen für die Frauenförderung:

- der Dienstrechtsreform und des novellierten HRG (Einführung von Juniorprofessuren)
- der Forschungsförderung im Land Niedersachsen
- der Novellierung des NHG (Stellung der Frauenbeauftragten).

Nicht weniger Raum nahm aus gegebenen Anlass die Diskussion der weiteren Entwicklung der LNHF selber ein. Die bisherige Vorsitzende Dr. Marion Rieken, Frauenbeauftragte der Universität Oldenburg (im Bild rechts) wurde verabschiedet. Sie war zuvor in das Amt der Vizepräsidentin an der Universität Oldenburg gewählt worden. Ihre Nachfolgerin und bisherige stellvertretende Vorsitzende Anne Dudeck, Frauenbeauftragte an der FH Nordostniedersachsen in Lüneburg übernimmt das Amt der kommissarischen Vorsitzenden bis zu den Neuwahlen, die im Frühjahr 2002 anstehen.

Informationen zu und Stellungnahmen der LNHF finden Sie unter <http://lnhf.gwdg.de>



Dr. Marion Rieken (rechts) wird verabschiedet von Anne Dudeck, stellv. Vorsitzende der LNHF

NEWS

Frauenbewegung: Hauptsache, das Feindbild stimmt

Es ist modern geworden, die Frauenbewegung für tot zu erklären. Hoffnungslos altmodisch sei sie geworden, und ihre Protagonistinnen machten es sich im Opferstatus bequem, schreiben die jungen Spiegel-Autorinnen Susanne Weingarten und Marianne Wellershoff. Völlig überflüssig sei sie für junge Frauen, schleudert die sich werbeträchtig als Oberweibchen verkaufende Verona Feldbusch der „Altemanze“ Alice Schwarzer in einem völlig überflüssigen Fernsehdisput entgegen. Da will auch Deutschlands führendes Nachrichtenmagazin nicht zurückstehen: In einem Generalverriß „Das Ende der Generation Lila“ erklärt der „Spiegel“ die Frauenbewegung flugs für tot, ihre Vertreterinnen für gescheitert und die jungen Frauen für total desinteressiert an einer Geschlechterpolitik. Rot-grünen Frauenpolitikerinnen wirft er vor, den Total-Schwenk von der Frauen zur Familienpolitik vollzogen zu haben, weil sie sich für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen. Als ob mehr und bessere Kinderbetreuungseinrichtungen sowie familienfreundliche Arbeitsstrukturen nicht schon immer von der Frauenbewegung gefordert worden wären – und zwar für beide Geschlechter.

Aber Hauptsache, das Feindbild stimmt. Natürlich hat der „Spiegel“ recht, dass Gerhard Schröder das im Bundestagswahlkampf 1998 versprochene Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft beerdigt hat – und viele SPD- und Grünen-Politikerinnen resigniert haben. Deren Eintreten für Ganztagschulen – auch eine alte Forderung der Frauenbewegung – aber als Wiederbelebung der patriarchalen Kleinfamilie zu werten, ist demagogisch. Genauso verhält es sich mit der totgesagten Frauenbewegung. Gewiss, sie geht nicht mehr mit spektakulären Aktionen wie in den siebziger Jahren zum § 218 auf die Straße. Erschöpft von Abwehrkämpfen und ausgelastet in Projekten und Gleichstellungsstellen ist sie „leiser“ geworden, stellt nicht mehr wie früher die Machtfrage, klagt die Politologin Birgit Meyer zu Recht. Ohne diese geht es aber nicht, wie auch die erfolgreichen rot-grünen Männerbünde stets zeigen. Aber tot ist die Bewegung noch lange nicht. Statt des Straßenkampfes hat sie sich professionalisiert: Auf ihren Druck hin entstanden Frauenzentren-, netzwerke und –ministerien. 1500 kommunale Gleichstellungsstellen gehören inzwischen ebenso zum Alltag wie Quoten. Frauenforscherinnen haben Konzepte für ein Gender-Mainstreaming erarbeitet, um echte Gleichstellungsdemokratie zu realisieren – Politikerinnen setzen sie um. Und auch die jungen Frauen sind nicht desin-

teressiert an den Veränderungen im Geschlechterverhältnis – für viele sind sie bloß so selbstverständlich, meint Frauenforscherin Ute Gerlich, „dass sie meinen, den Feminismus hinter sich lassen zu können“. Das ist leichtsinnig, da Gleichberechtigung „kein unangefochtener Besitz“ ist. Das wirkt oft auch undankbar gegenüber den Müttern, von denen sich die Töchter abgrenzen (müssen). Aber es zeugt auch von einem gewachsenen Selbstbewusstsein der jungen Frauen, die sicherlich „ihre“ Aktionsformen finden, wenn ihre Ansprüche und die Geschlechterrealität auseinander klaffen.

Und warum nehmen „Spiegel“ und Co. nicht endlich auch die Männer in die Pflicht, an einer gerechten Arbeits- und Rollenenteilung zwischen den Geschlechtern mitzuwirken? Wer die Frauenbewegung leichtfertig für tot erklärt, sollte zumindest nach einer Männerbewegung rufen. Wir Frauen habe uns bewegt und tun es noch. Die meisten Männer dagegen zeigen „rhetorische Akzeptanz bei gleichzeitig andauernder Verhaltensstarre“, rügt Meyer. Höchste Zeit für alle Totengräber der Frauenbewegung, für ein neues Männerbild zu werben.

Aus: *zwd Frauen und Politik*, Nr. 175/2001

Gender Studies – jetzt auch in Göttingen

Von Helga Hauenschild

Seit dem Sommersemester 2001 können sich Studierende für das Magister-Nebenfach Geschlechterforschung an der Universität Göttingen immatrikulieren. Göttingen nimmt damit - zusammen mit der Humboldt Universität in Berlin und den Universitäten in Oldenburg und Freiburg - eine Vorreiterposition in der Bundesrepublik Deutschland ein. Wie groß das Interesse an Gender Studies ist, zeigten in Göttingen die Informationstage für SchülerInnen im März: Mehr als 700 Schülerinnen und Schüler informierten sich über das neue Studienfach. 34 Studierende haben zum Sommersemester das Studium begonnen und waren begeistert von dem vielfältigen und spannendem Lehrangebot mit dem sich das Fach im ersten Semester präsentierte. Zum Wintersemester haben sich bereits 118 Studierende eingeschrieben.

Foto:
Prof. Dr. Doris Lemmermöhle



Foto rechts:
Prof. Dr. Christina von Braun



Offizielle Eröffnungsfeier

Am 26. April 2001 wurde das interdisziplinäre Magister-Nebenfach Geschlechterforschung von Wissenschaftsminister Thomas Oppermann offiziell eröffnet. Prof. Dr. Carola Lipp (ehemalige Vizepräsidentin und Mitinitiatorin des Studienfaches) würdigte in ihrem Grußwort das Engagement der Arbeitsgruppe Geschlechterforschung, insbesondere das ihrer Vorsitzenden Prof. Dr. Doris Lemmermöhle, die die zügige Einführung des Faches vorangetrieben hat.

Prof. Dr. Christina von Braun (Kulturtheoretikerin, Filmemacherin und Professorin für Kulturwissenschaften an der Humboldt-Universität Berlin) stellte anschließend in ihrem Vortrag die Frage „Warum Geschlechter-

studien? Gender Studies als Wissenschaftskategorie“. Es gehe nicht – so Christina von Braun – allein um die Wissensvermittlung und Wissensaneignung von Geschlechterforschung, sondern es gehe auch um Wissenschaftskritik an den etablierten Disziplinen.

Beim abschließenden Empfang konnten die Gäste Gender-Bilder und Gender-Skulpturen der Göttinger Künstlerin Lilly Stehling im Auditorium betrachten.

Das Studium der Geschlechterforschung

Das Studium der Geschlechterforschung befasst sich aus interdisziplinärer Perspektive mit der sozialen Kategorie Geschlecht, die Denk- und Wissenssysteme ebenso bestimmt wie gesellschaftliche und kulturelle Organisationsformen. Aus der Sichtweise unterschiedlicher Fächer und Fachgebiete werden grundlegende Kenntnisse zur kulturellen Konstruktion von Geschlecht und zu Dimensionen des Geschlechterverhältnisses - Gleichheit, Differenz, Hierarchie - in Geschichte und Gegenwart vermittelt. Die historischen, gesellschaftlichen und biographischen Auswirkungen der jeweiligen Konstruktionen von Geschlechtlichkeit werden bearbeitet, um zu einem angemesseneren Verständnis von Mensch, Gesellschaft und Natur zu gelangen.

...

Die Attraktivität und das besondere Profil des Göttinger Lehrangebots liegt darin, dass die interdisziplinäre Struktur des Faches durch inhaltliche Schwerpunkte gebündelt wird. Neben den Theorien und Methoden der Geschlechterforschung gliedert sich das Studium in die folgenden fünf inhaltlichen Schwerpunkte:

- 1) Konzepte von Körper und Individuum
- 2) Soziale Beziehungen
- 3) Arbeit, Wirtschaft, materielle Kultur
- 4) Politische Kultur und soziopolitische Systeme
- 5) Sprache, Literatur, Text- und Bildmedien, Glaubens- und Wissenssysteme.

Diese Studien- und Prüfungsgebiete sind so angelegt, dass sie auf unterschiedliche Berufsfelder hinführen, in den Geschlechterforschung eine sinnvolle Spezialqualifikation darstellt.

Interdisziplinarität

Die interdisziplinäre Struktur des Faches ermöglicht den Studierenden über die engen Fachgrenzen hinaus, Perspektiven und Methoden vieler Disziplinen miteinander zu verknüpfen und einen kritisch-reflexiven Blick gegenüber den traditionellen Wissenschaften zu gewinnen. Es gilt die zumeist unsichtbaren, unausgesprochenen Fäden, die von einer Disziplin zur anderen gewoben werden, zu entziffern und erforschen. Insgesamt sind derzeit 17 Studienfächer an der Geschlechterforschung beteiligt, ab dem Wintersemester werden es 18 sein. Der interdisziplinäre Dialog zwischen Lehrenden und Studierenden hat begonnen und ist mit der Einrichtung des Studienfaches Geschlechterforschung an der Universität Göttingen institutionalisiert. Diese Grenzüberschreitungen ermöglichen neue Fragestellungen und Denkweisen. Wie wichtig dieser Dialog auch für die beteiligten Fächer ist, zeigte das erste Semester: Gender-Studierende bringen neue Impulse in die einzelnen Fachdisziplinen.

Berufsperspektiven

Das Studium der Geschlechterforschung mündet nicht in einem konkreten Berufsfeld. In Kombination mit einem Hauptfach ergeben sich für Studierende in beruflicher Hinsicht viele Perspektiven. Jetzt wie zukünftig zeichnet sich ab, dass in allen gesellschaftlichen Bereichen Frauen- und Geschlechterforschung unverzichtbar sein wird. Mögliche Berufsfelder, in denen Kompetenzen in der Geschlechterforschung gebraucht werden, sind u.a.:

- Hochschule und andere Bildungseinrichtungen
- Kulturinstitutionen (z. B. Museen) und pädagogische Einrichtungen
- Publikations- und Medienunternehmen (z.B. Verlage, Tages- und Wochenzeitschriften, Rundfunk- und Fernsehanstalten, Online Dienste)
- Verbände (z.B. Gewerkschaften) und Parteien
- Öffentliche Verwaltung (z.B. Gleichstellungspolitik, Personalwesen) und Privatwirtschaft (z.B. Management, PR-Arbeit, innerbetriebliches Fortbildungswesen)
- Einrichtungen des Sports und des Gesundheitswesens
- Netzwerke und Selbsthilfegruppen

Im Wintersemester startet die **Veranstaltungsreihe „Gender Studies – Wege in die Professionalisierung“**.

ReferentInnen aus Politik, Wirtschaft und Kultur berichten über die Notwendigkeit dieser Qualifikation im beruflichen Alltag.

Im Dezember kommt

Marianne Weg

und wird über ihre Erfahrungen als Abteilungsleiterin im Hessischen Sozialministerium verbunden mit ihren Erfahrungen in der Frauen- und Gleichstellungspolitik berichten und zum Thema „Gender Mainstreaming“ referieren.



„Geschlechterbeziehung“ von Lilly Stebling



Helga Hauenschild M.A.

Nach dem Studium in Göttingen (Pädagogik, Germanistik, Kinder- und Jugendpsychiatrie) wissenschaftliche Mitarbeiterin am Pädagogischen Seminar der Universität Göttingen. Seit November 2000 Koordinatorin des Studienfaches Geschlechterforschung.

Koordinationsstelle Geschlechterforschung

Die Koordinationsstelle Geschlechterforschung organisiert das interdisziplinäre Lehrangebot und öffentliche Veranstaltungen des Studienfaches. Darüber hinaus bemüht sich die Koordinationsstelle um nationale und internationale Kontakte, um die Vernetzung der Frauen- und Geschlechterforschung voranzutreiben. Zukünftig wird die Koordinationsstelle das Magister-Nebenfach Geschlechterforschung evaluieren mit dem Ziel, eine umfassende Bewertung des Studienfaches von Studierenden zu erhalten.

Zentrale Aufgabe der Koordinationsstelle ist die Studienberatung. ErstsemesterInnen, Studienfach- und StudienortswwechslerInnen erhalten hier umfangreiche Informationen und Beratung zu Studienaufbau und Studienorganisation. Wer mehr über die Geschlechterforschung in Göttingen wissen möchte, wende sich an:

Koordinationsstelle Geschlechterforschung
der Georg-August-Universität Göttingen
Helga Hauenschild, M.A.
Baurat-Gerber-Str. 4/6, 37073 Göttingen
Tel.: 0551/39-9457, Fax.: 0551/39-9462
email: hhauens@gwdg.de

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

„Was hat unser Institut davon?“

Gender Studies – hochschulübergreifend und gut ausgestattet

In Hamburg wird der Studiengang „Gender Studies“ in bundesweit einmaliger Form hochschulübergreifend eingeführt: Verschiedene Wege führen zu der neuen Zusatzqualifikation – über das Magister-Nebenfach an den vier Universitäten, den Master an den zwei Fachhochschulen und der Hamburger Hochschule für Politik und Wirtschaft oder per Wahl als Zusatzfach und Pflichtfach zum Diplom etwa an den Kunsthochschulen.

Während Geld und Personal für „Gender Studies“ in anderen Bundesländern durch Knappsen bei anderen Instituten zusammengekratzt werden, richtet Hamburg zusätzlich zehn C3-Frauen-Professuren ein – vor allem in Fächern, die sich von Fragen des Geschlechterverhältnisses bisher nicht beunruhigen ließen: Arbeits- und Betriebswirtschaft, Musikwissenschaft, Informatik, Mathematik. Und erstmals im deutschsprachigen Raum wird eine Professur für „Queer Theory“ eingerichtet. Forschung und Lehre befassen sich mit dem Spektrum sozialer Geschlechter und damit, wie Geschlechterpolaritäten durch Bezeichnungen und Erwartungen entstehen und wie sie durch Verhalten auch in Frage gestellt werden. „Gender Studies“ meint in Hamburg umfassend Frauen-, Männer-, Geschlechter- und Sexualforschung. Zum Wintersemester erhalten Hamburgs Studierende die Möglichkeit, in 15 Lehrveranstaltungen („Gender Basics“) Grundlagen für die Prüfung im neuen Fach zu erwerben.

Trotz des erfolgreichen studentischen Drucks von unten ist die Entwicklung des neuen Studiengangs auch eine „Revolution von oben“. Die Hamburger Senatorin Krista Sager ist für Wissenschaft und Gleichstellung gleichzeitig zuständig, schließlich ist Marlis Dürkop eine Staatsrätin in der Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF), die als Wissenschaftlerin früh Frauenforschung betrieben und als Präsidentin der Humboldt-Universität Berlin den Studiengang „Gender Studies“ als zweites Hauptfach befürwortet hat. Die Behörde gab eine Anschubfinanzierung aus dem Programm der Bundesländer Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung weiter und verpflichtete die Hochschulen, die auf sechs Jahre befristeten Stellen zu etablieren.

Aber: Es gibt noch Widerstände. Die Soziologin Heike Kahlert beobachtet, wie einzelne Fachbereiche nur zögerlich Berufungskommissionen einrichten. Und es sei spät erst darüber nachgedacht worden, welchen Schwerpunkt ein einzelnes Fach setzen will: „Was hat das Institut davon? Diese Frage wird sogar in aufgeschlossenen Fächern wie der Soziologie gestellt, in dem ja die Professur für Queer Studies angesiedelt werden soll“, so Kahlert.

Die Hochschule für Bildende Künste hat die Gender Professur bisher noch nicht ausgeschrieben. Die allgemeine Offenheit findet ihre Grenze nicht an den Inhalten, sondern an Strukturen, so Margrit Düring, die in einem Beirat das neue Angebot mitgeplant hat. Die Einrichtung eines Magister-Nebenfachs an der Universität zum Beispiel muss mit Curriculum, Studien- und Prüfungsordnung verankert werden. Daran sind alle Fachbereiche, die Selbstverwaltungsorgane, die Hochschulverwaltung und der akademische Senat zu beteiligen – ein zähes Geschäft.

Gender Studies in Hamburg sind nicht fester Bestandteil des jeweiligen Fachs, sondern ein Studienschwerpunkt, der sich aus einem hochschulübergreifenden Angebots-Pool speist. Für Heike Kahlert wurde damit eine Chance vertan. „Das jeweilige Fach kann sich den Impulsen, die die Thematisierung des Geschlechterverhältnisses geben würde, entziehen.“

Dennoch herrscht Aufbruchsstimmung: Die Wissenschaftlerin Martina Spirgatis formuliert: „Mit den Gender Studies kann die Binnenreform der Hochschulen angekurbelt werden. Die inter- und hoffentlich auch transdisziplinäre Ausrichtung erfordert eine kritische Reflexion klassischer Disziplin-Orientierung, also das Ablegen eigener Scheuklappen.“

Aus: FR, 27.09.01

Promovieren in einem Graduiertenkolleg der DFG

Von Karin Klenke und Karen Nolte

„Graduiertenkollegs sind langfristige, aber nicht auf Dauer angelegte Einrichtungen der Hochschulen zur Förderung des graduierten wissenschaftlichen Nachwuchses (Doktoranden) durch Beteiligung an der Forschung. Doktoranden sollen in Graduiertenkollegs die Gelegenheit finden, im Rahmen eines systematisch angelegten Studienprogramms ihre Promotion vorbereiten zu können und mit ihrer Dissertation in einem umfassenden Forschungszusammenhang arbeiten zu können. Eine interdisziplinäre Ausrichtung des gemeinsamen Forschungs- und Studienprogramms ist erwünscht. Die Kollegiaten arbeiten an ihren individuellen Dissertationsvorhaben, die von einem oder mehreren Hochschullehrern betreut werden. Außerdem nehmen sie an dem von den Hochschullehrern gemeinsam getragenen und durch Gastwissenschaftler ergänzten Ausbildungsprogramm teil, das neben speziellen Lehrveranstaltungen, Praktika, Kolloquien, auch Austauschaufenthalte in auswärtigen Institutionen und Labors und kleinere, zum Teil von den Kollegiaten selbst initiierte und organisierte Workshops enthalten kann. ... Graduiertenkollegs dienen ... einer forschungsorientierten Integration von Forschung und Ausbildung und sollen insoweit einen Beitrag zur Neuordnung der Studienstruktur auch im Sinne einer Straffung des Studiums leisten.“ (Informationen zu Graduiertenkollegs, Homepage der DFG: www.dfg.de)

Wie fühlt man sich in so einem elitären Wissenschaftszirkel, der zudem – Frauen zu sein scheint? Fremd oder zu Hause, angeregt und gefördert oder unter einem enormen Leistungsdruck? Für uns heißt die Antwort: alles gleichzeitig. Und das wollen wir im folgenden erläutern.

Zunächst zu uns: Karen Nolte promoviert als Historikerin seit Januar 2000 im Graduiertenkolleg „Öffentlichkeiten und Geschlechterverhältnisse – Dimensionen von Erfahrung“ an den Universitäten Frankfurt und Kassel, Karin Klenke als Ethnologin seit dem gleichen Zeitpunkt im Graduiertenkolleg „Identität und Differenz – Geschlechterkonstruktionen und Interkulturalität vom 18.-20. Jahrhundert“ an der Uni Trier.

Wir haben beide in Göttingen studiert. Schon während unseres Studiums haben wir durchaus andere Dinge als die reine Wissenschaft im Kopf gehabt und uns seit längerer Zeit in feministischen Gruppen und in der Geschichtswerkstatt Göttingen engagiert, was sich auch auf die Studiendauer niedergeschlagen hat. Wir haben mit der Promotion auch nicht sofort nach dem Examen begonnen. Karin hat im März 1996 magistriert und anschließend am Institut für den Wissenschaftlichen Film gearbeitet, ein Kind bekommen, danach in der Geschichtswerkstatt Göttingen und beim Bildungswerk der DAG gearbeitet. Karen, die vor ihrem Studium eine Ausbildung zur Krankenschwester gemacht hat, wurde nach ihrem Magister-Abschluss 1998 Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät. Und befreundet sind wir auch schon lange.

Was sind Graduiertenkollegs?

Graduiertenkollegs sind Förderinstitutionen für NachwuchswissenschaftlerInnen, die mit ihren Dissertations- und Habilitationsprojekten gemeinsam an einem forschungsleitenden Oberthema arbeiten. Das besondere an Graduiertenkollegs ist das für alle StipendiatInnen verbindliche Studienprogramm. Viele der geisteswissenschaftlichen Graduiertenkollegs sind interdisziplinär angelegt. So sind in Trier beispielsweise Kunstgeschichte, Romanistik, Germanistik, Japanologie, Ethnologie und Geschichte vertreten, assoziiert sind zusätzlich Medienwissenschaft und Soziologie. In Frankfurt/Kassel sind die Fächer Geschichte, Soziologie, Erziehungswissenschaften, Politikwissenschaften, evangelische Theologie, katholische Theologie und Amerikanistik beteiligt, assoziiert sind Film- und Tanzwissenschaften.

Graduiertenkollegs werden von den ProfessorInnen gemeinsam beantragt und für zunächst drei Jahre bewilligt. Im dritten Jahr erfolgt eine Evaluation durch die DFG, bei der über die Fortsetzung entschieden wird.

Ein Stipendium besteht aus einer monatlichen Förderung von 1800 DM. Zusätzlich gibt es eine Sachmittelpauschale von 200 DM. Pro Kind gibt es zusätzlich 300 DM sowie bei Bedarf einen Kinderbetreuungszuschuss. Die maximale Förderungsdauer beträgt drei Jahre.

Neben den Stipendien stellt die DFG auch Gelder für Sachmittel, Reisekosten, Workshops, Tagungen, Exkursionen etc. zur Verfügung. Graduiertenkollegs werden nicht nur von der DFG, sondern auch von anderen Institutionen wie Stiftungen oder den Ländern finanziert.

Wie bewirbt man sich?

- 1 Graduiertenkollegs werden von den Unis u.a. in der ZEIT ausgeschrieben. Auf der Homepage der DFG (www.dfg.de) sind alle DFG-Graduiertenkollegs aufgeführt und per Link mit den ausführlichen Beschreibungen der jeweiligen Uni-Homepages verbunden.
- 2 Die Bewerbung muss an die jeweilige Universität gerichtet werden.
- 3 Es existiert zwar eine von der DFG vorgegebene Altersbegrenzung von 28 Jahren, die aber keine abschrecken sollte: Wir waren zum Zeitpunkt der Bewerbung im methusalemischen Alter von 33 bzw. 32 Jahren.
- 4 Fächer, die nicht im Graduiertenkolleg vertreten sind, können bei einem interessanten Projekt assoziiert werden. Das entscheiden die beteiligten ProfessorInnen.

Und wie ist es dann?

Wenngleich die DFG ein sehr klassisches Wissenschaftsverständnis pflegt und einen fragwürdigen Elitebegriff vertritt, ist grundsätzlich zu konstatieren, dass die tatsächliche Stimmung und Arbeitsweise in den Graduiertenkollegs stark von den ProfessorInnen abhängt. Unsere beiden Graduiertenkollegs haben einen politischen Anspruch: In Frankfurt/Kassel steht ein geschlechterpolitisches Thema im Mittelpunkt und das Gros der Professorinnen - es sind ausschließlich Frauen - gehört zur ersten Generation von Frauenforscherinnen. In Trier geht es um die Überschneidung von *race* und *gender*. Beide GKs bieten damit die Möglichkeit, auch politische Implikationen der Wissensproduktion zu thematisieren und alternative wissenschaftliche Herangehensweisen zu entwickeln.

Im ersten Bewerbungsdurchgang wurden bei beiden GKs ausschließlich Frauen als Stipendiatinnen aufgenommen; wir beide haben erst kürzlich den jeweils ersten männlichen Kollegen bekommen. Wenngleich es sicherlich zu bedauern ist, dass Geschlechterforschung in der Regel Frauensache ist, ist es doch eine Erleichterung, nicht ständig mit Kollegen wie Herrn XY konfrontiert zu werden, der als interessierter Kandidat beim ersten Treffen fragte: „Wer ist eigentlich Gender?“

In beiden GKs arbeiten die StipendiatInnen auch selbstorganisiert. Wir treffen uns unabhängig von den offiziellen Terminen, um über Inhaltliches zu diskutieren, unsere Projekte vorzustellen sowie über die Organisation von Tagungen zu sprechen etc. Unser Einfluss auf die Gestaltung des Stu-

dienprogramms, der Tagungen etc. hängt ab von dem basisdemokratischen Bewusstsein der ProfessorInnen und unserem eigenen Engagement. Dazu muss allerdings gesagt werden, dass es durchaus auch GKs geben soll, in dem sich alle zwei Wochen acht blasse männliche Stipendiaten in Anzügen treffen, die sich auch nach zwei Jahren noch siezen und sich gegenseitig vor den Professoren in die Pfanne hauen.

Die Interdisziplinarität empfinden wir beide als sehr anregend. Das liegt zum einen daran, dass die interdisziplinäre Verständigung als GeschlechterforscherInnen oft einfacher ist als die konventionelle disziplinäre. Darüber hinaus hatten wir beide Gelegenheit, Fächer kennen zu lernen, die wir bisher mit ungerechtfertigtem Desinteresse links liegen gelassen hatten. Aber

es kann sehr spannend sein, sich mit männlicher Alterität in amerikanischen Schlachtengemälden des 18. Jahrhunderts zu beschäftigen oder über den Soma-Begriff bei Paulus zu sinnieren.

Das gemeinsame Studienprogramm bringt es mit sich, dass wir ständig in einem halböffentlichen Rahmen vortragen, diskutieren, verteidigen, argumentieren etc. und dadurch Techniken der wissenschaftlichen Kommunikation praktisch üben. Der ständige Austausch stellt einen großen Pluspunkt gegenüber dem vereinsamten Promovieren im stillen Kämmerlein dar. Graduiertenkollegs stellen so auch ein sich ständig erweiterndes Netzwerk dar.

Schön ist es auch, mit viel Geld im Hintergrund bei Fragen nach Gastvorträgen einfach Namen wie „Judith Butler!“, „Joan Scott!“ oder „Stuart Hall!“ rufen zu können, ohne als Wirklichkeitsfremd zu gelten. Auch die Überlegung, ob es nicht angenehm wäre, eine gemeinsame Exkursion zur „Dritte-Welt-Biennale“ nach Dhakar zu unternehmen, oder doch lieber eine Woche in Paris zu verbringen, ist nicht als deprimierend zu bezeichnen.

ProfessorInnen und StipendiatInnen leben in gegenseitiger Abhängigkeit, da das Ansehen des Graduiertenkollegs und damit das der ProfessorInnen davon abhängt, dass wir mit unseren Dissertationsvorhaben schnell erfolgreich sind. Daher werden wir auch intensiv betreut, dies bedeutet natürlich auch einen erhöhten Erfolgs- und Zeitdruck. Drohend im Hintergrund schwebt immer die Evaluation durch die DFG, bei der wir mit Kurzvorträgen die Qualität und Förderungswürdigkeit des Graduiertenkollegs unter Beweis stellen müssen.

Als eine Mitbewohnerin, Karen und ich im Sommer 1996 in unserer WG saßen und über die Wissenschaft, die Zukunft und uns – und wie die drei wohl zusammenpassen könnten - sinnierten, hätten wir nicht damit gerechnet, dass wir uns alle drei in Graduiertenkollegs wiederfinden und damit in einer außerordentlich privilegierten Situation. Wenn sich eine ganz queere, feministische WG in DFG-Graduiertenkollegs wiederfindet, heißt das für alle anderen: Keine Angst vor großen Namen! Bewerbt Euch!



Die Autorinnen: Karin Klenke und Karen Nolte

Die University of the Witwatersrand

Johannesburg, Südafrika

Von Ingrid Laurien

Der Campus der University of the Witwatersrand, von Eingeweihten kurz und respektvoll „Wits“ genannt, wird von einer Autobahn durchschnitten. Man kann nicht übersehen, dass dieser Campus mitten in einer Millionen-Metropole liegt. Die StudentInnen überqueren die sechsspurige M1, die nördlich nach Pretoria und südlich nach Soweto führt, auf einer breiten Brücke, um von dem älteren „East Campus“ zum jüngeren „West Campus“ zu gelangen. Schön kann man diesen Campus mit seinen dichtgedrängten Betonklötzen, die mit griechischen Säulen verkleidet sind, um alteuropäische Gelehrsamkeit vorzutäuschen, eigentlich nicht nennen - trotz der Jakarandabäume, die im Oktober ihre lila Blüten dolden über die Wege streuen, und trotz der weiten Rasenfläche, die sich den Hang hinunterzieht, an dem die Universität einst gegründet wurde, den berühmten „Rand“ von Johannesburg, eben den „Witwatersrand“.

Die „Wits“ ist die älteste Universität in Johannesburg - aber beileibe nicht die älteste Südafrikas. Am Kap können Universitäten wie die von Capetown oder Stellenbosch auf eine zweihundertjährige Geschichte zurückblicken. Die Wits hat, wie alles im hektischen Ballungsgebiet Johannesburg, ihre Wurzeln im Goldrausch des frühen zwanzigsten Jahrhunderts, als man die Notwendigkeit erkannte, Ingenieure für die rasend schnell wachsende Minenindustrie auszubilden. Eine pragmatische Gründung also, eine Ingenieurschule, die sich schnell zu einer vollausgebildeten Universität entwickelte, deren Stolz noch heute die gute Ingenieur fakultät ist - neben dem medizinischen Fachbereich, der

sich rühmt, zu den 5 Prozent besten weltweit zu gehören. Und, ganz wichtig: die „Wits“ ist eine britische Gründung - wie mehr oder weniger ganz Johannesburg, die schnell wachsende Metropole des britischen Kapitalismus, die von den burischen Afrikanern im benachbarten Pretoria argwöhnisch beobachtet wurde.

Während in den Goldminen das große Geld gemacht wurde, entwickelte sich die Wits, vor allem an den juristischen, historischen und geisteswissenschaftlichen Fachbereichen, zu einem Zentrum des britischen Liberalismus. Das brachte sie nach 1948, als der politische Kurs der an die Macht gekommenen Nationalen Partei in Richtung Apartheid unübersehbar wurde, zunehmend in Konflikt mit dem System. „Town and Gown“ war das Schlagwort der Universität, die ihre unmittelbare Nähe zur „Inner City“ und die Offenheit ihres Campus gegenüber den Innenstadtstraßen zum Programm machte: Kein Elfenbeinturm wollte sie sein, sondern eine lebendige Universität „mitten im Leben“, politisch und kulturell unangepasst. Heute muss sich die Wits mit elektronischen Schlagbäumen und Chipkarten zum Öffnen der Drehtüren gegen die unberechenbar gewordene Inner City abschotten, aber noch immer ist man stolz darauf, immer darauf bestanden zu haben, auch schwarze StudentInnen aufzunehmen - Nelson Mandela legte hier sein Juraexamen ab, nachdem er die „schwarze“ Universität Fort Hare wegen politischer Unbotmäßigkeit verlassen musste. In den fünfziger und sechziger Jahren protestierten die Professoren der Wits in ihren Talaren in der Innenstadt gegen die getrennte Erzie-



hung, und nie ist es dem Apartheid-Regime gelungen, das unausrottbare britische Selbstverständnis und die Verwurzelung in urbritischem staatspolitischem Denken auszurotten. Noch heute wirbt die Wits damit, dass 31 der College Principals der Cambridge University Absolventen der Wits sind.

Ein „Witsie“ ist selbstverständlich auch der wortgewaltige Führer der kleinen liberalen Oppositionspartei im Parlament. Damit ist auch schon das heutige politische Dilemma der Wits benannt: Der weiße britische Liberalismus ist im neuen Südafrika fast zu einer Randerscheinung im rechten Feld des politischen Spektrums geworden und muss sich harte Kritik gefallen lassen - was von alteingesessenen Witsies etwas gekränkt zur Kenntnis gekommen wird, sieht man sich doch als die intellektuelle Vorhut derjenigen, die während der Apartheid-Jahre die Fahne der liberalen Demokratie hochgehalten haben.

In den siebziger Jahren jedenfalls, als im Zusammenhang mit den Soweto-Aufständen die politischen Wellen hoch schlugen, sah sich das Regime zu einer universitären Gegengründung in Johannesburg genötigt: Die „Randse Afrikaanse Universiteit“ hat ihren Campus fast in Sichtweite, aber doch in sicherer Entfernung von der

Inner City, ein wuchtiger Betonklotz im „Wagenburg-Stil“, und sie war ganz offensichtlich mit einem besseren finanziellen Polster ausgestattet, das sich auch in der „nach-Apartheid-Ära“ noch deutlich bemerkbar macht. In den politisch unruhigen siebziger Jahren sollen sich die Studenten von der „Wits“ und „RAU“ gegenseitig mit Tomaten beworfen haben. „Wits“ und „RAU“ waren gegenseitig Feindesland, nicht nur für die StudentInnen - die einen mit englischsprachigem, die andern mit afrikaanssprachigem Hintergrund, sondern auch für die Professoren, die sich erst jetzt, gezwungen durch den massiven Druck der Regierung zum „Restructuring“, oft auch ehrlicher „Down-Sizing“ genannt, zögernd beginnen, einander anzunähern.

In ganz Südafrika gibt es 21 Universitäten und Fachhochschulen - zu viele für ein Land mit 40 Mio. Einwohnern und einem Schulsystem, das viel zu wenig erfolgreiche Sekundarschulabgänger produziert, und dessen Analfabetenrate höher ist als etwa die Tansanias. Die Apartheid hat als eine ihrer Erblasten eine massive Krise im Bildungssektor hinterlassen und es erscheint eine fast unlösbare Herkulesarbeit für die Regierung, die horrenden Ungleichheiten von „Bantu Education“ auf der einen Seite und akademischen Standards im Weltklasseformat auf der anderen Seite auszugleichen. Eine Neustrukturierung des Universitätssystems gehört dazu. Es ist keine leichte Aufgabe, vier verschiedenen Typen von Universitäten zu integrieren und zu verkleinern. Zu Zeiten der Apartheid wurden auch hier, wie überall, Mauern errichtet: es gab weiße afrikaanssprachige Universitäten, weiße englischsprachige Universitäten, Universitäten für sogenannte „Coloureds“ und für Inder, und, abgelegen in den Home Lands, auch sogenannte „schwarze“ Universitäten, die hauptsächlich geisteswissenschaftlich orientiert waren, denn „harte“ Karrierefelder durften Schwarze nicht studie-

ren, um nicht eines Tages zu Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt zu werden. Naheliegenderweise haben die schlecht ausgestatteten und unterfinanzierten „schwarzen“ Universitäten heute die schlechtesten Überlebenschancen, trotz aller Bemühungen der Regierung, sie zu stützen. Die Studenten, vor allem auch die Schwarzen, reagieren pragmatisch und strömen an die ehemals weißen Universitäten und die Fachhochschulen. Die Wits kann heute stolz verkünden, dass 58 Prozent ihrer etwa 18000 Studenten „schwarz“ sind, immerhin eine erhebliche Annäherung an die über 80 Prozent, die „Schwarze“ und „Coloureds“ in der Gesamtbevölkerung ausmachen. Aber unter den Lehrenden sieht man erst wenige schwarze Gesichter, trotz „Affirmative Action“. Es gibt eben - auch das ist ein Erbe der Apartheid - noch immer viel zu wenig gut ausgebildete schwarze südafrikanische Akademiker. Das hat zur Folge, dass die unterbezahlten und unter miserablen Umständen arbeitenden Universitätsdozenten aus anderen afrikanischen Ländern an südafrikanische Universitäten drängen - oder dass die Studenten inzwischen häufig schwarz sind, die Lehrenden aber immer noch weiß. Dies führt oft zu Frustrationen, Spannungen und gegenseitigen Vorwürfen, von denen

der des „Rassismus“ oft der stärkste und wirksamste scheint.

Auch die Wits kann dem ‘Restructuring’ und dem ‘Downsizing’ nicht entgehen. Gegenwärtig werden die bisher neun Fakultäten auf fünf reduziert, die ursprünglich 99 ‘Departments’ zu 50 ‘Schools’ zusammengefasst. Vor einigen Monaten privatisierte man die Dienstleistungen und entließ 600 nichtakademische MitarbeiterInnen wie Wachleute, Gärtner und Reinigungskräfte, die von privaten Service-Unternehmen ersetzt wurden. Natürlich waren diese MitarbeiterInnen alle schwarz. Monatlang tanzten sie jeden Mittag ihren Protest im großen Innenhof des Senate House - unterstützt von den unterschiedlichen, in Südafrika starken Gewerkschaften. ‘Toyi-Toying’ nennt man das in Südafrika. Es hat nichts gebracht. Aber auch das (größtenteils weiße) akademische Personal bleibt nicht verschont. In den drei angebotenen europäischen Sprachen - Deutsch, Französisch und Italienisch - muss einer von drei Lehrenden pro Sprache gehen. Ohnehin wählen nur wenige StudentInnen zur Zeit so ein „Luxusfach“, dessen unmittelbarer Nutzen für eine berufliche Karriere unklar scheint. Die Studenten haben mit ihren eigenen Sprachen genug zu



tun: Elf Sprachen sind zur Zeit in Südafrika als „offiziell“ anerkannt, nach Englisch sind Afrikaans und Zulu die verbreitetsten. Bei den europäischen Sprachen spürt man die rückgängigen StudentInnenzahlen wohl am stärksten. Man kann sich die gespannte bis resignierte Atmosphäre bei manchen Staff Meetings vorstellen - da scheint die ganze Wits dann als ein Hexenkessel von Konflikten und Überlebenskämpfen. Aber im Allgemeinen überwiegt eine freundlich-kollegiale Atmosphäre - die hierarchischen Strukturen sind flach. Könnte man sich in Deutschland vorstellen, dass sich alle Kollegen bei Fachbereichssitzungen selbstverständlich mit dem Vornamen (ohne Titel natürlich) anreden? Da an das englische System angelehnt, ist das Studium hier stärker strukturiert als in Deutschland, auch in den geisteswissenschaftlichen Fächern. Die Studierenden haben wesentlich mehr „Contact Hours“, weniger Semesterferien und auch weniger Zeit zum selbständigen Lesen, aber zum Diskutieren bleibt doch immer noch genug Raum. Der Lehrplan ist aktueller als in manchen Germanistik-Abteilungen in Deutschland, und natürlich sind die Studenten auch von den deutschen Fernsehprogrammen nicht ausgeschlossen, die per Satellitenschüssel in den Medienraum kommen. Nach drei Jahren Studium erhält man einen „Bachelor“, nach einem weiteren Jahr ein „Honours Degree“. Für den „Master“, der dem Magister in Deutschland vergleichbar ist, muss man zwei weitere Jahre zulegen. Eine arbeitsintensive Studienzzeit für die StudentInnen, die fast alle nebenbei noch jobben - wie in Deutschland auch in Kneipen, Geschäften und Lagerhäusern, als BabysitterInnen oder NachhilfelehrerInnen. Sicher liegt es daran, dass der Campus nach fünf Uhr nachmittags gähnend leer wird. Viele Studierende wohnen nicht in den Wohnheimen, die zum Teil auf dem Campus, zum Teil außerhalb liegen, sondern noch zu Hause. Einige haben sich auch zusammengetan zu



Wohngemeinschaften und Wohnungen gemietet, aber die einst lebendigen und bunten Studentenviertel in Uni-Nähe, Yeoville und Hillbrow, sind heruntergekommen und verstummen. Die Entfernungen in die Northern Suburbs, in die das städtische Leben mehr und mehr ausweicht, sind weit, und der öffentliche Nahverkehr in Johannesburg befindet sich in einem bedauernswerten Zustand. Ohne Auto kommt man nicht zurecht, und ein Auto kostet Geld. Trotzdem sind die Kneipen und Jazzbars in Melville, dem Viertel, das zur Zeit „in“ ist, jeden Abend brechend voll. Johannesburg ist eine Stadt, die ihr Gesicht mit einer rasenden Geschwindigkeit ändert, aber entgegen anderslautender Gerüchte ist es keine Stadt, die in Kriminalität und Gewalt untergeht.

Im Gegenteil, die Stadt pulsiert vor Leben. In Parks, ausrangierten Fabrikhallen und Theatern finden Festivals statt, die Hunderttausende anziehen. Auch auf dem Campus gibt es ein gutes Theater, dessen Aufführungen viel beachtet sind. Eine moderne getanzte Faust-Version, die das Wits Theatre zusammen mit dem Goethe-Institut aufführte, wurde neulich auch im Deutschen Fernsehen gezeigt. Die Kunstgalerie hat einen ausgezeichneten Ruf und stolz ist die Wits auch

auf ihr Museum mit Buschmann-Felszeichnungen und auf das Planetarium. Die beiden Bibliotheken weisen eine stattliche Anzahl von Bänden auf.

Sas alles kostet Geld. Die Wits ist keine private Universität, aber wie bei allen Universitäten ist die staatliche Finanzierung, die sie erhält, von über 90 Prozent der entstehenden Kosten auf unter 60 Prozent gesunken. Den Rest muss die Universität selbst erwirtschaften. So sind die „Wits Business School“ und „Wits plus“ für berufstätige Teilzeitstudenten entstanden, die „Wits Language School“, in der abends kostenpflichtig Sprachunterricht erteilt wird, und viele innovative Gründungen mehr. Not macht phantasievoll, aber andererseits wird der Wits, wie anderen Universitäten auch, immer wieder Kapitulation vor wirtschaftlichem Profitdenken vorgeworfen. Am Fußgängereingang prangt ein überlebensgroßes Plakat mit lauter glücklichen jungen Leuten und dem Slogan: „Become what you believe - Wits“. Hochglanzbroschüren, Veranstaltungen mit Motivationsrednern im amerikanischen Stil, Radiospots und ganzseitige Anzeigen in der Presse sind als Werbung für die Hochschulen allgemein üblich - den Vogel schießt die University of Natal in Durban ab, die ein Hochglanzposter ins Rennen schickt, auf dem ein glitzerndes



Dr. Ingrid Laurien

Studium der Germanistik, Geschichte, Politik in Göttingen 1969-1974, Verw. einer wiss. Ass.Stelle bei den Germanisten 1977, Promotion in Literaturwissenschaft 1979, 2. Staatsexamen 1980, Drittmittelforschung (und Lehrveranstaltungen) am Seminar für Mittlere u. Neuere Geschichte 1981-1985, DAAD-Lektorin in Kenia 1986-1992. Referentin im Kulturdezernat Kassel 1993-1999.

Seit einem Jahr arbeitet sie als „Visiting Lecturer“ an der University of the Witwatersrand in Johannesburg, Südafrika. Als DAAD-Lektorin gehört sie einerseits zum Lehrkörper des „Department of Modern Languages and Literatures“, Abteilung „German Studies“, andererseits leitet sie ein Informationsbüro des DAAD, das sich an Studenten und Lehrende aller Universitäten und Fachhochschulen in Südafrika wendet.

Raumschiff in einen kobaltblauen Weltraum abhebt - davor die idealtypische Idealstudentin in hautengem Spacesuit: Hyperstart in die Karriere-zukunft!

Für die StudentInnen ist das Studium nicht kostenfrei - alle Universitäten erheben Gebühren. Internationale StudentInnen, die die Universitäten gern sehen, zahlen mehr als Südafrikaner. Unter schwarzen und farbigen StudentInnen gibt es immer wieder Ausbrüche von Unmut gegen die Gebührenordnung: Nach Jahrzehnten der Benachteiligung und Zurückstellung sind sie der Meinung, dass ihnen der Staat eine freie Ausbildung schuldig sei - die aber niemand finanzieren kann. Erst kürzlich gab es bei Studentenunruhen an der Universität von Durban-Westville, einer ehemals „coloured“ Universität, einen Toten zu beklagen.

Aber das sind Ausnahmen. Insgesamt sind die Universitäten ruhig, wie die gesamte Gesellschaft, die so bewundernswert friedlich die Transformation vom Apartheidsstaat in eine demokratische Gesellschaftsordnung geschafft hat. Ja, Spannungen gibt es, und zuweilen gehen die Emotionen hoch, aber die Zeiten der bewaffneten Konfrontationen einzelner Gruppen sind vorbei. Nur mit einer vergleichsweise hohen Kriminalitätsrate zahlt die Gesellschaft für die ungeheu-

ren Umbrüche, denen sie ausgesetzt ist.

An der Wits wird diskutiert, und das nicht zu wenig. Ausländische Intellektuelle reisen zur Zeit gern nach Südafrika, und die südafrikanische Akademikerzunft genießt den Austausch, auf den sie während der Jahre der Isolation verzichten musste. Internationale Kongresse werden hier gerne abgehalten, auch wenn es mit der Organisation manchmal noch etwas holpert. Die südafrikanischen Universitäten öffnen und verändern sich mit einer atemberaubenden Geschwindigkeit. Die „Wits“ war allerdings nie ganz abgeschottet, sie ist noch immer eine der Universitäten mit den meisten internationalen Verbindungen, eine lebendige Universität, für die das Wort „weltoffen“ wirklich zutrifft.

Wer jetzt Lust bekommen haben sollte, einen Teil seiner/ihrer Studienzzeit an einer südafrikanischen Universität zu verbringen, kann sich beim DAAD (0228-882-441) über Finanzierungsmöglichkeiten informieren.

Für diejenigen, die sich allgemein für Südafrika interessieren, ist die Initiative Südliches Afrika (INISA) eine gute

Informationsadresse:

inisa@freepage.de. Das Informationsbüro Südafrika des DAAD an der Wits ist direkt zu erreichen unter 120daad@muse.wits.ac.za, und die Wits hat die Webseite www.wits.ac.za.

„Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung - überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik?“

Kongress am 28.05.2001 in Bonn

Forscherinnen hoffen auf die Hälfte der Juniorprofessuren

BILDUNG Kongress über Frauenförderung in Bonn

Von **Uschi Heidel**

BONN. Wenn das Bundeskabinett heute die Einführung von Juniorprofessuren beschließt, blicken die Frauenbeauftragten an den Universitäten mit Unbehagen in die Zukunft. Sie fürchten, dass vor allem Männer die attraktiven, unabhängigen Stellen besetzen und Nachwuchsforscherinnen nicht in gleichem Maße zum Zuge kommen werden. „Die Hälfte der neuen Professuren, aber mindestens 40 Prozent, muss an Frauen vergeben werden“, forderte deshalb Marianne Kriszio, Sprecherin der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Bu-KoF), in Bonn. Zustimmung war ihr sicher, denn rund 500 Fachkundige aus Forschung und Wissenschaft diskutierten intensiv über die Frauenförderung. Das neue Bonner Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung hatte den Kongress ausgerichtet.

Kriszio warnte vor einem „Jugendlichkeitskult“, der die an sich begrüßenswerte Dienstrechtsreform zu prägen drohe. „Die Altersgrenzen sind zu früh gezogen.“ Wissenschaftlerinnen mit Familie gerieten dadurch leicht ins Hintertreffen. Wenn exzellente Forscherinnen nicht mehr weiterkämen, weil sie mit 37 Jahren zu alt seien, dann stimmten die Programme nicht.

Bundesforschungsministerin Edelgard Bulmahn sieht vor dem Hintergrund des beginnenden Generationswechsels an den Hochschulen in der Juniorprofessur eine große Chance für Wissenschaftlerinnen, losgelöst von hierarchisch geprägten Strukturen den Weg nach oben zu schaffen. Insbesondere lasse sich dadurch der „Matthäus-Effekt“ zurückdrängen. Angelehnt an ein Bibelwort („... denn wer hat, dem wird gegeben, und er wird im Überfluss haben“) rührt dieser Effekt von festgefühten Machtverhältnissen und Netzwerken her, die Frauen, aber auch Männer mit unkonventionellen Forschungsansätzen abdrängen. Wie fest die Reihen geschlossen sind, soll eine wissenschaftliche Untersuchung des deutschen Berufungsverfahrens prüfen, kündigte Bulmahn an.

Forscherinnen müssen mehr als doppelt so viel leisten und publizieren wie ihre männlichen Kollegen, damit ihnen die gleiche wissenschaftliche Kompetenz zugestanden wird. Zu diesem Studienergebnis kommt Agnes Wold vom European Technology Assessment Network (ETAN) on

Women and Science. Die Immunologin an der Universität Göteborg präsentierte eine unerwartete Zahl: In Schweden sind nur elf Prozent der Professoren weiblich, gerade mal ein gutes Prozent mehr als in Deutschland, und dass, obwohl Kinderbetreuung und Berufstätigkeit von Frauen dort selbstverständlich sind. „Es zeigt sich eben, dass die allgemeine Situation der Frauen keinen Rückschluss auf deren Lage in der Wissenschaft erlaubt.“ Kindergärten und Horte seien zwar wichtig, aber sie beseitigen nicht automatisch die Hürden für Frauen in der wissenschaftlichen Laufbahn. Das Problem ist hochkomplex. „Wir brauchen eine Vielfalt von Maßnahmen und Förderungen“, sagte Margot Körber-Weik, Landessprecherin der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg. Programme aber müssten sinnvoll in ein Gesamtsystem integriert



Edelgard Bulmahn kündigte eine Untersuchung des deutschen Berufungsverfahrens an. FOTO: AP

sein, mahnte Erika Fischer-Lichte vom Wissenschaftsrat. „Wenn sie losgelöst vom Forschungsalltag und ohne anschließende Perspektive gestaltet sind, sind sie nur ein Tropfen auf den heißen Stein.“

Auf dem Kongress wurde deutlich, dass gezielte Frauenförderung kein überholter Ansatz ist. Im Gegenteil, viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer sprachen sich für eine sichtbare Unterstützung der Wissenschaftlerinnen aus, insbesondere in den für die Karriere sensiblen Phasen. In dieser Zeit starten Männer durch, weil sie frei von familiären Pflichten sind und die „Old-Boys-Netzwerke“ funktionieren. Außerdem müssen mehr weibliche Vorbilder her, forderte Detlev Ganten, Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren. Längst ist klar: Wo Frauen höhere Positionen innehaben, ziehen sie Frauen nach. In einigen Bundesländern ist die Gleichstellung bereits ein wichtiges Leitungs- und Wettbewerbsmerkmal bei der Mittelvergabe.

IMPRESSUM

Herausgegeben vom Frauenbüro der Georg-August-Universität Göttingen

Redaktion:

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Grete Andresen, Annette Henz, Anke Lagemann

Layout: Grete Andresen
Auflage: 3.500 Exemplare

Oktober 2001

GENERAL-ANZEIGER vom 30. Mai 2001

Süddeutsche Zeitung, 05.06.01:

Von der Ausnahme zum Mainstream

Die Suche nach Mitteln gegen den wissenschaftlichen Frauenmangel

Ökonomische Zwänge wirken stärker als der Ruf nach Gerechtigkeit. So verweisen Frauen, die den halben Wissenschaftshimmel für sich verlangen, immer häufiger darauf: Ein Forschungsbetrieb, der fast die Hälfte aller Begabungen ignoriert, muss sich über mangelnden Nachwuchs nicht wundern, ein Land, das international um Fachkräfte wirbt, kann es sich nicht leisten, auf die qualifizierten Frauen zu verzichten.

„Die engagiertesten Gleichstellungspolitikern finden sich inzwischen bei den Naturwissenschaftlern und Ingenieuren - die Gründe liegen auf der Hand“, bemerkte Dietmar Petzina, Rektor der Ruhr-Universität Bochum, vergangene Woche bei einem Kongress des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Er befand: „Chancengleichheit ist ein Top-Thema.“ Doch offenbar teilt Petzina, der bei der Tagung zu „Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung“ für die Hochschulrektorenkonferenz auf dem Podium saß, seine Einsicht mit wenigen Kollegen. Kein anderer Rektor fand den Weg nach Bonn, auch die dort ansässige Deutsche Forschungsgemeinschaft folgte der Einladung nicht.

Nur sechs Frauen bei Leibniz

Die Fakten sind bekannt. Gut 50 Prozent aller Studierenden sind Frauen, Professorinnen der höchsten Besoldungsstufe C4 an den Hochschulen dagegen weiter rar - knapp sechs Prozent registrierte die Statistik 1998. 736 weibliche Ausnahmereisenden standen 11634 männlichen Kollegen gegenüber. Die Fraunhofergesellschaft hat keine einzige ihrer 58 C4-Stellen mit einer Frau besetzt; viele Forschungszentren der Helmholtzgemeinschaft kommen ohne weibliche Führung aus; bei der Max-Planck-Gesellschaft haben 239 Männer und 9 Frauen die höchste Besoldungsstufe erklommen. Die Leibnizgemeinschaft rühmt sich unter den außeruniversitären Forschungseinrichtungen des höchsten

Frauenanteils in diesen Positionen - 7,24 Prozent, was genau sechs Frauen entspricht.

„Wie ein löchriger Schlauch“ sei die Karriere von Wissenschaftlerinnen, stellte der „World Science Report“ der UNESCO 1996 fest. Am Anfang ist er wohlgefüllt mit vielversprechenden Absolventinnen. Doch nur wenige gelangen in leitende Positionen; der Rest „versickert“ irgendwo. Auch der 2000 veröffentlichte ETAN-Report der EU über Frauen in der Wissenschaft stellt klar, es sei ein Mythos, die geringe Zahl von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen spiegele einfach die geringe Absolventinnenzahl früherer Jahre wider. Selbst in den Sozial- und Geisteswissenschaften, in denen längst mehr Frauen als Männer ein Studium abschließen, beherrschen Männer die Lehre.

Netzwerke der Old Boys

Die Zustände stabilisieren sich selbst. Wissenschaftsministerin Edelgard Bulmahn sprach in Bonn vom Matthäus-Effekt: „Wer hat, dem wird gegeben, und er wird im Überfluss haben; wer aber nicht hat, dem wird auch noch weggenommen, was er nicht hat.“ (Matthäus 12, Vers 13) „Gläserne Decken“, von „Old-Boys-Networks“ ins Gebäude der Wissenschaft eingezogen, wurden immer wieder als Hemmnisse identifiziert. Wie sie zu durchstoßen sind, wird inzwischen mit neuem Vokabular diskutiert.

Von Quoten war nur am Rande die Rede, um so mehr vom „Gender Mainstreaming“. Der Begriff soll deutlich machen, dass Gleichstellung als Leitmotiv alle Politikbereiche durchziehen muss. Ob die kaum übersetzbare Floskel ein „Zauberwort“ ist, wie Bulmahn meinte, oder eher ein Wortungetüm, das bleibt strittig. Auch wurde diskutiert, wie die Formel zu füllen sei. Man müsse jungen Frauen behilflich sein, glaubt Hans Schaefer von der Charité in Berlin. Erfahrene Mentoren sollten vermitteln, welche Strategien karrieredienlich sind.

Leistung, nicht Beziehungen

Viele Frauen setzen auf eigene Netzwerke. So hat das Bonner Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft

und Forschung“ die Datenbank FemConsult eingerichtet, in der Angaben zu 6500 Wissenschaftlerinnen gespeichert sind. Sie dürfte es Berufungsausschüssen in Zukunft schwer machen, zu erklären, es hätte sich wieder einmal „leider, leider“ keine qualifizierte Frau gefunden. Coaching- und Mentoring-Programme werden angeboten. Sie sollen jungen Wissenschaftlerinnen vermitteln, was neben fachlicher Leistung für eine Forschungskarriere nötig ist: die ungeschriebenen Regeln verstehen, „sich gut verkaufen“, - vor allem aber gute Beziehungen. Trotz großer Nachfrage findet manche, das könne nicht alles sein. „Frauen möchten einfach nicht auf diese Weise Karriere machen, sie wollen wegen ihrer Leistung Erfolg haben“, erklärte Heidi Diggelmann, Präsidentin des Schweizer Forschungsrates, unter großem Beifall.

Wo Karrieren eher auf definierten Leistungen aufbauen als auf persönlichen Abhängigkeiten, hätten Frauen bessere Chancen. „Junge Wissenschaftlerinnen brauchen nicht jemanden, der sie am Arm nimmt, sondern transparente Strukturen. So muss die neue Juniorprofessur an eine klar aufgebaute Doktorandenausbildung gekoppelt sein“, forderte Jutta Allmendinger von der Uni München. Forschungseinrichtungen, die sich für die Gleichstellung engagieren, können sich ab sofort um den „Total Equality Science Award“ bewerben. Genügen sie den Kriterien, dürfen sie sich mit diesem Qualitätssiegel schmücken.

Wiebke Rögener

Die deutsche Fassung des ETAN-Berichtes ist jetzt auch im Frauenbüro erhältlich:

Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union - Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming

Bericht der ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe „Frauen und Wissenschaft“, Europäische Kommission (Hg.). Über improving@cec.eu.int können ebenfalls Exemplare angefordert werden.



Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Frauenbeauftragte der Universität Göttingen, bei der Vorstellung des Netzwerkes auf der Frauen-Berufsmesse *regia* im September in Göttingen.

Foto: Anke Lagemann

habilla

(gad) Im Rahmenprogramm des Kongresses präsentierten sich ausgewählte best-practice-Beispiele der Gleichstellungspolitik an Hochschulen aus dem gesamten Bundesgebiet, unter ihnen das Frauenbüro der Universität Göttingen mit dem Nachwuchswissenschaftlerinnen-Netzwerk *habilla* (vgl. *Auguste* Nr. 9, 2000, S. 41).

Besonderes Interesse der BesucherInnen fanden

- die Größe dieses fächer- und einrichtungsübergreifenden Zusammenschlusses,
- die Kontinuität seiner hochschulpolitischen und karrierefördernden Arbeit,
- die Vielfalt der von ihm genutzten Kommunikations- und Aktionsformen sowie
- die engen Verknüpfungen mit anderen Projekten wie der Frauen-Akademie und dem neuen Magisternebenfach „Geschlechterforschung“ an der Universität Göttingen.



Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung

(gad) Am 29. September 2000 wurde das Kompetenzzentrum „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (Center of Excellence Women and Science CEWS) an der Uni Bonn eröffnet. Es soll zu einer nationalen Koordinierungs-, Informations- und Beratungsstelle ausgebaut werden. Ziel des CEWS ist es, gleichstellungspolitische Maßnahmen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen wirkungsvoller zu gestalten und Gender Mainstreaming als Grundsatz und Methode in allen Bereichen von Wissenschaft und Forschung zu verwirklichen.

Das Kompetenzzentrum „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ wird unter anderem zukünftig bei anstehenden politischen Entscheidungen über die Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung informieren. Über eine Internetplattform und einen Infoservice werden Experten und Expertinnen aus Wissenschaft und Politik Zugang zu allen wichtigen Informationen bekommen. Die derzeit rund 8.000 Einträge umfassende Wissenschaftlerin-

nen-Datenbank (FemConsult) wird weiter ausgebaut, so dass sie für die Besetzung von Führungspositionen und Professuren genutzt werden kann.

Das CEWS will darüber hinaus nationale und europäische Forschungs- und Förderprogramme begleiten und langfristig eine Anlaufstelle für die Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission werden.

Weitere Informationen:

www.cews.uni-bonn.de

Neue Wege auch in der Personalentwicklung?

Teil I: „sich entwickeln heißt sich verändern“

Von Martin Krüssel

Seit dem 2. Januar diesen Jahres gibt es den Bereich Personalentwicklung in der Zentralverwaltung der Georg-August Universität. Grund genug, eine erste Arbeitsbilanz zu ziehen, dies auch, um den LeserInnen einen tieferen Einblick in die Arbeitsweise der Personalentwicklung der Universitätsverwaltung zu geben.

Interessant erscheint die Betrachtung des Arbeitsfeldes der Personalentwicklung aus der Sichtweise einzelner Mitarbeitender oder einzelner Führungskräfte. „Was genau soll vor welchem Hintergrund entwickelt werden?“

Einer der wichtigsten Ansatzpunkte hierfür ist das Anforderungsprofil einer Stelle. Wie erstellt man ein Anforderungsprofil? Ganz einfach, man führt Gespräche mit den StelleninhaberInnen. Dabei wird nicht über jedes einzelne Tätigkeitsmerkmal gesprochen – im Arbeitsalltag haben auch nicht alle Tätigkeitsmerkmale die gleiche Bedeutung. Interessant für den ersten Arbeitsschritt sind die am häufigsten wiederkehrenden und die schwierigsten Arbeitssituationen der StelleninhaberInnen. Im nächsten Schritt geht es dann darum, welche Kompetenzen sie für die Bewältigung der zuvor festgestellten Arbeitssituationen brauchen. Es werden hier die wichtigsten, maximal 8 bis 10 Kernkompetenzen der StelleninhaberInnen festgehalten.

Kernkompetenzen sind relativ abstrakte Begrifflichkeiten. Was heißt z. B. „Kontaktfähigkeit“? Dies wird nun im nächsten Arbeitsschritt genauer definiert, die Kernkompetenzen gewissermaßen in konkrete Verhaltensweisen übersetzt. So könnte zum Beispiel die Kernkompetenz „Kontaktfähigkeit“ übersetzt bedeuten:

- kann leicht Kontakt mit anderen knüpfen
- geht von sich aus auf andere zu
- ist gerne mit anderen Menschen zusammen
- ist häufig „vor Ort“
- kann andere für etwas gewinnen
- hat eine gute Beziehung zu seinen/ihren GesprächspartnerInnen.

Auch hier erfolgt die Reduktion auf zwei, maximal drei Verhaltensweisen. Der „kleinste Teil“ in einem Anforderungsprofil ist somit die wünschenswerte Verhaltensweise einer Kernkompetenz.

Die Erstellung eines Anforderungsprofils ist hier aber noch nicht zu Ende. Der letzte Arbeitsschritt sieht eine Gewichtung der 8 – 10 Kernkompetenzen nach ‘absolut erforderlich’, ‘sehr wichtig’ und ‘wichtig’ in bezug auf die Bewältigung der eingangs definierten Arbeitssituationen vor.



Martin Krüssel M.A.

(Soziologie, Neuere Geschichte, Ökonomie) ist seit Januar dieses Jahres tätig als Personalentwickler der Universitätsverwaltung. Zuvor war er vier Jahre in einem mittelständigen Industrie- und Verbundunternehmen als Personalentwickler tätig. Während dieser Zeit leitete er mehrere größere Reorganisationsprozesse u.a. des Marketing- und Vertriebsbereichs. Parallel absolvierte er Fortbildungen in den Bereichen Personalentwicklung, Neuro-Linguistischer-Programmierung (NLP) sowie Theaterpädagogik.



Was passiert, wenn die Organisation sich verändert?

Was passiert eigentlich mit einem Anforderungsprofil, wenn die Organisation sich verändert? Hier tut sich den LeserInnen eventuell eine Frage auf. Vorher wurde das Anforderungsprofil anhand der häufigsten und schwierigsten Situationen ermittelt. Und jetzt? Wer weiß denn, was zukünftig die schwierigsten und häufigsten Situationen sein werden? Eine interessante und berechtigte Frage. Nun ist die Universitätsverwaltung nicht die erste Organisation, die sich verändert. Reichhaltige Erfahrungen aus anderen Organisationen liegen vor. Auch steht ein umfassender Fundus an wissenschaftlichen Ergebnissen zur Verfügung. Gibt es jedoch etwas, was herausragt? Eine „neue“ Kernkompetenz, die für die Bewältigung zukünftiger Arbeitssituation besonders von Bedeutung ist? Ja, es gibt sie: die Veränderungskompetenz. Einer der profiliertesten Vertreter der deutschen Führungsforschung, Prof. Dr. Werner Sarges, umschreibt diese gerade für Führungskräfte bedeutsame Kompetenz mit den Worten:

„Die ganze Welt ist zugreifbar und versorgbar geworden. Angesichts der dadurch immer schneller wachsenden Dynamik und Komplexität der In- und Umsysteme der Unternehmungen verlieren wir zunehmend technische und marktliche Gewissheiten; auch verändern sich Inhalte und Formen der Arbeit rasch. ... Deshalb ist das, was einen später starken gegenüber einem später schwachen Manager auszeichnen wird, voraussichtlich der Wille und das Vermögen, sich schneller an neue Anforderungssituationen anzupassen und diese zielführend zu gestalten. Damit rückt das Merkmal Lernpotential (d. h. nicht nur Lernfähigkeit, sondern auch die Lernwilligkeit, also 'skill and will') in den Vordergrund. ... Damit schließe ich mich der Auffassung an, die die Bedeutung der Motivation für den Berufserfolg höher einschätzt als die der Fähigkeiten.

... Die Motivation, aus berufsrelevanten Erfahrungen maximale Lerngewinne zu ziehen (also nicht: einfach nur Erfahrungen zu machen), manifestiert sich auf drei wahrscheinlich korrelierte Arten: Menschen unterscheiden sich darin,

- inwieweit sie initiativ sind, also von sich aus Erfahrungen aufsuchen, die Lernmöglichkeiten bieten,*
- inwieweit sie, wenn sie sich in Lerngelegenheiten befinden, selbst dafür sorgen, dass sie mehr nützliche Informationen und Feedback als üblicherweise erhalten, und*
- inwieweit sie empfänglich für auch kritische Informationen bzgl. ihres Verhaltens sind und aufgrund solcher Informationen ihr künftiges Verhalten optimierend verändern.“*

Wo gibt es sonst noch Anknüpfungspunkte für „neue“ Kernkompetenzen? Betrachten wir den Reformprozess der Universität und die damit verbundenen Herausforderungen der Universitätsverwaltung. Welche zentrale Herausforderung der Universitätsverwaltung ist aus Sichtweise der Personalentwicklung zu erkennen?

1 Der Wettbewerb zwischen den Universitäten wird in Lehre und Forschung entschieden.

2 Die Universitätsverwaltung wird dann die Wettbewerbsfähigkeit von Lehre und Forschung stärken, wenn sie ihren Organisationsaufbau und -ablauf effizient(er) gestaltet und sich in ihrer Arbeit an den Wünschen, Bedürfnissen und Vorstellungen der wissenschaftlichen Einrichtungen und der Studierenden orientiert.

3 Die Veränderungsbereitschaft und Veränderungsfähigkeit der Universitätsverwaltung ist auch davon abhängig, in wie weit sich die wissenschaftlichen Einrichtungen im Sinne der „Rückgekoppelten Autonomie“ entwickeln.

In diesem Zusammenhang ist besonders der zweite Aspekt interessant. Die veränderte Funktion der Verwaltung könnte unter dem Begriff „Dienstleistung“ zusammengefasst werden. Wie integriert man den Begriff „Dienstleistung“ in das Anforderungsprofil einer Stelle? Welche Kompetenz könnte dies z. B. zum Ausdruck bringen? Nehmen wir die Kompetenz „Initiativbereitschaft“ und übersetzen diese wiederum in Verhaltensweisen:

- arbeitet bei Projekten außerhalb des Aufgabengebietes sehr engagiert mit
- erarbeitet neue Themen von sich aus
- greift neue Entwicklungen von sich aus auf und prüft sie auf Umsetzbarkeit
- gibt sich mit dem Erreichten nicht zufrieden, sucht ständig nach Verbesserungsmöglichkeiten
- macht viele sinnvolle Verbesserungsvorschläge
- entwickelt sein/ihr Aufgabengebiet aktiv weiter
- macht konstruktive und zielführende Vorschläge.

Wo bleibt die Gleichstellungskompetenz?

Nun kann eine Kernkompetenz auch ganz bewusst in ein Anforderungsprofil aufgenommen werden. Die langjährigen Leser und Leserinnen von AUGUSTE haben vielleicht schon eine Möglichkeit entdeckt: die Integration von Gleichstellungskompetenz in die Anforderungsprofile der Führungskräfte der Universitätsverwaltung. Frauenbüro und Personalentwicklung haben versucht, Gleichstellungskompetenz in Verhaltensweisen zu übersetzen:

Eine geschlechtergerecht handelnde Führungskraft:

- führt ohne Bevorzugungen von Männern oder Frauen (begründet Entscheidungen sachlich)
- verteilt Aufträge und Belastungen gerecht (sachlich begründbar und nachvollziehbar)
- teilt männlichen wie weiblichen Mitarbeitenden gegenüber Lob und Tadel gerecht aus (sachlich begründbar und nachvollziehbar)
- vergibt Beteiligungs- und Bewährungschancen gleichermaßen an alle
- begründet die eigenen Delegations-Entscheidungen auf Befragen
- lernt eigene Vorurteile abzubauen (begründet, reflektiert, ändert das eigene Verhalten)
- erkennt frauendiskriminierende Verhaltensweisen Dritter (Ignorierung, Stereotypisierung, Instrumentalisierung, Bevormundung, Benachteiligung, Verächtlichmachung, Belästigung, Gewalt)
- geht konstruktiv dagegen vor (Begründungspflichten, Reflexionsmöglichkeiten, Gegenvorschläge)
- erkennt frauenspezifische Problemlagen (Diskriminierungsrisiken, Außenseiterposition, Familienpflichten)
- regt strukturelle Verbesserungen an (Aufmerksamkeits-, Bewährungs-, Anerkennungschancen für Frauen)
- regt familienorientierte Verbesserungen am Arbeitsplatz an (Flexibilisierung der Arbeit, Teilbarkeit von Führungsaufgaben, Öffnung der Arbeitswelt für Kinder)
- kennt Anlauf- und Beratungsstellen für Frauen (in Konfliktsituationen, bei Gewalterfahrungen oder Gesundheitsrisiken)
- ist offen für die Zusammenarbeit mit diesen Stellen (erkundigt sich, gibt Informationen weiter, empfiehlt sie)
- erkennt und honoriert ‘frauentypische’ Stärken im Umgang mit beruflichen Anforderungen bei Frauen und Männern (Kooperationsbereitschaft, Teamfähigkeit, Organisationstalent, Fürsorglichkeit, Orientierung an Sach statt an Machtfragen)
- entwickelt und fördert die Rollenvielfalt von Männern (honoriert sachdienliche, familienorientierte ‘männertypische’ Verhaltensweisen)
- schult die eigene Gleichstellungskompetenz (bildet sich in Gendertrainings weiter).

Der Autor freut sich über positive wie negative Rückmeldungen zu diesem Artikel.

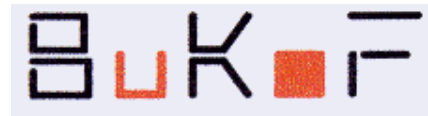
E-Mail: martin.kruessel@zvw.uni-goettingen.de

2. Teil:

Das Anforderungsprofil und die persönliche Standortbestimmung als Grundlage für den Personalentwicklungsprozess einer einzelnen Führungskraft

Erscheint in AUGUSTE Nr. 11

13. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen von 26.-28. September in Bonn



Frauen fördern Hochschulen

In der Folge präsentierten die Fachkommissionen der BuKoF in sechs Foren die Ergebnisse und Erfolge ihrer Arbeit. Auf der Tagesordnung standen das EU-Projekt „Alles was recht ist“, das die Entgeltdiskriminierung von Hochschulsekretärinnen wissenschaftlich nachgewiesen hat, das brisante Thema „Studiengebühren“, in das Dr. Frank Ziegele vom Zentrum für Hochschulentwicklung (CHE) einführte, die beispielhafte Umsetzung des Hochschul-Wissenschaftsprogramms „Förderung der Chancengleichheit“ in einzelnen Bundesländern, Chancen von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung im Hochschulreformprozess, die aktuelle Dienstrechtsreform sowie Frauenstudiengänge. In einer Poster-Ausstellung zeigten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von künstlerischen Hochschulen, wie sie den gender-Ansatz in verschiedenen künstlerischen Disziplinen umsetzen.

Die lebhaften Diskussionen zu allen Beiträgen unterstrichen die Aktualität von Frauenförderung an Hochschulen und machte die wichtigen Anstöße der BuKoF für die Hochschulpolitik deutlich.

Auf ihrer Mitgliederversammlung wählte die BuKoF ihren neuen Vorstand: Dr. Helga-Maria Engel, Fachhochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin, Ingrid Haasper, Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen, Dr. Ursula Kneer, Universität Flensburg, Dr. Marianne Kriszio, Humboldt-Universität Berlin, Prof. Dr. Sigrid Michel, Fachhochschule Dortmund. Die BuKoF ist im Internet erreichbar unter <http://www.bukof.de>

Anna Stefaniak, Karin Tondorf,
Edeltraud Ranftl, Juliet Webster:
„Alles, was Recht ist“ - Aufwertung von Frauentätigkeiten durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung
mit einem Vorwort von Gertrud Kühnlein
ISBN 3-87988-615-6, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2001, ca. 128 S., DM 34,80, EURO 17,80

**Erscheinungstermin:
Dezember 2001**



Schon seit geraumer Zeit besteht der begründete Verdacht, dass Tarifverträge Frauen beim Entgelt diskriminieren. Auf den Prüfstand wurde jetzt auch der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) gestellt, der die Bezahlung von Angestellten des öffentlichen Dienstes regelt. Wissenschaftlerinnen aus Deutschland, Großbritannien und Österreich haben verschiedenartige Arbeitsplätze von Frauen auf ihre tatsächlichen Anforderungen hin analysiert und neu bewertet. Bei den untersuchten Frauentätigkeiten handelte es sich um Hochschulsekretärinnen (Deutschland), Bibliotheksassistentinnen (Großbritannien) und Sekretärinnen in einem Dienstleistungsunternehmen (Österreich).

Als Instrumente wurden diskriminierungsfreiere, analytische Systeme der Arbeitsbewertung verwendet. Es konnte gezeigt werden, dass wesentliche Anforderungen an Arbeitsplätzen, die überwiegend von Frauen besetzt werden, bislang nicht bewertet und bezahlt werden. So zum Beispiel Anforderungen psycho-sozialer Art oder physische Anforderungen und Belastungen. Die Untersuchung, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie von der EU-Kommission gefördert wurde, weist auch darauf hin, dass zahlreiche Tarifverträge in Europa nicht rechtskonform gestaltet sind. Verbindliche europäische und nationale Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit wurden bislang nicht berücksichtigt. Die Ergebnisse der Untersuchung sind nicht nur für Frauen und Gleichstellungsbeauftragte von Interesse, sie liefern auch TarifexpertInnen und Personalverantwortlichen wichtige Informationen über Ansätze einer geschlechtsneutralen und anforderungsgerechteren Bewertung und Bezahlung von Tätigkeiten, die nicht nur Frauen, sondern auch Männern zugute kommt.

And the winner is

In Los Angeles werden nicht nur die Oscars vergeben. Sondern auch der "Foreign Language Book Prize on the American Past". Ein Preis für nicht-amerikanische Wissenschaftler, die sich mit der Geschichte der USA befassen. Zum ersten Mal geht der Preis in diesem Jahr an eine deutsche Historikerin – und die kommt aus Göttingen. Dr. Claudia Schnurmann, Privatdozentin am Seminar für Mittlere und Neuere Geschichte, wurde diese Woche in Californien geehrt. Die "Organization of American Historians" würdigt Schnurmanns Buch "Atlantische Welten. Engländer und Niederländer in amerikanisch-atlantischen Raum 1648-1713". Mit der Arbeit habilitierte die Wissenschaftlerin 1996 an der Philosophischen Fakultät der Universität Göttingen. Untersucht hat sie wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen zwischen Bewohnern in englischen und niederländischen Kolonien im atlantischen Raum. Ein Ergebnis: Kaufleute und Seefahrer folgten nur selten den Anweisungen ihrer Mutterländer und verfolgten eigene Interessen. Mehr noch: Sie betrieben unerlaubterweise ihre eigene regionale Politik.

Aus: GT vom 29.04.01

Zahl deutscher Professorinnen nahm stark zu

Die Zahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen hat im vergangenen Jahr mit mehr als zehn Prozent einen neuen Höchststand erreicht. Wie das Statistische Bundesamt gestern mitteilte, lehrten und forschten Ende 2000 insgesamt 3960 Professorinnen an den Bildungseinrichtungen, rund zwei Drittel mehr als noch 1992. Insgesamt arbeiteten an den Hochschulen Ende des vergangenen Jahres rund 37 800 Professoren. Die meisten Professoren waren in den Ingenieurwissenschaften tätig (24 Prozent), gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (20 Prozent) sowie der Mathematik und den Naturwissenschaften (19 Prozent). Weitere 15 Prozent der Professoren lehrten Sprach- und Kulturwissenschaften, neun Prozent Humanmedizin sowie acht Prozent Kunst und Kunstwissenschaften.

Aus: Braunschweiger Zeitung, 18.7.2001

Frauen bekommen weniger Lohn

Eine in Hannover erhobene Studie über die Bezahlung von Frauen im öffentlichen Dienst könnte die deutsche Tariflandschaft grundlegend verändern und erhebliche Kosten für Kommunen verursachen. Die Untersuchung ergab, dass Frauen im öffentlichen Dienst für gleichwertige Arbeit immer noch schlechter bezahlt werden als männliche Kollegen. Diese Tarif-Ungerechtigkeit widerspricht EU-Recht.

Vier typische Männer- und Frauenberufe – Diplom-Ingenieur und Bibliothekarin, Arbeiter in der Abfallwirtschaft und Küchenhilfe, Techniker und Medizinisch-Technische Assistentin, Gärtner und Altenpflegerin – wurden gegenüber gestellt und mit einem Punktesystem bewertet.

Geistige und körperliche Anforderungen wurden ebenso berücksichtigt wie Stress. In drei von vier Fällen müsste die Tätigkeit von Frauen im öffentlichen Dienst neu bewertet werden – und entsprechend besser bezahlt. Im Schnitt verdienen Frauen im öffentlichen Dienst 25 Prozent weniger als Männer.

„Die Ungleichbehandlung widerspricht EU-Recht und muss in den kommenden Jahren korrigiert werden“, sagte die stellvertretende Vorsitzende der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Verdi, Margret Mönig-Raane, bei der Präsentation der Studie. Das neue Bewertungssystem könne auch dazu beitragen, die Einordnung von Berufen in den BAT überschaubar zu machen.

Die Studie lässt mögliche Folgekosten der geplanten Reform außen vor. Darüber soll frühestens auf einer Klaufurtagung von Verdi Ende November beraten werden, erklärte Mönig-Raane.

Aus: Einbecker Morgenpost, 22.09.2001

Frauen unterrichten besser

Eine Studie der Pädagogischen Hochschule Freiburg liefert überraschende Ergebnisse: Lehrerinnen können den Unterrichtsstoff im Fach Mathematik besser vermitteln als ihre männlichen Kollegen. Die beiden Mathematiker Prof. Gustav Adolf Lörcher und Dr. Peter Maier befragten 1998 im Rahmen ihrer Untersuchungen Lehrerinnen und Schülerinnen in Baden-Württemberg. Dabei fanden sie heraus, dass Schüler und vor allem Schülerinnen bessere Leistungen in Mathematik erbringen, wenn sie von einer Frau unterrichtet werden. Der Prüfungserfolg ist bei Mädchen und Jungen nahezu gleich hoch, wenn eine Lehrerin den Stoff erklärt. Über den Grund könne jedoch nur spekuliert werden, so Maier. Er glaubt, dass Lehrerinnen möglicherweise ein größeres Verständnis aufbringen und somit auch ein besseres Lernklima schaffen.

Der komplette Bericht kann im Internet abgerufen werden unter:

<http://www.freidok.uni-freiburg.de/volltexte/120>

Aus: zvd Nr. 2/2001

Frauenanteil unter Studierenden nimmt zu

Der Anteil der Frauen an den Studenten in Deutschland wächst. Im Wintersemester 2000/2001 habe sich ihre Quote bei den Erstsemestern auf fast 49 Prozent erhöht, teilt das Statistische Bundesamt mit. Seit 1980 sei der Anteil der Studienanfängerinnen damit um rund ein Viertel gestiegen. Unter den Studenten haben Frauen auch im Vergleich aller Semester aufgeholt: Fast jeder zweite Studierende ist nach Angaben des Amtes inzwischen eine Frau. Der Frauenanteil an allen Studierenden sei von gut 37 Prozent vor 20 Jahren auf 46 Prozent im vergangenen Semester gestiegen.

Aber nur rund jede zehnte Professorenstelle war 1999 mit einer Frau besetzt, ergänzt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln. 1980 lag der Anteil der Professorinnen an der gesamten Professorenschaft noch bei rund 5,3 Prozent – obwohl sich 1999 gut doppelt so viele Akademikerinnen habilitierten wie 1992.

Bei den höheren schulischen Bildungsabschlüssen holten Mädchen in den vergangenen 40 Jahren kräftig auf. 1960 lag der Mädchenanteil in Gymnasien noch bei knapp 40 Prozent. Diese Quote stieg bis zum Schuljahr 1999/2000 in Deutschland auf 54,4 Prozent. Von den Abiturienten waren 1999 mehr als 53 Prozent Frauen, vor 40 Jahren noch 35,6 Prozent. Bei der Berufsausbildung gibt es aber keine gravierenden Änderungen: Dienstleistungsberufe sind weitgehend Frauensache. 1999 waren mehr als 71 Prozent aller Auszubildenden in diese Berufen Frauen (1978: knapp 69). Dagegen hat der Frauenanteil in Informationstechnologieberufen nur 14,4 Prozent betragen.

Aus: HAZ vom 31.3.01

NEWS
NEWS

AGRAR

✉ Frauenbüro der Agrarwiss. Fakultät, Am Vogelsang 6

Telefon Büro 39-9663

Sprechstunde Nach tel. Vereinbarung

Kaarina Hillmer 39-12448 / Fax 39-5587
khillme@gwdg.de

Alexandra Hüsken huehot@gmx.net

Alexandra Klein 39-2257
a.klein@uaoe.gwdg.de / aklein72@hotmail.com

Ozra Mehranfahr 39-5505
omehran@gwdg.de



✉ Frauenbüro der Biologischen Fakultät, Goßlerstr. 10

Telefon Büro 39-4129

BIO

E-Mail Büro fbabio@gwdg.de
Sprechstunde Mi 11.00-13.00

Majbrit Vogt 39-2157
(bis 15.12.01)

Alexandra Erfmeier T: 39-2088
aerfmei@gwdg.de



✉ Frauenbüro, Institut für Anorganische Chemie, Tammannstr. 4

Telefon Büro s.u.

CHEMIE

E-Mail Büro --
Sprechstunde Nach. tel. Vereinbarung

Eftichia Alexopoulos 39-3068
ealex@shelx.uni-ac.gwdg.de

Heike Rohmann 39-3139



✉ Frauenbüro, c/o Ines Lender, Inst. für Forstökonomie, Büsgenweg 5

Telefon Büro s.u.

FORST

E-Mail Büro --
Sprechstunde Nach. tel. Vereinbarung

Sigrid Schmaltz (Foto) 39-3528
sschmal@gwdg.de

Ines Lender 39-8704 / Fax 39-3420
ilender@uni-forst.gwdg.de



Mittelseiten können herausgetrennt werden

Fotos: Anke Lagemann



☒ Frauenbüro der Fakultät für Geowiss., Goldschmidtstr. 1
Telefon Büro 39-8499 **Raum 40 - Mineralogie**
E-Mail Büro --
Sprechstunde Mi 12-13 Uhr und nach tel. Vereinbarung

Andrea Preußner 39-3894 / -3825
apreuss1@gwdg.de

Dr. Sigrid Meiners 39-7945/-19505
smeiner@gwdg.de

Stellvertreterinnen:
Manuela Armenat T: 48 73 73
m_armenat@hotmail.com

Hedwig Friedlein T: 379 29 29
hedwig.friedlein@stud.uni-goettingen.de

JURA



☒ Frauenbüro der Juristischen Fakultät, Platz der Gött. Sieben 6, R 408
Telefon Büro 39-7985

E-Mail Büro --
Sprechstunde Di 12.00-13.30

Stefanie Armbrecht sarmbre@gwdg.de

Stellvertreterinnen:
Karin Günther karin-guenther@gmx.de

Sabine Hohmann shohman@gwdg.de

MATHE



☒ Frauenbüro der Mathematischen Fakultät, Bunsenstr. 3/5
Telefon Büro 39-7826

E-Mail Büro --
Sprechstunde Mo 12.00-13.30

Ines Martin (Foto) imartin@stud.uni-goettingen.de

Jenny Neukirchen neukirch@math.uni-goettingen.de

Silvia Reuß reuss@math.uni-goettingen.de

MEDIZIN



☒ Frauenbüro der Medizinischen Fakultät, Robert-Koch-Str. 40, Ebene 2, Aufzug B2, Telelift 183
Telefon Büro 39-9785
Angela Friedrichs

E-Mail Büro angela.friedrichs@med.uni-goettingen.de
Fax Büro 39-9339
Sprechstunde Nach tel. Vereinbarung

Dr. Christine Amend-Wegmann 39-9335
amend-wegmann@med.uni-goettingen.de



☒ Frauenbüro der Phil. Fakultät, Humboldtallee 21 (Althist. Sem.)

Telefon Büro 39-5580

E-Mail Büro --
Sprechstunde Di 10-12 Uhr

Nina Gölcher 39-5580 (Anrufbeantworter)
Nina.Guelcher@phil.uni-goettingen.de

PHYSIK



☒ Frauenbüro der Fakultät für Physik, III. Physik. Institut, Bürgerstr. 42-44

Telefon Büro s.u.

E-Mail Büro --
Sprechstunde Nach tel. Vereinbarung

PD Dr. Monika Fritz 39-7724
Fax 39-7720
fritz@dpi.physik.uni-goettingen.de

Susann Boretius

Kerstin von Roden 39-9982
kerstin.von.roden@dpi.physik.uni-goettingen.de

SOWI



☒ Frauenbüro der Sozialwiss. Fakultät, Goßlerstr. 10 (2. OG)

Telefon Büro 39-4798

E-Mail Büro frauenbeauftr.sowi@sowi.uni-goettingen.de
Sprechstunde Di 10-12 Uhr / Do 11-13 Uhr

Kerstin Smasal KSmasal@yahoo.de

Stellvertreterinnen:
Eva Blome eblome@yahoo.com

Dr. Ilse Costas 39-4802
(ohne Foto) icostas@uni-goettingen.de

THEO



☒ Frauenbüro der Theologischen Fakultät, Platz der Gött. Sieben 2 / Nr. 30

Telefon Büro 39-7140

E-Mail Büro --
Sprechstunde Nach. tel. Vereinbarung

Dr. Corinna Körting 770 92 29 (privat)
ckoerti@gwdg.de

Janet Künzel Mobil 0173 311 43 45
janet.kuenzel@gmx.de

☒ Frauenbüro der Theologischen Fakultät, Inst. f. Geldwirtschaft,
Platz der Gött. Sieben 5/Zi. 1419
Telefon Büro s.u.
E-Mail Büro --
Sprechstunde Nach. tel. Vereinbarung

WIWI



Ute Schütt 39-7262
Fax 39-7665
ute.schuett@wiwi.uni-goettingen.de

Stellvertreterin:
Dr. Anke Daub 39-2271
adaub@gwdg.de

☒ Frauenbüro der Universitätsbibliothek, Papendiek 14 (Altbau)
Telefon Büro s.u.

UNI-BIBL



E-Mail Büro --
Sprechstunde Nach. tel. Vereinbarung

Rahima Valena 39-2270
Fax 39-2361
FRAUEN@sub.uni-goettingen.de

VERWALTUNG

Bereich Campus

☒ **Goßlerstr. 5/7**

Sprechstunde: Tel. Vereinbarung

Vera Rieke

39-4213

vera.riek@zvw.uni-goettingen.de

Stellvertreterin:

Jutta Hoffmann

39-4575

jutta.hoffmann@zvw.uni-goettingen.de



Bereich Reinigungsdienst

☒ **Goßlerstr. 5/7**

Sprechstunde: Tel. Vereinbarung

Elke Ritter

39-4083 / -9340 / Funk 0171 9314258

edannen@gwdg.de

Stellvertreterinnen:

Helga Hartelt

39-8095 (9.30-11.00 Uhr)

Sieglinde Emme (ohne Foto)

39-8096 (9.30-11.00 Uhr)



Bereich Wilhelmsplatz

☒ **Wilhelmsplatz 1**

Sprechstunde: Tel. Vereinbarung

Ellen Kraus

39-7493 (Di-Fr 11.00-12.00 Uhr)

ellen.kraus@zvw.uni-goettingen.de

Stellvertreterin:

Petra Görres

39-4334

petra.gorres@zvw.uni-goettingen.de





3. überarbeitete Auflage der Broschüre jetzt neu:

Studium und Kinder miteinander zu vereinbaren, ist auch heute noch schwierig. Studierende mit Kindern müssen Hilfe und Informationen von unterschiedlichen Einrichtungen einholen. Vor diesem Hintergrund hat das Frauenbüro der Georg-August-Universität die Broschüre „Studieren mit Kind in Göttingen“ herausgegeben. Die jetzt durch die Novellierung des Erziehungsgeldgesetzes, des BAföG, des Kinderunterhaltsgesetzes sowie des Wohngeldgesetzes notwendig gewordene dritte Auflage wurde von Grete Andresen, langjährige Mitarbeiterin im Frauenbüro der Universität Göttingen, überarbeitet. Die Broschüre ist kostenlos im Frauenbüro erhältlich. Die Broschüre kann als pdf-Datei auf den Internetseiten des Frauenbüros heruntergeladen werden: www.uni-goettingen.de/frauenbuero.

Gegen Einsendung von Briefmarken im Wert von drei DM senden wir Ihnen die Broschüre auch per Post zu.

Alles Gute kommt von oben?

Mit dieser Frage stellt die Zeitschrift „FORUM WISSENSCHAFT“ Gender Mainstreaming zur Diskussion.

Die Beiträge zeigen wichtige Kritikpunkte an dem Ansatz auf, und die für den Bereich Wissenschaft und Forschung relevanten Artikel sollen deshalb hier vorgestellt werden. Einige Artikel sind online verfügbar, insbesondere der Beitrag von Heike Weinbach. <http://www.bdwi.de/forum/forum.htm>

Heike Weinbach: **Über die Kunst, Begriffe zu fluten. Die Karriere des Konzepts „Gender Mainstreaming“**

Pia Gries, Ruth Holm, Bettina Störtzer: **Karriere eines feministischen Konzeptes? Der „Gender“-Begriff in der Diskussion**

Barbara Nohr: **Total E-Quality, diversity und Gedöhns. Vom stillen Abgesang auf die Quote und dem glanzvollen Aufstieg der Humanressource Frau**

Susanne Schunter-Kleemann: **Doppelbödiges Konzept. Ursprung, Wirkungen und arbeitsmarktpolitische Folgen von „Gender Mainstreaming“**

Sandra Smykalla, Sandra Kotlenga: **Ein neuer Aufbruch in der Gleichstellungspolitik. Querschnittspolitik zwischen Integration und Marginalisierung**

Christine Thürmer-Rohr: **Gleich unter Gleichen? Kritische Fragen zu Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming**

Nora Fuhrmann, Michael Liegl: **Wer weckt den Riesen? Gesellschaftliche Veränderungspotentiale von „Gender Mainstreaming“**

Gender Mainstreaming im Zentrum Frau in Beruf und Technik (zfbt)

Die Umsetzung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe im NRW-Ziel 2-Programm ist die Aufgabe des Zentrums Frau in Beruf und Technik (zfbt) in Castrop-Rauxel. Über die Webseiten des Zentrums können u.a. eine kommentierte Literaturliste „Gender Mainstreaming“ und Leitfaden „Gender Mainstreaming in Bildungsmaßnahmen“, mit dem Bildungsmaßnahmen im Rahmen der EU-Strukturprogramme auf ihre Gendergerechtigkeit überprüft werden können, eingesehen oder bestellt werden. Das Zentrum vermittelt Kontakte zu Gender-TrainerInnen in der ganzen Bundesrepublik. <http://www.zfbt.de>

CEWS - Center of Excellence for Women and Science

Siehe auch den Beitrag von Imken Lind und Andrea Löther in CEWS-Newsletter Nr. 4/2001. Nachträge in CEWS-Newsletter Nr. 5/2001. Beide unter www.cews.uni-bonn.de.

Zielvereinbarungen

2001/2002

Von Edit Kirsch-Auwärter

Zielvereinbarungs- projekte der Fakultäten

Bereits im Herbst vergangenen Jahres hatten die Fakultäten Vorschläge für Zielvereinbarungen mit der Universitätsleitung geschlossen, die innovative Entwicklungen in Studium und Lehre anstoßen und neue Forschungs-Projekte fördern sollten, um die Leistungsfähigkeit und Attraktivität der Fakultäten zu stärken.

Über die fakultätsspezifischen Zielvereinbarungen mit einem explizitem Bezug zur Frauenförderung im vergangenen Jahr liegen jetzt Erfahrungsberichte vor. Es waren dies im einzelnen

- Ein Planungsauftrag zur Entwicklung von Gender Studies in der Juristischen Fakultät. Die Fakultätsfrauenbeauftragten organisieren derzeit in Kooperation mit dem Dekanat eine Ringvorlesung zum Thema „Recht und Geschlecht“ für das WS 2001/2002.
- Die Einrichtung einer Internationalen „Emmy Noether“- Gastprofessur an der Mathematischen Fakultät, die jährlich für mindestens einen Monat und höchstens ein Semester mit einer Wissenschaftlerin besetzt wird.
- Die Durchführung einer Summer-School mit frauenspezifischen Angeboten in der Fakultät für Chemie. Diese Vorarbeiten sollen in der Ausgestaltung von frauenfördernden Aspekten des Intensivstudienganges Chemie-Diplom mit Förderung des Landes fortgesetzt werden.
- Die Durchführung einer Untersuchung zur Erhöhung des Frauenanteils nach der Promotion an der Biologischen Fakultät. Hier wird ein Konzept erarbeitet. Eine Diplomandin bearbeitet das Thema, eine AG mit Beteiligung des Dekanats wirkt als Beirat.
- Die Einrichtung einer Koordinierungsstelle für die Institutionalisierung des gemeinsamen Magister-Nebenfaches Geschlechterforschung der Philosophischen und der Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Auch hierfür sind zusätzlich Landesmittel eingeworben worden.

Zielvereinbarungen des Frauenbüros

Im Frühjahr dieses Jahres zogen die einzelnen Abteilungen und Stabsstellen der Zentralen Verwaltung nach und entwickelten ihrerseits Zielvereinbarungen mit der Universitätsleitung. Das Frauenbüro setzte sich dabei zum Ziel, die Effizienz und Akzeptanz für Frauenförderungsmaßnahmen zu steigern und Handlungsspielräume für die Professionalisierung auch der dezentralen Gleichstellungsarbeit zu nutzen.

Herausgekommen sind sechs Projekte, jeweils zwei für den Bereich Fakultäten, Zentrale Verwaltung und Frauenbüro selbst, die die Arbeit des Frauenbüros in den nächsten zwei Jahren zu einem erheblichen Teil bestimmen werden.



Universitäre Leistungserfassung

Es ist beabsichtigt, Gleichstellungsindikatoren in das System zur Erfassung universitärer Leistungen zu integrieren. Im einzelnen sind geplant:

- die Erhebung geschlechtsdifferenzierte Statistiken,
- ein Vergleich alternativer Beschreibungssysteme und
- eine modellhafte Potentialanalyse in zwei Fakultäten.

Mittelfristig soll ein Innovationsfonds eingerichtet werden, aus dem gleichstellungsbezogene Lehr-, Forschungs- und Weiterbildungsprojekte gefördert werden können.

Qualitätssicherung durch finanzielle Anreize

Ein Workshop über „Neue Steuerungsinstrumente in der Gleichstellungspolitik“ soll im Laufe des Jahres 2002 organisiert werden, um die Diskussion

- mit externen ReferentInnen,
- universitätsöffentlich und fakultätsspezifisch zu vertiefen.

Dies soll zur Steigerung der Akzeptanz und zur bedarfsgerechten Ausgestaltung des Innovationsfonds beitragen.

Frauenförderplan der Zentralen Verwaltung

Hier sollen reformorientierter Module entwickelt werden. Vorausgesetzt sind

- die Erstellung geschlechtsdifferenzierter Statistiken,
- ein Vergleich mit bestehenden Frauenförder- und Stufenplänen ebenso wie
- eine Analyse der Beschäftigungsstruktur und der laufenden Reorganisationsprojekte.

Mittelfristige Ziele sind hier die Integration der Verwaltungsmodernisierung in die Frauenförderpläne der Universität und die Entwicklung reformorientierter Qualifizierungsangebote für Verwaltungsmitarbeiterinnen.

Qualifizierungs-Forum für Absolventinnen

Zur Stärkung der Förderungskompetenz des Frauenbüros sind vorgeschlagen

- Coaching- und Supervisionsseminare im Post-Doc-Netzwerk („habilla“),
- der Aufbau von Mentoring-Netzwerken in der Regie der Fakultäten und
- mittelfristig die Einrichtung einer Clearing-Stelle zur Optimierung und Diversifikation von Karriereoptionen für Frauen im Wissenschaftsbereich.

Reorganisation des Frauenbüros

Der mittelfristig zu erwartende Ausbau des Frauenbüros zu einer Leitstelle für Gleichstellung soll unterstützt werden durch

- die Entwicklung eines Produktkatalogs für das Frauenbüro,
- Beratungstätigkeiten für gleichstellungsbezogene Projekte anderer Einrichtungen und
- die Entwicklung von Reorganisations- und Qualifizierungsangeboten. Ziel ist hier die Anpassung der Ressourcen an veränderte Aufgabenprofile des Frauenbüros.

Modellvorhaben Alternierende Telearbeit

Projektankündigung:

„Arbeits- und Lebensqualität. Das Modellvorhaben Alternierende Telearbeit des Frauenbüros“

Das Frauenbüro ist federführend bei der Durchführung eines Modellprojektes alternierende Telearbeit. Geplant sind im einzelnen

- eine Auswertung und Dokumentation von Vergleichsinitiativen auf Landes- und Bundesebene,
- die Begleitung ausgewählter Tandems von ‘telearbeitenden’ MitarbeiterInnen und Führungskräften,
- die Einrichtung von Diskussions- und Interaktionsforen für ProjektteilnehmerInnen.

Im Zentrum steht die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Lebensplanung. Dabei ist eine Qualitätssteigerung auch der Arbeitsprodukte zu erwarten. Mittelfristiges Ziel ist es, innovative Arbeitsbeziehungen zu erproben und Kriterien für eine mögliche Ausweitung des Projektes zu entwickeln.

Telearbeit – Chancen für eine bessere Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche¹

Von Gabriele Winker und Bettina Maus



Flexible Arbeitsformen in der Informationsgesellschaft

Mit der Entwicklung zur Informationsgesellschaft wird Erwerbsarbeit in räumlicher, zeitlicher und organisatorischer Hinsicht flexibel. Es kommt zu einer nationalen wie internationalen Neustrukturierung der Arbeitsteilung innerhalb und zwischen Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen. Das Normalarbeitsverhältnis wird vor dem Hintergrund sich rasant entwickelnder Informations- und Kommunikationstechnologien weiter erodieren. Unterschiedliche Formen der Arbeitszeitflexibilisierung und der Telearbeit, definiert als informations- und kommunikationstechnisch unterstützte Erwerbsarbeit außerhalb einer zentralen Betriebsstätte, werden zunehmen. Die kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung in Büro oder Fabrik im Rahmen klar geregelter Arbeitszeiten wird somit für viele Beschäftigte bald der Vergangenheit angehören. Dieses Szenario ist inzwischen weitgehend unumstritten.

Nach einer aktuellen Untersuchung des Forschungsunternehmens empirica² gab es 1999 in den 15 EU-Ländern bereits 6 Mio. reguläre Telearbeitende, die mindestens einen Tag pro Woche außerhalb des Büros tätig und mittels Computer und Telekommunikationsverbindung mit Arbeit- oder Auftraggeber verbunden waren. Dazu kamen 3 Mio. sogenannte supplementäre Telearbeitende, die unterhalb der zeitlichen Beschränkung von einem Tag pro Woche zuhause arbeiteten. Von der europäischen Erwerbsbevölkerung waren damit 1999 vier Prozent im engeren und 6 Prozent im

weiteren Sinn als Telearbeitende tätig. In Deutschland waren es über 1,5 Mio. und damit 4,4 Prozent aller Erwerbstätigen, die regelmäßig (mindestens einen Tag in der Woche) telearbeiteten. Darunter waren jeweils mit knapp 1,5 Prozent die häusliche Telearbeit (worunter Teleheimarbeit und alternierende Telearbeit verstanden wird), die mobile und die Telearbeit von Selbstständigen vertreten. Dazu kamen noch einmal 570.000 supplementäre Telearbeitende, das entsprach 1,6 Prozent aller Erwerbstätigen. Die Steigerungsraten sind hoch. Es wird erwartet, dass auch in Zukunft die Zahl der Telearbeitenden weiter zunehmen wird.

Weiter gedacht bedeutet dies, dass ortsflexible Erwerbsarbeit unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien – sprich Telearbeit – zum Bestandteil vieler Arbeitsplätze und damit zu einem Stück Normalität wird. Was heute noch „Telearbeit“ heißt, wird in absehbarer Zukunft normaler Bestandteil der Erwerbsarbeit sein. Damit wird der Begriff „Telearbeit“ wegen seiner abnehmenden Trennschärfe genauso in den Hintergrund treten, wie heute bereits das Modewort der 80er Jahre „Bildschirmarbeit“ nicht mehr relevant ist. Telearbeit ist allerdings ein Katalysator für den grundlegenden Wandel des Arbeitslebens. Je mehr Telearbeit von einer Sonderform der Erwerbsarbeit für immer mehr Beschäftigten zur Normalität wird, umso wichtiger ist die Frage nach den Auswirkungen und den Gestaltungsmöglichkeiten dieser technologisch bedingten Veränderung der Arbeits-

welt auf das Geschlechterverhältnis. Offensichtlich werden bei allen Formen der Telearbeit, bei denen ganz oder teilweise zu Hause gearbeitet wird, die alten Grenzen brüchig zwischen der vornehmlich von Männern ausgeübten bezahlten Erwerbsarbeit im Unternehmen und der unbezahlten Familienarbeit zu Hause, die Frauen zugeordnet ist. Was folgt aus dieser Entwicklung für die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und wie gehen Telebeschäftigte als Pioniere und Pionierinnen der neuen Arbeitsformen mit dieser ungewohnten Situation um? Hier liegt ein breites und erst in Ansätzen entwickeltes Forschungsgebiet der Frauen- und Geschlechterforschung. Denn mit dieser Entwicklung kommt der vom wissenschaftlichen Main- und Malestream ausgeblendete Arbeitsplatz zu Hause in den ökonomischen, soziologischen und auch technischen Forschungszusammenhang zurück. Plötzlich hängt Arbeitsproduktivität im engen betriebswirtschaftlichen Sinne direkt vom Tätigsein am häuslichen Arbeitsplatz ab, da Telearbeit – wie viele Untersuchungen zeigen – eine erhöhte Produktivität aufzuweisen scheint.³

Was ist darüber hinaus von all den Chancen zu halten, die sich gerade für Frauen durch Telearbeit eröffnen sollen? Zwar wird Telearbeit seit langem mit dem Hinweis propagiert, wie gut dadurch Familie und Beruf vereinbart werden könnten. Wie diese bessere Integration in die Lebensrealitäten von Frauen und Männern genau aussieht, ist allerdings bisher empirisch kaum untersucht. Und in dem Maße, wie Telearbeit von immer

mehr Unternehmen als eine wichtige technische und arbeitsorganisatorische Rationalisierungsstrategie gesehen wird, geht der Frauenanteil zurück.

Die oben erwähnte Studie von empirica kam 1999 in Europa gerade noch auf einen Frauenanteil bei der regulären Telearbeit von ca. 20 Prozent. Während europaweit dieses deutliche Übergewicht der Männer nicht nur für mobile Telearbeit und telearbeitende Selbständige gilt, sondern auch für die häusliche Telearbeit, lag hingegen in Deutschland der Frauenanteil bei der häuslichen Telearbeit bei 34 Prozent.⁴ Diese niedrigen Prozentzahlen hängen mit einer europaweit sehr geringen Teilzeitquote bei Telearbeit, dem hohen Anteil von Telearbeit in Großbetrieben und bei Führungs- und Managementaufgaben zusammen - beides Bereiche, in denen Frauen grundsätzlich unterrepräsentiert sind.

Deutlich höher ist der Frauenanteil noch bei der alternierenden Telearbeit in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg, in der das Forschungsprojekt „Telearbeit – Chancen für eine bessere Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche?“ die Arbeits- und Lebensrealitäten von weiblichen und männlichen Telearbeitenden untersucht. Die Region Schwarzwald-Baar-Heuberg liegt in Baden-Württemberg und steht als Beispiel für eine ländliche Region, in der die Realisierung von Telearbeitsplätzen noch am Anfang steht. Mittels qualitativer Interviews in dieser Region und einer quantitativen Erhebung von 200 Telebeschäftigten in ganz Baden-Württemberg wird der Frage nachgegangen, ob sich mit häuslicher Telearbeit bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Haus- und Sorgearbeit besser vereinbaren lassen. Dabei bleibt das Forschungsprojekt nicht bei deskriptiven Beschreibungen stehen, sondern entwickelt auch konkrete Gestaltungsanforderungen an eine familienadäquate Telearbeit. Das zweijährige Projekt wird seit Mai 1999 vom Sozialministerium Baden-

Württemberg gefördert. Im Folgenden werden erste Ergebnisse der qualitativen Interviews und allererste Trends der quantitativen Befragung von 200 Telebeschäftigten vorgestellt.⁵

Verbreitung der Telearbeit im ländlichen Raum

Zunächst muss festgehalten werden, dass die neue Arbeitsform Telearbeit in der ländlichen Region Schwarzwald-Baar-Heuberg noch wenig verbreitet ist. Insgesamt konnten wir rund 140 häusliche Telearbeitsplätze⁶ ausmachen. Die Zahl der Erwerbstätigen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg lag 1999 bei 217 200 Personen.⁷ Träfe der durchschnittliche Anteil von 1,5 Prozent häuslichen Telebeschäftigten auch hier zu, müsste dieses Gebiet bereits rund 3200 Telebeschäftigte haben. Obwohl wir keine repräsentative Bestandsaufnahme in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg durchführen konnten, lässt sich mit Gewissheit sagen, dass diese Zahl bei weitem nicht erreicht wird. Wir gehen davon aus, dass in dieser Region Telearbeitsplätze ca. 0,3 Prozent aller Arbeitsplätze ausmachen.

Bei den Branchen, in denen in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg Telearbeitsplätze gefunden wurden, ist die EDV-Branche mit 38 Prozent der ermittelten Telearbeitsplätze führend, gefolgt vom produzierenden Gewerbe (24 Prozent) und Medien/Verlagen (10 Prozent). In allen anderen Branchen finden sich häusliche Telearbeitsplätze nur vereinzelt.

Es gibt in der Region kaum Unternehmen, die als betriebliche Strategie zur Produktivitätssteigerung ihren Beschäftigten Telearbeit anbieten. Dies hängt mit der Branchenstruktur (wenig dienstleistungsorientiert), mit der Unternehmensstruktur (kaum Großbetriebe) und mit der ländlichen Struktur dieser Region zusammen. Selbst die ermittelten Unternehmen der EDV-Branche bringen es hier im Durchschnitt nur auf drei, die



Dr. Gabriele Winker

ist Professorin für Arbeits- und Sozialwissenschaften im Fachbereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik der FH Furtwangen. Als Grenzgängerin zwischen Soziologie und Informatik beschäftigt sie sich vor allem mit Ansätzen für eine frauengerechte Arbeits- und Technikgestaltung. Ihr gegenwärtiger inhaltlicher Schwerpunkt liegt in der Gestaltung der Informationsgesellschaft aus der Perspektive von Frauen. Zur Zeit leitet sie ein zweijähriges Forschungsprojekt zum Thema „Telearbeit - Chancen zur besseren Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche“ (www.telechance.de), das Ende des Monats ausläuft. Seit Anfang 2001 ist sie Projektleiterin des baden-württembergischen Netzwerkes Frauen. Innovation. Technik (www.netzwerkfit.de). Mit diesem Projekt soll das Berufsfeld von Mädchen und jungen Frauen in Richtung (informations-)technischer Studiengänge erweitert werden. Gleichzeitig wird darüber in Baden-Württemberg ein Studienreformvorhaben organisiert und evaluiert: die Informatica Feminale, eine Sommerhochschule für Frauen in der Informatik, die bereits an der Universität Bremen seit 3 Jahren erfolgreich läuft. Gabriele Winker ist Vorsitzende des bundesweiten Vereins „Frauen geben Technik neue Impulse“ und Mitglied unterschiedlicher Medienbeiräte in der BRD.

Das Forschungsprojekt „Telearbeit - Chancen für eine bessere Integration beruflicher und familiärer Lebensbereiche?“ wird an der Fachhochschule Furtwangen durchgeführt. Die Projektleitung hat Prof. Dr. Gabriele Winker; Projektmitarbeiterin ist Bettina Maus, M.A.

Adresse: Fachhochschule Furtwangen, Abt. VS-Schwenningen, Jakob-Kienzle-Str. 17, 78054 Villingen-Schwenningen, E-Mail: winker@fh-furtwangen.de, homepage: www.fh-furtwangen.de/~winker

Unternehmen des produzierenden Gewerbes auf weniger als zwei häusliche Telearbeitsplätze.

Das bedeutet, dass Menschen, die in Telearbeit tätig sind, dies aus eigenem Antrieb in ihrem Unternehmen durchgesetzt haben und damit in der Regel auch Einzelkämpfer sind. Wir unterscheiden deswegen zwischen *unternehmensinduzierter* Telearbeit, die heute vor allem von den Großbetrieben in der IT-Branche vorangetrieben wird und im ländlichen Raum kaum auftritt, und *beschäftigteninduzierter* Telearbeit, von der sich einzelne Beschäftigte neue Möglichkeiten der individuellen Arbeits- und Lebensgestaltung versprechen.

Bessere zeitliche Koordination von Familien- und Erwerbsarbeit

Bei diesen telearbeitenden Pionierinnen und Pionieren lassen sich zwei große Gruppen unterscheiden: erstens Mütter, für die Familien- und Berufsarbeit gleichberechtigt nebeneinander stehen. Sie nutzen Telearbeit, primär in Teilzeit, um Anforderungen aus beiden Bereichen zeitlich besser zu koordinieren. Zweitens gibt es eine Gruppe Vollzeit arbeitender Männer, die deutlich ihren Arbeitsschwerpunkt auf die Berufsarbeit legen, sich aber gleichzeitig, soweit sie Väter sind, mit der neuen Arbeitsform verstärkt um die Kinderbetreuung und -erziehung kümmern.

Hausarbeit und Erwerbsarbeit lassen sich nicht gleichzeitig ausüben, daran ändert auch die Telearbeit nichts. Da Schule und Kindergarten nur unzureichende Betreuung anbieten, organisieren die von uns befragten Telearbeiterinnen häufig noch eine private Betreuung in der Verwandtschaft, in der Nachbarschaft oder durch eine Tagesmutter bzw. ein Aupair-Mädchen. Über Telearbeit gelingt den Müttern allerdings eine flexiblere zeitliche Anpassung der beruflichen Aufgaben an die vorhersehbaren sowie an die kurzfristigen Anforderungen der Familienmitglieder.

Die Anwesenheit zu Hause gibt Müttern die Sicherheit, in Notsituationen für ihre Kinder greifbar zu sein. Vor allem bei der Krankheit von Kindern oder von Angehörigen sowie bei Ausfall des Betreuungspersonals ist die direkte Erreichbarkeit diesen Frauen besonders wichtig.

Die häufig genannten Vorteile der Telearbeit „freie Zeiteinteilung“, „Arbeiten nach dem eigenen Rhythmus“ gelten für Mütter allerdings nicht. Ihr Tagesablauf wird von den Bedürfnissen der Familie bestimmt: „Er [der Sohn] ist relativ oft krank, das sind zwar keine starken Infekte, aber so, dass er dann nicht in den Kindergarten kann. Folglich kann ich



an den Vormittagen nicht arbeiten, dringende Telefonate gehen schon zwischendurch, aber dass ich an den Rechner sitze, geht dann nicht, das muss ich dann abends machen.“

Besonders für Mütter kleinerer Kinder verlagert sich die Erwerbsarbeit oft auf die Abendstunden, wenn die Kinder schlafen (nicht selten bis 23 Uhr) oder aufs Wochenende, wenn der Ehemann oder Lebensgefährte sich um die Kinder kümmern kann. So können wir aus unserer quantitativen Erhebung ablesen, dass über 60 Prozent aller Telebeschäftigten noch nach 19 Uhr, über 50 Prozent am Samstag und ca. 40 Prozent am Sonntag arbeiten, wobei gerade die Sonntagsarbeit bei Müttern mit Kindern überproportional hoch liegt.

Trotz dieser zeitlichen Verschiebung der Erwerbsarbeit in die Abendstunden hinein sehen Frauen in der

Familienphase die Telearbeit für sich positiv. Über die Telearbeit können sie die Kontinuität ihrer Erwerbsbiographie und ihre Qualifikation aufrecht halten. Voraussetzung für eine familienadäquate alternierende Telearbeit ist allerdings, dass Telebeschäftigte weitgehend selbstbestimmt entscheiden können, wann und wo sie erwerbstätig sind. Sie müssen in der Lage sein, auch kurzfristig bei unvorhersehbaren familiären Anforderungen den Arbeitsort zu wechseln und die Lage ihrer Arbeitszeit zu variieren.

Neue Schritte zur männlichen Erziehungsarbeit

Im Unterschied zu Frauen in der Familienphase haben Männer andere Beweggründe für die Wahl eines Telearbeitsplatzes, wie kürzere Pendelzeiten oder ungestörtes Arbeiten zu Hause. Doch es gibt erste Hinweise darauf, dass telearbeitende Männer, obwohl ihr Hauptgrund für Telearbeit nicht die Nähe zur Familie war, sich dennoch mehr um ihre Kinder kümmern. Sehr konkret schildert ein Telearbeiter, wie er in der alten Erwerbsarbeit ohne Telearbeit abends müde nach Hause kam und sich von den alltäglichen Problemen der Familie – angefangen von den Hausaufgaben der Kinder bis zu diversen Konflikten innerhalb und außerhalb der Familie – richtiggehend überfallen fühlte. Sorge um die Familie war für ihn mit Stress und Überforderung verbunden. Heute bekommt er diese Diskussionen zeit- und hautnäher beim Mittagessen oder Kaffeetrinken mit. Er fühlt sich *gefordert* und nicht mehr *überfordert*.

„Was mich früher gestört hat war eben diese klare Einteilung, dass man so um sieben am Abend nach Hause kommt und dann eben mit dem, es gibt nicht immer Probleme, aber halt mit dem sozialen Geschehen in der Familie *dann* erst konfrontiert wird und, was ich auch wirklich manchmal gemacht, ich hab

dann auch Hunger gehabt, und ich hab dann oft auch unterwegs angehalten und hab was gegessen, damit ich für die Sache gerüstet bin, damit ich dann nicht alles auf nüchternen Magen kriege, weil das fand ich sehr anstrengend, das alles auf den Abend so komprimiert zu haben.“

Diese veränderten Erfahrungen schlagen sich auch in unserer quantitativen Erhebung nieder. Väter sehen, seit sie telearbeiten, deutlich mehr Veränderungen im Umgang mit ihren Kindern als Mütter. So geben ca. die Hälfte der telearbeitenden Väter an, dass sie im Vergleich zu früher häufiger Gespräche mit ihren Kindern führen. Auch Tätigkeiten wie Hausaufgaben betreuen, gemeinsam spielen oder Sport treiben und die Kinder ins Bett bringen haben mit der Telearbeit bei den Vätern deutlich mehr zugenommen als bei den Müttern, die diese Aufgaben schon immer wahrgenommen haben.

Während also telearbeitende Mütter über die akzeptierte Zuständigkeit für Kinder und Haushalt ihre alte Geschlechterrolle eher festigen, könnten männliche Telearbeiter über neue Erfahrungen bei der Übernahme von Verantwortung für die Kinderbetreuung und -erziehung zu einer schrittweisen Veränderung der Geschlechterrollen beitragen.

Weniger deutlich sind die Veränderungen allerdings bei der Mitarbeit von telearbeitenden Männern im Bereich der Hausarbeit. Auch weiterhin scheinen sie sich nicht um Bügeln und Putzen zu kümmern. Allerdings ist auffallend, dass bei den Telebeschäftigten immerhin ca. 20 Prozent angeben, dass sie in Partnerschaften leben, in denen die Hausarbeit geteilt wird oder in denen der männliche Partner mehr übernimmt. Dies kann sicherlich nicht darüber hinwegtäuschen, dass Hausarbeit auch bei Telebeschäftigten immer noch eine Frauendomäne ist. Allerdings zeigt sich, dass Männer *mehr* Tätigkeiten im Haushalt

übernehmen, seit sie zuhause arbeiten - auch in konventionellen Partnerschaften, in denen nach wie vor der Großteil der Hausarbeit von der (Ehe-)Partnerin übernommen wird.

Gelebte Zukunftsmodelle einiger PionierInnen

Zukunftsfähige Modelle, welche die häusliche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung tatsächlich aufbrechen, sind im Einzelfall zu sehen. Bei einem von uns interviewten Ehepaar arbeiten beide mit reduziertem Arbeitsvertrag - in unserem Beispiel mit jeweils einem 60 Prozent-Vertrag - in alternierender Telearbeit. Dort werden Lebensmodelle mit dem Anspruch der Gleichberechtigung zu einer nicht immer einfach zu lebenden Realität.

Dass dieses Paar nicht vollständig alleine steht, zeigt sich an einem überraschenden Ergebnis unserer quantitativen Erhebung, wonach über 20 Prozent aller nicht alleinlebenden Telebeschäftigten mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenleben, der oder die ebenfalls telebeschäftigt ist. Auch finden sich in dieser Gruppe überproportional viele, die sich die Hausarbeit gleichmäßig aufteilen oder bei denen der Mann unkonventionell mehr Tätigkeiten übernimmt. Die männlichen Partner übernehmen in der Zeit, in der ihre Partnerinnen arbeiten, auch öfter die Kinderbetreuung. Möglich wird das u.a. dadurch, dass diese Männer deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten.

Dass diese PionierInnen auffällig zahlreich in unserer Untersuchung zu finden sind, hängt sicherlich auch damit zusammen, dass die befragten

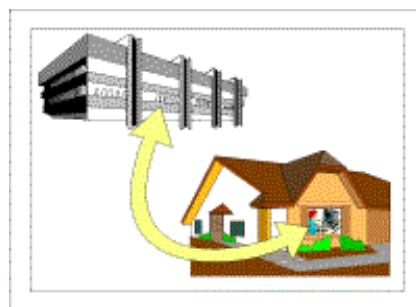
Telebeschäftigten als „early adopters“ besonders aufgeschlossen gegenüber neuen Arbeits- und Lebensformen sind. Es ist also nicht zulässig, daraus zu schließen, mit Telearbeit ist eine gleichberechtigte Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit automatisch zu erreichen.

Es ist aber festzuhalten, dass sich über Telearbeit für engagierte Mütter und Väter neue Möglichkeiten der gleichberechtigten Lebensgestaltung ergeben.

Verschwimmende Grenzen zwischen Erwerbs- und Familienarbeit

Bei allen Interviewpartnern und -partnerinnen wird deutlich, dass durch alternierende Telearbeit die Grenzen zwischen bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Familienarbeit verschwimmen. Durch die örtliche Kopplung von Erwerbs- und Hausarbeit lässt sich kaum sagen, wann die Erwerbsarbeit aufhört und die Hausarbeit anfängt und andersherum. Die meisten befragten Telearbeitenden - Frauen wie Männer - empfinden diese fehlende Abgrenzung positiv, im deutlichen Gegensatz zur Telearbeitsliteratur, in der genau diese fehlende Abgrenzung negativ bewertet wird.⁸

“Weil es ist ja eine Art von Wohngemeinschaft, die man da hat und die bedarf halt einfach einer gewissen Pflege, dass man da halt ein Minimum an Zeit miteinander verbringt, und das kann man nicht einfach reduzieren auf eine Stunde am Abend und sagen, in der Zeit tun wir dann das alles nachholen, was uns sozial fehlt vom Tag über, und insofern ist das einfach zwangloser, es ist lockerer und mehr miteinander verzahnt, was aber dann durchaus auch Nachteile hat, weil man es halt nicht dann, wenn es notwendig wäre, so trennen könnte. Aber im Grunde genommen finde ich es gesünder, diese Verzahnungen,



dieses Ineinander-Greifen, das hat man ja im Leben immer wieder, man muss dann einfach damit klar kommen, das ist besser - meiner Meinung nach - als wenn da *das* ist, und da kommt *das*. Man muss so separieren.“

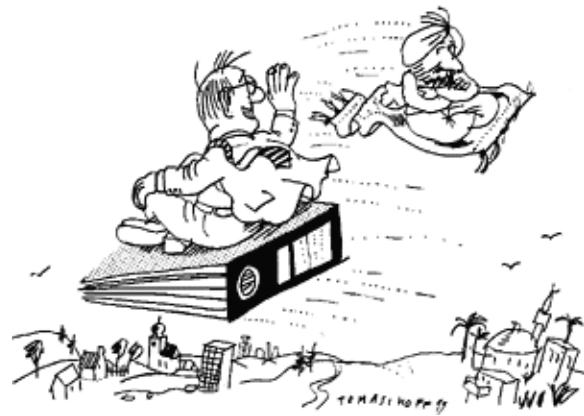
Auch in der quantitativen Erhebung wird das Verschwimmen der Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Familienarbeit kaum beklagt, im Gegenteil oft explizit positiv beurteilt.

Zunahme der Mehrarbeit

Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes auf Wunsch der Beschäftigten wird in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg fast ausschließlich langjährigen Betriebsangehörigen gewährt. Dies erfahren die Telearbeitenden als Vergünstigung und Vertrauensbeweis mit der Folge, dass sie dieser Auszeichnung auch gerecht werden wollen. So reagieren sie äußerst flexibel auf die Bedürfnisse des Unternehmens und stehen ihrem Betrieb auch außerhalb ihrer Erwerbsarbeitszeit unbezahlt zur Verfügung:

„Und wenn es hart auf hart kommt, mache ich auch mal samstags was. Also da bin ich jetzt auch nicht so. Das Unternehmen kommt *mir* jetzt so entgegen dass es sagt ‚Okay Sie müssen kaum da sein, Sie können sich wegen uns auch einteilen wann Sie arbeiten, Hauptsache es ist immer alles erledigt und keiner klagt‘. Dann kann ich natürlich auch so entgegenkommend sein zu sagen: ‚Ja okay, dann mache ich eben auch am Samstag Vormittag was‘ und zwar natürlich nicht gegen Aufschläge oder so, das ist klar.“

Die Zunahme unbezahlter Arbeit wird von den Telebeschäftigten selbst nicht in Frage gestellt. Auch werden vormals bezahlte Tätigkeiten schnell als Nicht-Arbeit gewertet und damit zusätzlich unbezahlt geleistet. Dies



kann das Reinigen des Arbeitszimmers ebenso betreffen wie den wichtigen informellen persönlichen Austausch unter Kollegen und Kolleginnen.

Die Zunahme der Mehrarbeit wird auch sehr eindrucksvoll von der oben bereits erwähnten Studie von empirica bestätigt. Während europaweit unter den Nicht-Telearbeitern die Hälfte mehr Stunden pro Woche arbeitet als vertraglich festgelegt, sind es unter den Telebeschäftigten ca. 80 Prozent. Diese Diskrepanz lässt sich auch mit unserer Studie deutlich belegen. Auch in Baden-Württemberg leisten knapp 80 Prozent der Telebeschäftigten Mehrarbeit im Vergleich zu 56 Prozent aller Erwerbstätigen in der BRD.⁹ Allerdings lässt sich aus diesen Studien die Frage nach der Kausalität nicht beantworten. Wichtig ist auf alle Fälle, die sowohl in der empirica-Studie europaweit als auch in unserer eigenen Untersuchung deutlich sichtbare unbezahlte Mehrarbeit ernst zu nehmen. Damit über Telearbeit nicht auch noch der private Bereich den betriebswirtschaftlichen Effizienzkriterien untergeordnet wird, muss es gelingen, die Mehrarbeit und damit die Selbstausbeutung der Telearbeitenden in Grenzen zu halten. Dieser insgesamt erhöhten zeitlichen Belastung lässt sich über organisierten und regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen Telebeschäftigten entgegenwirken. Hier sind u.a. auch die Gewerkschaften gefordert, Formen kollektiver Verständigung zu finden.

Gleichzeitig sind Fortbildungsveranstaltungen wichtig, die sich in unserer Studie ca. drei Viertel der Befragten wünschen: Neben technischer Kompetenz sind Schlüsselqualifikationen zu fördern wie Fähigkeiten zum eigenständigen Arbeiten und zur Selbstorganisation von Alltag, Kompetenzen zum persönlichen Zeitmanagement, Kommunikations- und Kooperationsqualifikationen und die Fähigkeit zur Selbstbehauptung. Voß und Pongratz sind der Meinung, dass gegen Selbstausbeutung eine „individuell konsultierte Psychologie und Beratung“¹⁰ sinnvoll ist.

Auch sind neue Modelle von Arbeitspausen, Weiterbildungszeiten, Sabbaticals und Urlaub zu erproben. Denn in dem Maße, wie Erwerbsarbeit flexibler wird, müssen auch ungewöhnliche Formen von individuell realisierbaren Arbeitspausen einen wichtigen Stellenwert bekommen.

Nicht zuletzt gilt es auch die gewachsenen Koordinations- und Kooperationsanforderungen bei der Telearbeit ernst zu nehmen. Sie können mit Hilfe der elektronischen Netze unterstützt werden. In der herrschenden Argumentation wird allerdings gerne übersehen, dass die Koordinierungsleistungen zwischen der beruflichen und der privaten Sphäre tendenziell schwieriger werden. Deswegen werden vernetzte Systeme primär im Erwerbsarbeitsbereich eingesetzt, der Reproduktionsbereich spielt bei der Entwicklung und Anwendung dieser Systeme z.B. bei der Terminplanung bisher kaum eine Rolle.¹¹ Ein Grund mehr, Frauen- und

Geschlechterforschung auch in den (informations-)technischen Wissenschaften zu integrieren.

Individuelle Orts- und Zeitsouveränität als Ziel

Mittelfristig muss es das Ziel sein, die starre Grenze zwischen Telebeschäftigten und Nicht-Telebeschäftigten aufzuheben. Anzustreben ist eine möglichst weitgehende individuelle Orts- und Zeitsouveränität für Frauen und Männer, die technisch sinnvoll unterstützt wird. Ähnlich wie unter individueller Zeitsouveränität die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Dauer, Lage und Verteilung der persönlichen Arbeitszeit verstanden wird, bedeutet individuelle Ortsouveränität, dass die Beschäftigten auch den Ort ihrer Erwerbsarbeit - zu Hause, beim Kunden, im Büro, im Telecenter - eigenständig bestimmen können. So ist das Recht auf Telearbeit in unserer Studie auch die Zukunftsvorstellung, die sich die befragten Telebeschäftigten am häufigsten von ihren Unternehmen wünschen. Über drei Viertel aller

Befragten befürworten einen individuellen Anspruch auf Telearbeit, soweit wichtige betriebliche Belange nicht dagegen stehen.

Mit der individuellen Ortsouveränität steht dann nicht mehr eine einmalige Entscheidung pro oder contra Telearbeit im Vordergrund, sondern alle Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, individuell zu entscheiden, ob, wann und für wie lange sie zu Hause erwerbstätig sein wollen. Erwerbsarbeit in der Privatwohnung könnte dann je nach Lebenslage gebündelt über einen längeren Zeitraum oder aber nur kurzfristig für einzelne Tage bei Krankheit der Kinder und Angehörigen stattfinden.

Um dies zu erreichen, gilt es einen Anspruch auf Telearbeit, soweit wichtige betriebliche Belange nicht dagegen stehen, arbeitsrechtlich durchzusetzen. Dies könnte in Anlehnung an den Anspruch auf Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs erfolgen, der kürzlich für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigte gesetzlich festgeschrieben wurde. Ein solches Konzept der individuellen

Ortssouveränität ginge weit über die bisherige Praxis der „freiwilligen“ Telearbeit hinaus, nach der primär aufgrund der unternehmensinternen Interessenlage darüber entschieden wird, wann und wem Telearbeit gewährt wird.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Das Aufbrechen der örtlichen Trennung von öffentlicher Erwerbsarbeit und privater Familienarbeit eröffnet Chancen, traditionelle Geschlechterrollen zur Diskussion zu stellen und neue Lebensmodelle zu praktizieren. Voraussetzungen dafür sind jedoch, dass sich die Ausdehnung unbezahlter Mehrarbeit eingrenzen lässt und die Gestaltung ortsflexibler Erwerbsarbeit nicht nur Unternehmenslogiken unterworfen bleibt, sondern entlang individueller Interessen und Planungen von Beschäftigten erfolgen kann.

¹ **Erstmals erschienen in FIFF-Kommunikation 4/2000, S.53-57**

² Vgl. empirica: Benchmarking Telework in Europe 1999 (GPS), www.empirica.de/ecatt/indexresultsnww.html

³ Vgl. u.a. Godehardt, Birgit: Telearbeit. Rahmenbedingungen und Potentiale, Opladen 1994; Glaser, Wilhelm / Glaser, Margrit: Telearbeit in der Praxis. Psychologische Erfahrungen mit außerbetrieblichen Arbeitsstätten bei der IBM Deutschland GmbH, Neuwied, Kriftel, Berlin 1995; Kordey, Norbert / Korte, Werner B.: Telearbeit erfolgreich realisieren, Braunschweig, Wiesbaden 1996

⁴ empirica: Benchmarking Telework in Europe 1999 (GPS), S.49f

⁵ Weitere Informationen zu diesem Forschungsprojekt sind erhältlich unter www.telechance.de

⁶ Unter häuslicher Telearbeit fassen wir Teleheimarbeit und alternierende Telearbeit sowohl von Angestellten als auch von Selbständigen.

⁷ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Mikrozensus 1999

⁸ Im Leitfaden verschiedener Bundesministerien wird gar die Einhaltung einer Kleiderordnung empfohlen („Bürokleidung“ – „Freizeitkleidung“), um das Verschwimmen der Grenzen zwischen Beruf und Privatleben zu verhindern (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bundesministerium für Wirtschaft, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): Telearbeit. Ein Leitfaden für die Praxis, Bonn 1998, S.26f.)

⁹ Vgl. Bundesmann-Jansen, Jorg; Groß, Hermann, Munz, Eva: Arbeitszeit '99, Köln 2000, S.47

¹⁰ Voß, Günter G.; Pongratz, Hans J.: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“?. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50, Heft 1, 1998, S.152

¹¹ Vgl. Winker, Gabriele: Geschlechterverhältnis und vernetzte Systeme. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 17. Jg., Heft 1+2/99, S.9-25



**Winker, Gabriele (Hrsg.):
Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit
von Beruf und Familie.**

Frankfurt, New York: Campus, 2001

Im Oktober 2001 erschien im Campus-Verlag ein Sammelband unter der Herausgeberschaft von Gabriele Winker zum Thema „Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

In diesem neuen Sammelband zur Telearbeit werden empirische Forschungsergebnisse und Praxiserfahrungen zusammengetragen, die der Frage nachgehen, inwieweit alternierende Telearbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen kann. Je mehr Telearbeit von einer Sonderform der Erwerbsarbeit für immer mehr Beschäftigtengruppen zur Normalität wird, umso wichtiger ist die Frage nach den Auswirkungen und den Gestaltungsmöglichkeiten dieser technologisch bedingten Veränderung der Arbeitswelt auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und

Männern. Offensichtlich werden bei der alternierenden Telearbeit die alten Grenzen brüchig zwischen der vornehmlich von Männern ausgeübten bezahlten Erwerbsarbeit im Unternehmen und der unbezahlten Familienarbeit zu Hause, die Frauen zugeordnet ist. Die zentrale Fragestellung des neuen Buches ist, was aus dieser Entwicklung für die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung folgt und wie Telebeschäftigte als Pioniere und Pionierinnen der neuen Arbeitsformen mit dieser ungewohnten Situation umgehen. Dabei wird im ersten Teil sowohl nach möglichen Arbeitserleichterungen von doppelbelasteten Müttern gefragt als auch nach Chancen für ein Aufbrechen der traditionellen familiären Geschlechterarrangements. Im zweiten Teil des Buches stehen Handlungsperspektiven und Umsetzungsstrategien für eine familiengerechte Telearbeit im Vordergrund der Beiträge.

Im ersten Aufsatz wird von **Bettina Maus und Gabriele Winker** auf der Grundlage einer empirischen Untersuchung von 214 Telebeschäftigten aufgezeigt, wie sich mit häuslicher Telearbeit Beruf und Familie zeitlich besser vereinbaren lassen und inwieweit sich durch Telearbeit die Arbeitsaufteilung zwischen den (Ehe-)Partnern ändert. Der Aufsatz von **André Büssing** basiert auf Ergebnissen des Projektes „Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens“, das sowohl die Veränderungen in den Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit und Privatleben als auch die Einflüsse analysiert, die diese Veränderungen auf die Betroffenen haben. Im Aufsatz von **Norbert Kordey und Tanja Schubert** werden die 1999 im europäischen Projekt ECaTT – Electronic Commerce and Telework Trends – erhobenen Daten aus einer repräsentativen Beschäftigungsbefragung geschlechterspezifisch neu ausgewertet. Anhand einer europaweiten Befragung freiberuflicher Telearbeiter und Telearbeiterinnen geht **Ursula Huws** der Frage nach, wie sich Telearbeit bei Selbstständigen auf die Geschlechterrollen auswirkt, wie informelle Vereinbarungen mit Familienmitgliedern einerseits und Absprachen mit dem Auftraggeber andererseits praktiziert werden und welche Konflikte und Widersprüche sich daraus ergeben.

Mit der Notwendigkeit zur Gestaltung von alternierender Telearbeit setzen sich die Aufsätze im zweiten Teil des Buches schwerpunktmäßig auseinander. **Anne Glade** hat im Rahmen einer Studie für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auf der Grundlage von Intensivinterviews mit Beschäftigten und Unternehmensvertretern Handlungsleitlinien für die Einführung von Telearbeit erarbeitet. **Barbara Stiegler** geht auf das Gender Mainstreaming als neue geschlechterpolitische Strategie ein und zeigt auf, wie bei der Einführung von Telearbeit dieses Prinzip genutzt werden kann. Einen bundesweit einmaligen Modellversuch Telearbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Hessischen Landesverwaltung stellt **Heike Gumpert** vor. Dort gibt es die Festlegung, dass an dem Modellversuch nur Beschäftigte teilnehmen können, die Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen haben und dass hierbei auf ein „ausgewogenes Verhältnis“ von Männern und Frauen zu achten sei. Abschließend plädiert **Gabriele Winker** für eine möglichst weitgehende individuelle Ortssouveränität für Frauen und Männer, die technisch sinnvoll unterstützt wird. Um dies zu erreichen, sollte ein Anspruch der Beschäftigten auf Telearbeit in Tarifverträgen oder Gesetzen verankert werden.

Mit dieser Übersicht wird deutlich, dass der Fokus der im Buch „Telearbeit und Lebensqualität“ versammelten Aufsätze auf der Frage liegt, wie die Lebensqualität von Frauen und Männern über alternierende Telearbeit beeinflusst wird. Mit den Aufsätzen in diesem Buch soll darauf verwiesen werden, dass ein ganz wichtiger Bestandteil von Lebensqualität die Option ist, die beiden zentralen Lebensbereiche von Erwerbsarbeit und Familienarbeit besser verzahnen zu können. Danach hängt subjektives Wohlbefinden ganz entscheidend davon ab, inwieweit es für Individuen Handlungsspielräume in beiden Bereichen gibt und die Einzelnen auch Kompetenzen erworben haben, um diese Spielräume für sich nutzbar zu machen. Allzu oft werden Beruf und Familie getrennt untersucht. Hier wird ein Beitrag geleistet, Erwerbs- und Familienarbeit zusammenzudenken.

27. Kongress: Frauen in Naturwissenschaft und Technik im Mai 2001 an der TU Wien

Von Stephanie Kluth und Friederike Hoffmann

Für vier Tage war die altehrwürdige TU Wien ein Ort der Frauen. Selbst die Marmorbüsten "wichtiger" Männer vor dem Haupteingang waren mit schwarzen Tüchern verhängt, und an ihrer Stelle prangten nun stolz Barbara McClintock, Ada Lovelace und weitere Wissenschaftlerinnen...

Der Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik findet jährlich zu Himmelfahrt statt, dieses Jahr allerdings erstmals nicht in Deutschland, sondern an der Technischen Universität der Stadt Wien. 1977 trafen sich in Aachen zum ersten Mal Naturwissenschaftlerinnen, Technikerinnen und Gesellinnen aus Handwerk und Industrie, um sich über ihre Situation als Frauen in traditionell männerdominierten Arbeitsbereichen auszutauschen. Aus diesem Treffen entstand der in Europa einmalige Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik (FiNuT). Glücklicherweise hatte die weite Anreise die vielen deutschen Teilnehmerinnen nicht abgeschreckt und über 400 Frauen fanden sich ein, um die verschiedensten Aspekte zur Situation von Frauen in Naturwissenschaft und Technik, zu Beruf und Karriere, zu Didaktik, Frauenförderung sowie Naturwissenschafts- und Technikkritik zu diskutieren.

Das Kongressprogramm war wie jedes Jahr gedrängt voll. Über hundert Vorträge und Seminare von eineinhalb oder drei Stunden Dauer wurden angeboten, so dass die Auswahl wegen der vielen Parallelveranstaltungen oft nicht leicht fiel. Das Schwerpunktthema des diesjährigen Kongresses war „wissen_schaf(t) widerstand“, ein Titel, der in der Auseinandersetzung der Wiener Vorbereitungsgruppe mit der politischen Situation in Österreich und



als Zeichen des notwendigen Widerstandes gegen Sexismus, Rassismus, MigrantInnen-Feindlichkeit und Homophobie entstanden war.

Zur Einführung sprach Dr. Elvira Scheich, Physikerin und Politologin, die z.Zt. an der TU Berlin im Institut für Sozialwissenschaft in Erziehung und Ausbildung tätig ist, über „**Die Bewegung 'Kampf dem Atomtod'. Nachhaltige Konstellationen von Physik, Politik und Geschlechterdifferenz.**“

Über eine Auswahl der von uns besuchten Veranstaltungen möchten wir kurz berichten:

Sabine Kock:

**„Am liebsten transferiere ich frische Embryonen“ .
Mythos und Machbarkeit: Körperentwürfe im Kontext
von Genforschung und Reproduktionsmedizin**

Dieser Vortrag beschäftigte sich mit der gegenwärtigen Diskussion in der Biotechnologie, in der augenblicklich „eine grundlegende Irritation angesichts der rasanten Entwicklung von Gen- und Reproduktionstechnik sowie deren zunehmenden Präsenz im Alltag gynäkologischer Praxis (...)“ besteht. „Die gegenwärtige Situation lässt sich als epochaler Umbruch charakterisieren, seit der 'künstlich erzeugte' Mensch mit identischem Genomsatz nach dem gelungenen Klonexperiment am Säugetier technisch als realisierbar gilt. Gleichzeitig wird der weibliche Körper im Kontext der Forschungen in neue Funktions- und Verwertungszusammenhänge eingebunden; nach seiner 'Nutzung' als Leihmutter nun als 'Plantage' (Materialspender) diskutiert. Auf dem Gebiet der Humanmedizin entsteht ein bedeutungsvoller Markt mit dem Handel von Embryonenmaterial. Einer zunehmenden Zahl von Schwangeren wird die Teilhabe an pränataler Diagnostik angeraten. „Dabei wird der weibliche Körper zum 'Austragungsort' von Forschungen, die - erstmals in der Geschichte der Menschheit - um das Monopol der Frauen im Vermögen der Reproduktion der Art konkurrieren“ (Kock).

Stefanie Russ:

Der Kinderwunsch und die Naturwissenschaftlerinnen-Karriere

Ausgehend von ihrer persönlichen Situation als Naturwissenschaftlerin analysierte Stefanie Russ in ihrem Vortrag die Ursachen der angeblichen und in Deutschland und Österreich tatsächlich praktizierten Unvereinbarkeit von Kinderwunsch und der Karriere als Naturwissenschaftlerin. Als wesentliche Ursachen sieht sie ein im deutschsprachigen Raum vertretenes „romantisches Mutterbild“, dass in „deutscher Konsequenz“ und „Ganz-oder-gar-nicht-Mentalität“ verhindert, die Vereinbarkeit von Kindern und Naturwissenschaftlerinnen-Karriere überhaupt zu denken. Diese Einstellung ist so in den meisten anderen europäischen Ländern nicht vorhanden, wo es für eine Frau selbstverständlich ist, kurz nach der Geburt eines Kindes in ihrem erlernten Beruf weiter zu arbeiten. Eine bedeutende Voraussetzung für diese Tatsache ist neben dem freieren Rollenbild der Mutter in der Gesellschaft auch die Planungssicherheit, die in anderen europäischen Ländern durch die wesentlich weitreichenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung bereits ab einem sehr frühen Alter ermöglicht wird. Grundvoraussetzungen für eine Veränderung sind damit in Deutschland die Ausweitungen der Möglichkeiten staatlicher Kinderbetreuung und eine weitergehende Flexibilisierung des Arbeitslebens, die von allen Erziehungsberechtigten in Anspruch genommen werden können.

Smilla Ebeling:

Amazonen, Pseudosex und Skandale – Parthenogenese in der Evolutionsbiologie

Dieser Vortrag sollte zunächst ausfallen, nach einiger Überredungskunst war die Referentin dann doch bereit, einem kleinen interessierten Kreis von Teilnehmerinnen am Rande des Kongresses die wichtigsten Ideen und Ergebnisse ihrer Arbeit vorzustellen. So saßen etwa 15 Frauen am Samstagabend im Park vor der Uni zusammen und lauschten gespannt, was Smilla zu erzählen hatte: von Amazonenkärpflingen, Eidechsen und Daphnien, Tierarten, die nur ein Geschlecht besitzen und die sich durch die Entwicklung unbefruchteter Eizellen fortpflanzen (Parthenogenese), von zahlreichen anderen Tierarten, die sich mal parthenogenetisch, mal sexuell fortpflanzen, von der weitverbreiteten naturwissenschaftlichen Sichtweise der Parthenogenese als „evolutionsbiologischer Sackgasse“, die durch diese Beispiele eigentlich nicht mehr haltbar ist. Wie funktioniert Parthenogenese biologisch? Gibt es so etwas auch beim Menschen? Wodurch wird sie ausgelöst? Eine rege Diskussion ergab sich dort im Park.

Eine Gruppe von Biologiestudentinnen aus Marburg hatte darüber hinaus eine Ausstellung über „Vergessene Forscherinnen? Frauen in der Biologie“ konzipiert, die sie auf dem Kongress aus- und vorstellten. Diese Ausstellung wird voraussichtlich demnächst auch in der Biologischen Fakultät in Göttingen zu sehen sein.

Viele Gedanken schwirrten den Teilnehmerinnen nach einem vollen Kongresstag im Kopf herum. Wie gut,



dass frau sich in Wien in zahlreichen Kaffeehäusern, grünen Parkanlagen und gemütlichen Kneipen entspannen konnte. Hier wurden Diskussionen aus den Veranstaltungen weitergeführt, Pläne geschmiedet, Gedanken ausgetauscht, alte Freundinnen-schaften gepflegt und neue geknüpft.

Für uns ist der Kongress inzwischen ein echtes Highlight geworden, auf das wir uns das ganze Jahr über freuen. Wir möchten alle interessierten Frauen anregen, einmal an einem Kongress teilzunehmen. Neben zahlreichen Gedankenanstößen und ganz viel Power für Studium und Arbeit haben wir auch Freundinnen in ganz Deutschland und darüber hinaus gewonnen.

Der nächste und damit 28. Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik wird vom 9. bis 12. Mai 2002 in Kassel stattfinden. Das ist die einmalige Gelegenheit für alle Frauen aus Göttingen, ohne großen Aufwand hinzufahren oder auch nur mal einen Tag aus Neugierde dort zu verbringen!

Die Kasseler Vorbereitungsgruppe freut sich ebenfalls über weitere Mitstreiterinnen. Sie trifft sich regelmäßig am 1. Donnerstag im Monat um 19.30 Uhr im Projektraum der Frauen im Maschinenbau am Standort Holländischer Platz in der Kurt-Wolters-Str. 3, Raum 3209, in Kassel.

Kontakt:

Dagmar Fuhr, Tel.: 804-3906
Email: fuhr@usf.uni-kassel.de

Weitere Infos:

www.uni-kassel.de/finut



Friederike Hoffmann

studierte Biologie in Göttingen, Tromsø (Norwegen) und Bremen mit Schwerpunkten in Meeresbiologie und mikrobieller Ökologie. Seit 1999 promoviert sie in der Abteilung Geobiologie an der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie, wo sie auch Frauenbeauftragte ist. Seit Jahren beschäftigt sie sich mit feministischer Naturwissenschaftskritik. Auf bundesweiten Biologinnen-treffen und dem Kongress für „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ hat sie u.a. Vorträge und Arbeitskreise zu feministischer Kritik an Biologie-Lehrbüchern angeboten.



Stephanie Kluth

studierte von 1991 bis 1997 Biologie an der Universität Göttingen. Nach ihrem Diplom promovierte sie am Fachgebiet Agrarökologie. Von 1998 bis 2001 war sie als Frauenbeauftragte an der Fakultät für Agrarwissenschaften tätig. Sie setzt sich seit längerem mit der Thematik „Frauen in der (Natur-)Wissenschaft“ auseinander.

Frauenförderung in der Krise?

Das Dorothea-Erxleben-Programm des Landes Niedersachsen

Von Caroline Emmelius

Die Namenspatronin, der das Dorothea-Erxleben-Programm seinen Namen verdankt, besteigt an einem Tag im Mai des Jahres 1754 in Quedlinburg die Postkutsche, um in Halle als erste Frau Deutschlands die medizinische Doktorprüfung abzulegen. Zu diesem Zeitpunkt leitet die 39-jährige seit 12 Jahren einen Pfarrhaushalt, hat vier Kinder bekommen und weitere fünf Kinder ihres Mannes mit aufgezogen. Ihre hervorstechenden Eigenschaften sind wissenschaftliches Interesse, Hartnäckigkeit und Stehvermögen. Da die Arztochter aufgrund der geltenden Gesetze nie eine Universität besuchen darf, eignet sie sich ihr Wissen durch private Studien und als Gelegenheitsärztin an. Als in Quedlinburg nach vielen Jahren plötzlich der Vorwurf der „Pfuscheri“ laut wird, entschließt sie sich, als Rehabilitierungsmaßnahme endlich die Doktorwürde zu erlangen. Sie schreibt ihre Doktorarbeit mit dem Titel „Akademische Abhandlung von der gar zu geschwinden und angenehmen, aber deswegen öfters unsichern Heilung der Krankheiten“ und besteht mit Bravour das mit königlicher Ausnahme genehmigung ermöglichte mündliche Examen.

Dorothea Erxleben ist also ein facettenreiches Aushängeschild für das Frauenförderungsprogramm des Landes Niedersachsen, das 1993 unter der damaligen Wissenschaftsministerin Helga Schuchardt erstmals aufgelegt wurde. In ihrer Person kreuzen sich wissenschaftlicher Ehrgeiz, die Bestrebung, gegen bestehende Widrigkeiten in die männlich dominierte Wissenschaftssphäre vorzudringen, und der Wunsch, Wissenschaft und Familienleben zu verbinden. War das Erxleben-Programm in der ersten Ausschreibungsrunde besonders



Frauen vorbehalten, die nach einer Familienpause den Wiedereinstieg in die Wissenschaft mit dem Ziel suchten, sich für eine Professur zu qualifizieren, so dient es heute in erster Linie dazu, insgesamt mehr Frauen für Professuren zu qualifizieren.

Das entscheidende Merkmal des aktuellen Programms ist, dass es Assistentinnenstellen (C1) statt Stipendien bietet. Diese Stellen werden den jeweils zuständigen Instituten zugeordnet, der Antrag der Bewerberin kann daher nur in enger Absprache und mit Unterstützung des

Instituts gestellt werden. Die Finanzierung der Stellen übernimmt das Land Niedersachsen zu 75 Prozent und die Universität zu 25 Prozent. Für die Grundausstattung (Räume, PC) und Hilfskraftmittel (für die Lehre) muss das Institut aufkommen.

Im Januar 2001 haben an der Universität Göttingen sieben Wissenschaftlerinnen eine über das Erxleben-Programm finanzierte Stelle angetreten. Im Gespräch mit fünf von ihnen wollte ich mich über heutige Karrierewege von Wissenschaftlerinnen aus unterschiedlichen Fachkulturen informieren und etwas über die jeweilige Ausgestaltung des Erxleben-Programms im allgemeinen und den Stellenwert der Habilitation im besonderen erfahren.

Übereinstimmend berichten alle fünf Frauen davon, dass ihr Plan, sich auf das Programm zu bewerben, auf durchweg große Unterstützung sowohl von Seiten der Betreuer als auch des Instituts gestoßen ist. Das hat im Einzelfall dazu beigetragen, Bewerbungen auch noch in letzter Minute durch besonderes Engagement der Gutachter zu ermöglichen. Auch die Institute waren offenbar in allen Fällen gerne bereit, den Antrag zu unterstützen und die daraus erwachsenden Verpflichtungen einzugehen. Auf Ebene der Hochschulleitung, deren Zustimmung aufgrund der finanziellen Selbstverpflichtung für die Anträge ebenfalls notwendig ist, erfolgte keine Vorauswahl. Alle Anträge wurden an das Ministerium und das dortige Gutachtergremium weitergeleitet.

Die Erxleben-Assistentinnen-Stellen sind als zusätzliche Stellen einem bestimmten Institut bzw. einer Abteilung zugeordnet, nicht jedoch – wie die herkömmlichen Assistentenstellen – einer bestimmten Professur. Das ermöglicht zum einen die – von den Stelleninhaberinnen insgesamt als sehr positiv wahrge-

nommene – Integration in den Arbeitsalltag eines Instituts, zum anderen wird gleichzeitig eine direkte persönliche Zuordnung und damit eine mögliche Abhängigkeit vermieden. Gesa von Essen (Germanistik) formuliert das so: „Man ist keinem Chef direkt als Assistentin zugeordnet, hängt aber auch trotzdem nicht ‚freischwebend‘ in der Luft, was natürlich keine optimale Konstellation wäre. Für mich ist wichtig, dass man zwar durchaus gewisse Freiheiten hat, aber trotzdem nicht im Prinzip zwischen allen Stühlen sitzt.“

Der in der Konstruktion der Erlebenstellen angelegte ‚Unabhängigkeitsvorteil‘ ist allerdings, je nach zuständigem Institut, zu relativieren. Im Gespräch stellte sich heraus, dass diejenigen, die an größeren, personalintensiven Instituten, wie der Germanistik (von Essen), den Vereinigten theologischen Seminaren (Janssen) oder dem ZENS (Bitzan) arbeiten, von der gewünschten Unabhängigkeit deutlich mehr profitieren als diejenigen, die Ein-Professuren-Abteilungen zugeordnet sind (Meiners [Hochgebirgsgeomorphologie]). Auch in diesen Bereichen gebe es jedoch keine „Einengungsproblematik“ (Meiners). Übereinstimmend vertraten die Frauen die Meinung, dass die Konstruktion der Erlebenstellen sehr gelungen und kaum verbesserungsfähig sei. Insbesondere der fehlende Sonderstatus, die „Einbindung in den normalen Arbeitsalltag“ (von Essen) sei begrüßenswert. Sigrid Meiners hebt als weiteren wichtigen Pluspunkt am Erleben-Programm hervor, dass das Auswahlgremium „ganz anders zusammengesetzt“ sei als bei den üblichen forschungsfördernden Institutionen (wie der DFG) mit ihren festen – zumeist männlichen – Fachgutachtern. Die Tatsache, dass ausschließlich Frauen (aus Wissenschaft und Politik) die Anträge begutachten, gewährleiste eine anders gewichtete, nicht vorbelastete Beurteilung.

Auf die (sicherlich provokante) Frage, ob ein Frauenförderprogramm Neid oder Missgunst von Seiten männlicher Kollegen erregt, ernte ich durchweg Kopfschütteln. Prinzipiell sind die meisten zu dieser Stelle beglückwünscht worden und man hat sich mit ihnen gefreut. In zwei Fällen haben sich männliche Kollegen dahingehend geäußert, dass sie sich als Männer benachteiligt fühlen und Frauen manchmal die „besseren Karten“ hätten, auch wenn sie die Notwendigkeit der Frauenförderung generell akzeptieren. Während in einigen Instituten das Thema Frauenförderung nicht angeschnitten wird, weil gar nicht bekannt zu sein scheint, dass die neue Assistentinnenstelle im Rahmen eines Frauenförderprogramms eingerichtet wurde, gibt es in Instituten wie beispielsweise dem ZENS mit einem üblicherweise hohen Drittmittelstellenanteil eine hohe Toleranz gegenüber jedweden neuen Stellen, unabhängig von ihrer Finanzierung.

Erleben-Programm: Vorstellungen und Praxis, Wunsch und Wirklichkeit

Die Pflichten der Stelleninhaberinnen sind analog denen der übrigen wissenschaftlichen Assistentinnen bzw. Assistenten: neben der Lehrverpflichtung im Rahmen von vier SWS, haben sie bei der Betreuung und Beratung von Studierenden mitzuwirken, müssen bestimmte Aufgaben im Bereich des Faches wahrnehmen (z.B. Klausuraufsicht, Bibliotheksarbeiten, Mitarbeiterbesprechungen) und sollen insbesondere ihre eigenen Forschungen vorantreiben. Für die meisten der befragten Frauen ist die Lehrverpflichtung neu und wird als entsprechend zeitaufwendig empfunden. Renate Bitzan: „Die Lehre beansprucht neben Beratungstätigkeit und Betreuung während des Semesters den Hauptteil meiner Arbeitskraft“. Das hänge u.a. damit zusammen, dass das Spektrum der Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer so breit sei. Sie betreue neben Magistern auch Diplom- und Lehramtsstudierende, und müsse sich zuerst in die Scheinanforderungen der unterschiedlichen Studien- und Prüfungsordnungen



Dr. Gesa von Essen

Gesa von Essen beginnt im Wintersemester 87/88 ihr Studium der Germanistik, Geschichte, Politik und Pädagogik in Göttingen, geht zwischenzeitlich nach Wien und macht 1993 ihr Examen. Ihre Promotion in der Neueren deutschen Literaturwissenschaft über „Hermannsschlachten“ in Dramen des 18. und 19. Jahrhunderts schließt sie 1997 ab. Danach arbeitet sie als Mitarbeiterin im SFB „Internationalität nationaler Literaturen“, als Assistentin in der Germanistik und als Koordinatorin und Lehrbeauftragte für den neuen Komparatistikstudiengang. Die Stelle im Erleben-Programm tritt sie zum 1. August an.

Ihr auf der Grenze von Literatur- und Geschichtswissenschaft angesiedeltes Forschungsprojekt trägt den Arbeitstitel „Kaiserreich und Moderne“ und befaßt sich mit der Frage, in welche Relation restaurativ-traditionalistische und progressiv-modernistische Tendenzen im ausgehenden 19. und beginnenden 20. Jahrhundert zu bringen sind und welche Rolle dabei der Literatur – insbesondere den Werken von Heinrich Mann und Hermann Broch, Robert Musil und Hermann Bahr – zuzuschreiben ist.

einarbeiten. Sigrid Meiners finde die Möglichkeit, eigene Lehrveranstaltungen zu halten, sehr attraktiv; sie bedauere allerdings die niedrige Studierendenzahl in ihrer Abteilung. Damit sich die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Abteilung nicht gegenseitig Konkurrenz machen, biete sie einige Veranstaltungen in Kooperation mit dem Lehrstuhlinhaber an.

Kritik: Sachmittel reichen in einigen Fächern weder hinten noch vorn

Nach Kritik am Erleben-Programm befragt, werden vor allem von Sigrun Reumann und Sigrid Meiners, die beide aus kostenintensiven Fächern kommen, Engpässe in der Ausstattung genannt. Ohne zusätzliche Drittmittel seien keine Forschungsvorhaben zu verwirklichen. Offiziell stehen den Erlebenassistentinnen zwischen 3000 und 6000 DM pro Jahr zu. Während Sigrun Reumann (Biochemie) noch gar keine Sachmittel zugewiesen bekommen hat, ist der für Sigrid Meiners bewilligte Betrag deutlich zu niedrig angesetzt, so dass beide gezwungen sind, neuerlich zeitaufwendige Sachmittelanträge an Drittmittelgeber zu formulieren. Hinzu

kommt bei beiden, dass sie ihre Arbeiten nur im Team sinnvoll durchführen können. Sigrun Reumann bringt hierfür die schon während ihrer vorherigen Anstellung beantragten Personalmittel für ihre Arbeitsgruppe ein; Sigrid Meiners muss die Mittel für eine Doktorandenstelle, die als wissenschaftliche Assistenz bei ihren Hochgebirgsforschungsreisen unverzichtbar ist, ebenfalls noch einwerben. Irritierend ist, dass die Gutachterkommission für die Stellen aus dem Erleben-Programm die Bewerberinnen offensichtlich ohne Ansehen der Personal- und Sachmittelimplikationen des Projekts ausgewählt hat. Das Forschungsprojekt von Sigrid Meiners setzt eine mehrmonatige Forschungsreise ins Karakorum (Pakistan) voraus, für die sie nicht nur eine wissenschaftlich qualifizierte Begleitung braucht, sondern bei der auch hohe Sachmittelkosten (technische Ausrüstung, Flugkosten, Expeditionsbegleitung) anfallen. Selbst die Bewilligung des Höchstsatzes der Erleben-Sachmittel wäre hierfür bei weitem zu gering. Meiners hält es für kontraproduktiv, dass sie die ersten Monate ihrer Stelle einsetzen muss, um Mittel einzuwerben, damit ihr Forschungs-

projekt überhaupt beginnen kann. Ein weiterer Kritikpunkt zielt auf die Planungen von Seiten des Faches. Die Abteilung, der Sigrid Meiners zugeordnet ist, ist so klein, dass ihr die für die Lehre zustehenden Hilfskraftmittel nicht zugewiesen werden können. Auch sechs Monate nach Stellenantritt zeichne sich hierfür keine Lösung ab.

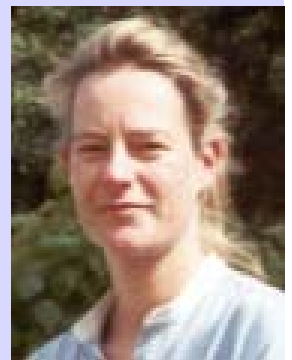
Lost generation?

Die Landesregierung hat das Erleben-Programm 1993 als Habilitations-Förderung für Frauen eingerichtet – doch heute würde sie die Habilitation am liebsten so schnell wie möglich abschaffen. Schon in wenigen Monaten könnten Gleichqualifizierte auf Juniorprofessuren berufen werden. Das wirft die Frage auf, ob dieses Programm sich nicht selbst überlebt hat und ein hochschul- und frauenpolitischer Anachronismus ist. Zählen sich die neuen Assistentinnen – wie das vor kurzem auf einem Oldenburger Forum von Erleben-Geförderten geäußert wurde – zur „verlorenen Generation“?

Die Antworten auf diese Frage waren überraschend gelassen und überraschend einhellig: Keine der Frauen war der Ansicht, dass sie mit dem

Dr. Sigrid Meiners

hat von 1985 bis 1990 in Göttingen Geographie studiert. Noch vor dem Diplom nimmt sie an ihrer ersten großen Expedition nach Tibet teil, die für sie den Einstieg in die Asienforschung darstellt. Während ihrer Promotion ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Geographie/Hochgebirgsgeomorphologie, wo sie auch heute arbeitet. Ihre Doktorarbeit, die sie 1995 abschließt, befasst sich mit der Vergletscherungsgeschichte im Tien Shan (Kirgisien) und Pakistan seit dem Postglazial (10.000 vor unserer Zeit bis heute). Nach weiteren Geländeaufenthalten, Phasen der Arbeitslosigkeit und vergeblichen Anträgen um Forschungsstipendien, bewirbt sie sich 1996 schon einmal um eine Erlebenstelle und kommt bis auf Platz 1 der Warteliste. Parallel wird dann aber ein zweijähriges Forschungsstipendium der DFG bewilligt, das sie bis Ende 1999 innehat. Nach einer weiteren Phase der Arbeitslosigkeit wird Ende 2000 ihr zweiter Antrag auf eine Stelle im Erleben-Programm bewilligt. Sigrid Meiners bezeichnet diese Stelle als „allerletzten Rettungsanker“, wäre dieser Antrag nicht durchgekommen, hätte sie den Plan, sich zu habilitieren, vorerst aufgegeben. Sie habe zwar immer wieder viel Erfolg gehabt, aber auch echte „Dürrezeiten“ erlebt. Zähigkeit und unbeugsame Energie – Eigenschaften, die bei den Hochgebirgsexpeditionen ohnehin von Vorteil sind - haben sie aber durchhalten lassen. Ihr Habilitsthema befasst sich wie schon die Promotion mit Fragen der Landschaftsgenese im Hochgebirge. Ein neuer Ansatz besteht in der photogrammetrischen Vermessung des Geländes zur Bestimmung des Maßes nacheiszeitlicher Nachbruchsaktivität. Die Auswertung erfolgt auf der Basis von Mehrbildorientierung bis zur Erstellung von digitalen Geländemodellen. Mit innovativer Technik versucht sie so, quantitative Aussagen über postglaziale Verwitterungsprozesse zu treffen. Ab Oktober teilt sie sich mit weiteren Frauen an der Fakultät das Amt der Frauenbeauftragten.



Dr. Renate Bitzan

Als sich nach dem Abitur abzeichnet, dass sie keine Ausbildung als Druckerin machen kann, da die in Frage kommenden Betriebe nicht über entsprechende sanitäre Einrichtungen für Frauen verfügen, macht Renate Bitzan zunächst ein Redaktionsvolontariat bei einer Tageszeitung und arbeitet anschließend einige Zeit als Redakteurin.

Im Jahr 1987 beginnt sie in Kassel Politikwissenschaft und Geschichte zu studieren, und wechselt dann später auf Soziologie als zweites Hauptfach. Nach der Magisterprüfung arbeitet sie zunächst vier Monate in einem Kultur- und Bildungsprojekt in Bielefeld, bevor sie wiederum in Kassel ein Promotionsstipendium annimmt. Ihre Dissertation, die sich mit Positionen zum Geschlechterverhältnis in Beiträgen von Frauen in rechtsextremen Zeitschriften befasst, wird Anfang 1998 fertig. Das Thema der Dissertation bringt mit sich, dass sie viele Anfragen für Vorträge und Informationsveranstaltungen bekommt. Im folgenden Jahr macht sie unterschiedliche Honorarjobs, bis sie im Sommer 1999 eine Stelle in einem Drittmittelprojekt zu „Migration und interkulturellen Konflikten anhand von Fallstudien in Großbritannien, Deutschland und Spanien“ am Göttinger ZENS für insgesamt zwei Jahre bekommt. Während dieser Zeit erfährt sie vom Erleben-Programm und bewirbt sich mit einem Projekt zu „Gewerkschaftlicher Interessenvertretung von Migrantinnen in unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen“. Vor dem Hintergrund spezifischer Organisationsgrade in unterschiedlichen Arbeitsbereichen -vom Großbetrieb bis zum Einzelhaushalt- will sie mit themenzentriert-narrativen Interviews Erfahrungen und Motive von Migrantinnen für (oder gegen) gewerkschaftliche Organisation erkunden. Zum 1. Januar diesen Jahres ist sie auf die Erlebenstelle gewechselt.

prinzipiellen Ziel der Habilitation in ihren Fächern falsch liege und keine würde unbedingt zu diesem Zeitpunkt eine Stelle als Juniorprofessorin bevorzugen. Übereinstimmend waren die fünf Frauen der Meinung, dass auch in Zukunft vor allem Forschungsleistungen bei der Berufung auf eine Professur eine wichtige, wenn nicht die entscheidende Rolle spielen. Ob diese in Form eines zweiten Buches (wie in der Germanistik, Theologie, Geographie, Politikwissenschaft) oder kumulativ (wie in der Biochemie) erbracht werden müssen, differiert abhängig von der Fachkultur.

Martina Janßen meint auf die Frage, ob es nicht paradox sei, heute noch die Habilitation anstreben zu wollen, dies sei „für den Bereich der Theologie eine theoretische Frage, weil es ohne Habilitation nicht geht“. Im Fach herrsche weiterhin die Ansicht vor, dass das zweite Buch unumgänglich sei, „ob man es nun so (sc. Habilitation) nennt oder ob man es als Monographie veröffentlicht“. Weniger relevant erschien allen Frauen die Frage nach dem Habilitationsverfahren. Renate Bitzan: „Die Habilitation als Formalkriterium abzuschaffen finde ich bildungspolitisch in Ordnung“. Zu kritisieren seien jedoch die eng gesteckten Altersgrenzen für die Annahme einer Juniorprofessur und die fehlenden Überleitungskonzepte für diejenigen, die jetzt oder demnächst mit der Habilitation abschließen. Die von Renate Bitzan formulierte Zukunftsperspektive: „Ich mache mein Forschungsprojekt jetzt erstmal und was in fünf Jahren ist, wird man dann sehen“, teilen die übrigen Frauen. Im Unterschied zu den Geistes- und Sozialwissenschaften haben die Naturwissenschaften zu diesem Punkt schon jetzt die toleranteste Praxis: Entscheidend für die Berufung ist die Qualität der Forschungsergebnisse und nicht das formale Verfahren, das bei Bedarf aber auch in Kürze nachgeholt werden kann. Solange also die Forschung für den weiteren Karriereweg ausschlaggebend bleibt, sehen die Erleben-Assistentinnen in der Juniorprofessur mit ihren vermehrten Pflichten in den Bereichen Lehre und Selbstverwaltung keinen besonderen Vorteil gegenüber ihrer jetzigen Situation, die ihnen – so urteilen sie übereinstimmend – genügend Freiraum für die eigene Forschung lässt.

Juniorprofessuren: Schwierige Konkurrenz?

Als wesentliches Problem der Juniorprofessur benennen die Erleben-Assistentinnen die rigiden Altersgrenzen. Das, wofür das Erleben-Programm ursprünglich stand, nämlich auch Karrieren mit Umwegen eine Chance zu geben, wird mit der Juniorprofessur unmöglich gemacht, indem auf möglichst schnelle, stromlinienförmige Werdegänge gesetzt werde. Verzerrungen in der Altersstruktur können sich, wie Sigrun Reumann erklärt, auch dadurch ergeben, dass Biochemie heute in sechs Semestern studiert werden kann und somit diejenigen benachteiligt werden, die noch wesentlich längere Ausbildungswege in Kauf nehmen mussten.

Als Chancen der Juniorprofessur sehen die Frauen insbesondere die Möglichkeit, bestimmte, bislang dem Professorenamt vorbehalten Rechte wahrzunehmen, so die Abhaltung von Vorlesungen und die Abnahme von Promotionen. Einige halten es für wünschenswert, wenn diese Rechte auch schon in der Assistentenzeit wahrgenommen und ‚geübt‘ werden könnten. Es sei sinnvoll, die künftigen Aufgaben bereits in ‚kleinen‘ Vorlesungsreihen oder Teilverlesungen zu erproben. Die Tatsache, dass eine Juniorprofessur auf allen Ebenen zur Vertretung der eigenen Ansprüche und Forderungen zwingt, wird sehr unterschiedlich bewertet: Während einige die Vorteile sehen, die das z.B. für die Beantragung von Drittmitteln hätte, sind andere mit der jetzigen Verfahrensweise, bei der ihre Betreuer sich notfalls für sie einsetzen, durchaus einverstanden. Sigrid Meiners: „Als Juniorprofessorin müsste man für sich selbst (z.B. im Institutsvorstand) kämpfen und könnte sich nicht mehr auf

Schützenhilfe verlassen bzw. hoffen, dass der betreuende Professor die Dinge für einen klärt. Das ist mit viel Einsatz verbunden. Gerade als Frau stelle ich mir das schwierig vor.“ Unterschiede zwischen Juniorprofessur und Assistentinnen bzw. Assistenten zeigen sich neben den divergierenden Aufgabenbereichen auch bei der finanziellen Ausstattung: Juniorprofessuren stehen sowohl mehr Sachmittel als auch mehr Hilfskraftmittel zu.

Eine spannende Frage ist für die Erleben-Assistentinnen, inwiefern die Juniorprofessur das bisherige Statusgefüge verändern wird: Wird sie als gleichberechtigte Professur anerkannt oder gibt es neue Allianzen zwischen den Juniorprofessuren und dem klassischen Mittelbau? Renate Bitzan hofft, dass die neue Position als Zwischenglied im bisherigen Gefüge „konstruktiv genutzt“ wird.

Frauenförderung der Zukunft

Im Rückblick auf den eigenen Werdegang berichtet keine der befragten Frauen von frauenspezifischen Schwierigkeiten oder Hürden. Keine ist der Ansicht, dass sie in ihrer akademischen Karriere geschlechtsbedingte Benachteiligungen habe hinnehmen müssen. Von einer Ausnahme berichtet Renate Bitzan (siehe Kasten). Auch „Leerlaufzeiten“ im Lebenslauf führen die Frauen auf Faktoren wie schlechte Stellensituation im Institut oder träge Forschungsförderungsinstanzen, nicht aber auf geschlechtsspezifische Faktoren zurück. Was einem dagegen durchaus hin und wieder begegne, sei zum einen die Bagatellisierung wissenschaftlicher Genderforschung oder auch ein generell gegen die Frauenförderung eingenommenes Klima an einigen Instituten.

Übereinstimmend äußerten die Erleben-Assistentinnen ihre Befürchtung, dass geschlechtsspezifische Benachteiligungen erst mit der Habilitation einsetzen könnten, in dem Augenblick, wo sie sich Berufungsverfahren stellen müssten. Renate Bitzan: „Ich vermute, dass es diesen *break* eher in der Zukunft meiner beruflichen Laufbahn geben wird, im Sinne des Bildes von der ‚gläsernen Decke‘, an die Frauen stoßen: In die darüberliegenden Ebenen finden sie nur in Ausnahmefällen Einlass. Ein hartnäckiger Mechanismus wie man an dem nach wie vor minimalen Professorinnenanteil ablesen kann.“

In meiner letzten Frage an die Erleben-Assistentinnen wollte ich wissen, welche Wege der Frauenförderung sie beschreiten würden, vorausgesetzt, sie säßen an den Schalthebeln der Macht. Hier waren die Antworten vielfältig: Hinsichtlich des Erleben-Programms selbst kam die Forderung auf, solche Nachwuchsförderprogramme bundesweit zu installieren und untereinander trotz der Kulturhoheit der Länder kompatibel zu halten. Das ermögliche größere Flexibilität bezüglich der Forschungsstandorte einerseits, in persönlicher Hinsicht andererseits. In Anlehnung an amerikanische Vorbilder wäre eine Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen für Frauen mit Familie wünschenswert: variable Anwesenheits- und Arbeitszeiten und etwa die Abgleichung von Semester- und Schulferien (besonders im Herbst und um Ostern) würden die Karrierewege von Wissenschaftlerinnen mit Kindern nicht unerheblich erleichtern. Sigrun Reumann berichtet, dass Frauenförderung in den USA inzwischen unter anderem deswegen eine geringe Rolle spiele, weil dort die Infrastruktur (Campuskindergärten und Kinderbetreuung) sehr gut ausgebaut sei und Frauen daher einen wesentlich größeren Anteil am wissenschaftlichen Personal stellten.

Mit Blick auf die Juniorprofessur werden noch einmal die strikten Altersgrenzen bedauert. Diese verhinderten - auch für Männer - Wiedereinstiege in die wissenschaftliche Karriere, es würden „stromlinienförmige Karrieren vorprogrammiert“ (von Essen). Auslandsaufenthalte - so die einhellige Meinung - müssen möglich bleiben, auch wenn sie im Einzelfall ein höheres Alter der Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler nach sich ziehen. Angeregt wurde,



Dr. Martina Janßen

Jahrgang 1971, studierte bis zur Zwischenprüfung Evangelische Religion und Germanistik in Oldenburg. Seit 1992 ist sie in Göttingen, wo sie auf den Diplom-Studiengang Theologie wechselte. Während des Studiums war sie als Hilfskraft und Tutorin an unterschiedlichen Lehrstühlen tätig. Noch vor der Diplomprüfung im Mai 2000 stellte sie ihre ursprünglich als Aufsatz geplante Dissertation zu den gnostischen Gesprächen der neutestamentlichen Apokryphen fertig, so dass sie die Promotion bereits im November 2000 beenden konnte. Die Erleben-Stelle trat sie zum 1. Januar 2001 an. Ihr Habilitationsprojekt befaßt sich mit dem Phänomen, dass nur wenige Schriften des Neuen Testaments und der frühchristlichen Literatur unter dem authentischen Verfassernamen überliefert sind, weit häufiger werden Pseudonyme verwendet. Gegenstand der vorwiegend literarhistorisch angelegten Untersuchung unter Berücksichtigung der zeitgenössischen antiken Quellen werden die Motive für die Wahl dieser Pseudonyme, die literarischen Traditionen, die sich an bestimmte Namen knüpfen sowie Fragen der einzelnen Verfasserkonzepte sein.

die Besetzung der neuen Juniorprofessuren zu quotieren, um so gezielt (wie im Erxleben-Programm) Wissenschaftlerinnen für die universitäre Karriere zu qualifizieren. Ob dieser Weg staatlicher Reglementierung angesichts der Freiheiten zukünftiger Stiftungsuniversitäten beschritten werden kann, ist allerdings überaus fraglich.

Die Überlegungen und Vorschläge, wie sich der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal im allgemeinen erhöhen ließe, gehen in unterschiedliche Richtungen. Bevor etwaige Missstände in der Frauenförderung behoben werden könnten, müsse erstens noch viel genauer untersucht und evaluiert werden, was Studentinnen vom Einschlagen der wissenschaftlichen Karriere abhalte, so Renate Bitzan. Zweitens fehle es an Konzepten, existentiell unsichere Übergangsphasen, besonders vor und nach der Promotion, zu sichern. Hier könne der Staat eingreifen, indem er beispielsweise umstandslos zu beantragende Zweimonatsstipendien anbiete, in denen ein Projekt-/Stipendienantrag etc. ausgearbeitet werden könne. Voranzutreiben sei drittens die fortschreitende Verankerung von Genderfragen im wissenschaftlichen Diskurs: nur wenn die Universität für die Reflektion auf das Geschlechterverhältnis durchlässig werde, steigere das die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere für Frauen.

Ein gravierendes Hemmnis für weibliche akademische Karrieren sehen die Erxleben-Assistentinnen im – durch die Juniorprofessur noch beförderten – Wegfall beruflicher Perspektiven auf mittlerem Niveau. Wer sich nicht von Anfang an auf das Modell der ‚Steilkarriere‘ (Promotion, Habilitation) einlassen wolle, der habe wenig Chancen, auf einer Zwischenebene (im Bereich des klassischen Mittelbaus) einen Job zu finden. Die Einschmelzung des Mittelbaus gehe in erster Linie auf Kosten der Frauen. Gesa von Essens Plädoyer für eine „Vielfalt des akademischen Personals“ sollte bei denjenigen, die die Leitlinien der aktuellen Hochschulpolitik ausgeben, Nachdenklichkeit hervorrufen.

Informationen zu Dorothea Erxleben sind entnommen bei: Renate Feyl. Der lautlose Aufbruch. Frauen in der Wissenschaft. Köln 1999.

Dr. Sigrun Reumann

beginnt 1986 in Göttingen Biologie mit Hauptfach Biochemie zu studieren. Aufgrund der schlechten Berufsaussichten für Biologen entschließt sie sich zu Beginn der Diplomarbeit, Französisch (Sekundarstufe II) als zweites Fach hinzuzunehmen. 1993 macht sie ihr Diplom und beendet 1996 ihre Promotion am Institut für Biochemie der Pflanze. Mit der fertigen Promotion fällt der Entschluss, vorerst in der Wissenschaft zu bleiben. Die nächsten zwei Jahre verbringt sie als Post-docstipendiatin in Michigan (USA), kommt dann aber trotz der dortigen guten Stellensituation nach Göttingen zurück, um in ihrer alten Abteilung eine auf drei Jahre befristete Mitarbeiterstelle anzunehmen. Seit 1999 hat sie sich eine Arbeitsgruppe aufgebaut, mit der sie auch jetzt als Erxleben-Assistentin (seit 1.1.01) weiterarbeitet und forscht. Sie arbeitet in der Grundlagenforschung und versucht, biochemische Abläufe in der Pflanze aufzuklären. Gegenstand ihres Forschungsprojekts ist ein bestimmter Typ von Zellorganellen, die sogenannten Peroxisomen, deren Erforschung seit den 80-er Jahren stagniert. Sigrun Reumann hofft, die Funktionsweise dieser Zellorganellen jetzt mit neuen Ansätzen und technischen Möglichkeiten (Proteomics und Massenspektrometrie) besser analysieren und beschreiben zu können.

Sigrun Reumann wurde im September 2001 mit dem Straßburger-Preis ausgezeichnet.



Zur Autorin: Caroline Emmelius

hat in Göttingen und London Deutsch und Englisch für das Lehramt an Gymnasien studiert und 1999 ihr erstes Staatsexamen gemacht. Anschließend hat sie Gründung und Aufbau des Zentrums für Mittelalter- und Frühneuzeitforschung organisatorisch begleitet und ist seit Februar 2000 Koordinatorin des Zentrums. Daneben arbeitet sie an einer Promotion in der germanistischen Mediävistik zu „Streit, Verhandlung, Gespräch in literarischen Texten des 15. und 16. Jahrhunderts“, die sie vom neuen Jahr an mit einem Lichtenberg-Promotionsstipendium im Rahmen der neuen Max-Planck-Research-School „Werte und Wertewandel“ fortsetzen wird.

„Lernende Region - Bildung 21 in Südniedersachsen“

Ein Netzwerk stellt sich vor

Von Maria Lemmermöhle

Eine Vision, die Wirklichkeit werden könnte:

- Sie möchten einen Bildungsurlaub machen zu dem Sie ihre Kinder mitbringen können? Der jährlich erscheinende Katalog der regionalen Weiterbildungsanbieter bietet Ihnen - wenn Sie die Internetinformationen des Bildungsnetzwerks nicht abrufen möchten - einen ausgezeichneten Überblick über die entsprechenden Angebote.
- Beruflich wird es so nicht weitergehen, Sie möchten und müssen weiter lernen, neu lernen, aber wie und wo? Fragen Sie doch einmal nach in der Service- und Beratungsstelle des Bildungsnetzwerks „Bildung 21 in Südniedersachsen“ (SBS), sie wissen, wer Ihnen weiterhelfen kann.
- Sie brauchen schnell und kompakt eine qualifizierte Schulung, um ihre Excel Kenntnisse zu festigen? Bei den Kursangeboten der Mitglieder des Bildungsnetzwerks „Bildung 21 in Südniedersachsen“ können Sie sicher sein, gute Qualität zu erhalten.
- Sie arbeiten als Lehrerin in der Schule und möchten eine Unterrichtseinheit zum Thema „Eine Welt“ zusammen mit einer kompetenten Person durchführen? Die Service und Beratungsstelle (SBS) vermittelt Ihnen den Kontakt zu einer in diesem Bereich arbeitenden Institution (NGO).

Solche „Realphantasien“ mögen das Bildungswerk der DAG und das Institut für angewandte Kulturforschung (IFAK) veranlasst haben, einen Projektantrag mit dem Titel „Lernende Region - Bildung 21 in Südniedersachsen“ im Rahmen eines vom Bund aufgestellten Aktionsprogrammes zu stellen.

Das Aktionsprogramm der Bundesregierung und die Netzwerkidee

Das Aktionsprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ umfasst neben Teilprogrammen zu Schule/Wirtschaft/Arbeitsleben, zur dualen Berufsausbildung und zur Einführung neuer Medien in der Bildung (um nur einige zu nennen) das zentrale Programm mit dem Titel „Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken“. Insbesondere mit der Förderung von bildungsbereichs- und trägerübergreifenden Netzwerken ist die Erwartung verbunden, die vom Gesamtprogramm ausgehenden Impulse in den einzelnen Regionen über die Dauer der Programmlaufzeit hinaus zu verankern.

Hinter dem Titel „Lernende Region - Bildung 21 in Südniedersachsen“ verbirgt sich die Idee, ein Netzwerk aufzubauen, in dem Gruppen, Organisationen, Institutionen, die auf verschiedene Art und Weise mit Bildung befasst sind, zusammenarbeiten mit dem Ziel der „Verankerung von Bildung und lebenslangem und lebensbegleitendem Lernen in der Region Südniedersachsen“ - so heisst es im Projektantrag.

Diskussionen um ein solches Netzwerk in Südniedersachsen haben in den vergangenen Jahren bereits im Rahmen des Regionalen Entwicklungskonzeptes stattgefunden und ihren Niederschlag in einem entsprechenden Leitbild

gefunden. Konkrete Ansätze einer trägerübergreifenden Zusammenarbeit in der Region gibt es u.a. durch die Lernfeste 2000 und 2001. Dementsprechend wurde der Antrag im Vorfeld der Antragstellung von 37 verschiedenen Institutionen durch eine Kooperationserklärung unterstützt; mit dabei natürlich viele kleine und große Weiterbildungsträger, aber auch kommunale WirtschaftsfördererInnen und VertreterInnen der Arbeits- und Schulverwaltung. Dieses Engagement hat wesentlich zur positiven Beurteilung des Antrags beigetragen.

Seit Anfang Juni arbeiten Dr. Holger Martens und Maria Lemmermöhle als ProjektkoordinatorInnen unter der Leitung von Jochen Kampmeier vom Bildungswerk Verdi (ehemals Bildungswerk der DAG) am Aufbau eines regionalen Bildungsnetzwerks.

Wohl wissend, dass ein Netzwerk zwar aus großen Ideen geboren werden mag, es aber nur wächst, wenn für die darin Engagierten ein unmittelbarer Nutzen sichtbar und spürbar wird, haben sich die Mitglieder des Netzwerks daran gemacht, zukünftige Aufgaben und Tätigkeiten zu formulieren.

Weiterbildung und ihre Angebote bekannt machen - ein Anliegen des Netzwerks

Nach mehreren Workshops und einem Gesamtplenium aller NetzwerkpartnerInnen zeichnet sich ab, dass eine kontinuierliche, informative, originelle und auch zielgruppengenaue Öffentlichkeitsarbeit vielen, wenn nicht allen Netzwerkmitgliedern sehr am Herzen liegt. Weiterbildung sollte mit ihren Angeboten genauso selbstverständlich in Anspruch genommen werden wie Schule und Berufsausbildung.

Der Aufbau einer Internetpräsenz, die in ein leicht durchschaubares, nutzerInnenfreundliches und stets aktuelles Informationssystem über Weiterbildungsangebote münden soll, wird in diesem Kontext eine weitere Aufgabe des Netzwerks sein, die nicht von heute auf morgen zu bewältigen sein wird.

Auch unter Konkurrenzbedingungen - Kooperation im Netzwerk kommt allen zugute

Bei aller auch notwendigen Konkurrenz der verschiedenen BildungsanbieterInnen - der Wunsch nach Transparenz, nach gemeinsamer Sichtung des Bildungsangebots, nach Analyse zukünftigen Bedarfs, nach Definition und Festlegung gemeinsamer Qualitätsstandards war während der stattgefundenen Treffen unüberhörbar. Für die Erfüllung dieser komplexen Aufgabe praktikable Schritte festzulegen, wird Ziel der nächsten Treffen sein. Quantitative Befragungen mit Fragebögen sind dabei genauso denkbar wie qualitative ExpertInneninterviews, Zukunftswerkstätten zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsverständnisses oder die Einigung auf ein Zertifizierungsverfahren.

Die ExpertInnen für viele der zu beantwortenden Fragen sind im Netzwerk selbst zu finden - sie müssen nur gefragt und gehört werden. In diesem Zusammenhang sei zum Schluss erwähnt, dass sich auch die Universität Göttingen dem Gedanken an eine Beteiligung am Netzwerk immer weiter öffnet. Wir freuen uns auf weitere Kooperation.



Maria Lemmermöhle

Lehrerin (1. Staatsexamen), examinierte Erzieherin, Diplom-Supervisorin und Mutter von zwei Kindern, 10 und 12 Jahre alt. Nach dem Lehramtsstudium 10 Jahre Erzieherin in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendpflege. Seither selbständige Tätigkeit als Supervisorin und Mitarbeit in Projekten. Lange Zeit Mitglied einer Elterninitiative und später Vorsitzende des Elternvereins Bambola e.V., Träger einer „Kleinen Kindertagesstätte“ in Groß Schneen im Landkreis Göttingen
Seit drei Jahren Sprecherin der Regionalgruppe Südniedersachsen/Nordhessen der deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv); ausserdem im Vorstand des Vereins Aranja, einem Netzwerk von Frauen, die im Bereich Förderung der Frauenwerbstätigkeit aktiv sind.

BMBF-Studie: Internet-Nutzung an Unis Fachdatenbanken werden zu wenig genutzt

Das Internet wird zunehmend zum meistgenutzten Informationsmedium im Studium, wie etwa bei der Suche nach wissenschaftlicher Literatur. Von einem systematischen, professionellen Gebrauch dieses Mediums kann aber nicht die Rede sein. Zu diesem Ergebnis kommt die Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) in einer im Auftrag des Bundesbildungsministeriums (BMBF) durchgeführten Studie. Im Rahmen der Bestandsaufnahme, die das Institut am 13. Juni in Dortmund vorstellte, wurden 353 Dekanate, 2956 Studierende und 777 Lehrende an bundesdeutschen Hochschulen und Fachhochschulen befragt.

Zielsetzung der Studie war es, angesichts des seit Anfang der 90-er Jahre rasant steigenden Angebots an wissenschaftlicher Information im Internet zu untersuchen, in welchem Maße StudentInnen und Hochschullehrende diese elektronischen Möglichkeiten nutzen und Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten. Die sfs kommt zu folgenden Ergebnissen:

- Nur in jeder 20. Fakultät ist die Förderung der Informationskompetenz als Bestandteil der zu erwerbenden wissenschaftliche Qualifikation in der Prüfungsordnung verankert.
- 64,1 Prozent der Studierenden suchen elektronische Fachinformation mit Yahoo, Lycos, Web.de oder anderen kommerziellen Suchmaschinen – mit zumeist geringerem Erfolg.
- Nur jeder 10. Studierende nutzt kostenpflichtige Angebote elektronischer Recherche in Fachdatenbanken, obwohl diese hochwertige und geprüfte wissenschaftliche Informationen bereitstellen.
- Nur jeder 8. Studierende erwirbt sich Informationskompetenz systematisch im Rahmen von Einführungsveranstaltungen der Bibliotheken. Die große Mehrheit der Studierenden (79,6 Prozent) erlernt die Nutzung elektronischer Medien autodidaktisch, also durch Versuch und Irrtum, obwohl ihre Dozentinnen und Dozenten diesen Weg als wenig angemessen betrachten.
- Nur ein Drittel aller befragten Hochschullehrenden fördert die Informationskompetenzen ihrer Studierenden im Rahmen der eigenen Lehrveranstaltungen.
- Um ihre methodisch-didaktischen Fähigkeiten zur Vermittlung von Informationskompetenz weiterzuentwickeln, plädieren die Hochschullehrenden dafür, dazu Weiterbildungsveranstaltungen auch für Lehrende einzurichten.

Auch wenn man fachspezifische Unterschiede in der Informationskompetenz der Studierenden einräumt, zeigt die Studie der sfs: In vielen Studienbereichen können Studierende an deutschen Hochschulen den hohen Anforderungen des Studiums und des Berufslebens in punkto Informationskompetenz heute nicht gerecht werden.

Projektleiter Dr. Rüdiger Klatt: „Viele Studierende nutzen zu häufig einfach Zugänge wie etwa Suchmaschinen im Internet. Aber sie verzichten auf effektive Recherche in Fachdatenbanken und professionellen Informationsdiensten.“ Die sfs schlägt daher

einen umfassenden Maßnahmenkatalog vor, um diese Situation zu verbessern. Dr. Christine Thomas vom Bundesministerium für Bildung und Forschung: „Notwendig sind Modellprojekte mit Breitenwirkung, in denen Innovationen zur Förderung der Informationskompetenz entwickelt werden.“

Die sfs hat dazu folgende Ansatzpunkte ausgemacht:

- a) Die Vermittlung von Informationskompetenz und die Nutzung elektronisch bereitgestellter wissenschaftlicher Information muss in die Lehre integriert werden.
- b) Tutorien, von Studierenden selbst durchgeführt, sollen den Wissensaustausch unter den Studierenden bei der Nutzung und Verwendung elektronisch bereitgestellter Fachinformation anregen.
- c) Den Studierenden und Lehrenden sollten durch die Fachbereiche bzw. Fakultäten geprüfte Angebote elektronischer wissenschaftlicher Information gemäß den fachlichen Anforderungen bereitgestellt werden.
- d) Die Anforderungen an die Informationskompetenz in der Hochschulausbildung sollen im Rahmen von Modellprojekten auch zwischen Unternehmen und Hochschulen abgestimmt werden, um die Informationskompetenz der Studierenden gemeinsam aufzubauen.

Aus: zvd Bildung, Wissenschaft, 6/2001

Frauen bekommen weniger Lohn

Hannover(sb) Eine in Hannover erhobene Studie über die Bezahlung von Frauen im öffentlichen Dienst könnte die deutsche Tariflandschaft grundlegend verändern und erhebliche Kosten für Kommunen verursachen. Die Untersuchung ergab, dass Frauen im öffentlichen Dienst für gleichwertige Arbeit immer noch schlechter bezahlt werden als männliche Kollegen. Diese Tarif-Ungerechtigkeit widerspricht EU-Recht.

Vier typische Männer- und Frauenberufe – Diplom-Ingenieur und Bibliothekarin, Arbeiter in der Abfallwirtschaft und Küchenhilfe, Techniker und Medizinisch-Technische Assistentin, Gärtner und Altenpflegerin – wurden gegenüber gestellt und mit einem Punktesystem bewertet.

Geistige und körperliche Anforderungen wurden ebenso berücksichtigt wie Stress. In drei von vier Fällen müsste die Tätigkeit von Frauen im öffentlichen Dienst neu bewertet werden – und entsprechend besser bezahlt. Im Schnitt verdienen Frauen im öffentlichen Dienst 25 Prozent weniger als Männer.

„Die Ungleichbehandlung widerspricht EU-Recht und muss in den kommenden Jahren korrigiert werden“, sagte die stellvertretende Vorsitzende der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Verdi, Margret Mönig-Raane, bei der Präsentation der Studie. Das neue Bewertungssystem könne auch dazu beitragen, die Einordnung von Berufen in den BAT überschaubar zu machen.

Die Studie lässt mögliche Folgekosten der geplanten Reform außen vor. Darüber soll frühestens auf einer Klaursurtagung von Verdi Ende November beraten werden, erklärte Mönig-Raane.

Aus: Einbecker Morgenpost, 22.09.2001

NEWS
NEWS



Kurse nur für Frauen

RHETORIK

Vorträge und Referate selbstsicher präsentieren

Leitung: Heike Ahlsdorff
Sprecherzieherin und Supervisorin

Referate und Vorträge zu halten, zählt zu den häufigsten Anforderungen in Studium und Beruf. Häufig wird das Sprechen vor Publikum als unangenehm erlebt und verunsichert. Ausgehend von den Erfahrungen der Teilnehmerinnen wird in diesen Seminar gelernt:

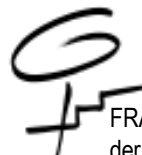
- Visualisierungstechniken sinnvoll zu nutzen,
- frei und selbstsicher vorzutragen,
- zielgerichtet zu informieren.

Neben den praktischen Übungen werden wir auch mit der Videokamera arbeiten. **Beide Kurse sind für Anfängerinnen ohne Vorkenntnisse.**

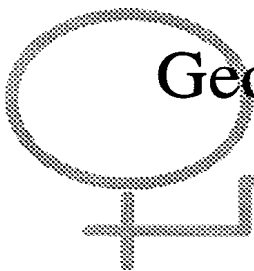
Tagungsort: Waldweg 26
Kosten: 30 DM -
bei Anmeldung zu bezahlen
Anmeldung: Frauenbüro, Goßlerstr. 15a,
Telefon 39-2404

Termine zur Auswahl:

8./9. Dez. 01
19./20. Jan. 02



FRAUENBÜRO
der Georg-August-Universität Göttingen



Georg-August-Universität Göttingen

Frauenbüro

Universitätsfrauenbeauftragte