

Zeitschrift des
Frauenbüros der
Universität Göttingen

Auguste

Schwerpunkt:

PERSONALENTWICKLUNG

und

- Was kann ich? Was will ich?
Strategien zur Berufzielfindung
- Altersteilzeit
- Frauen- und Geschlechterforschung an der
Fakultät für Agrarwissenschaften
- Kongreßbericht

Sommersemester 1999 - Heft 8

FRAUENBÜRO

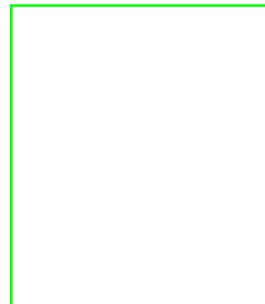


Grete Andresen
Sekretariat/Sachbearbeitung
Telefon 0551/39-2404
email: grete.andresen@zvw.uni-goettingen.de

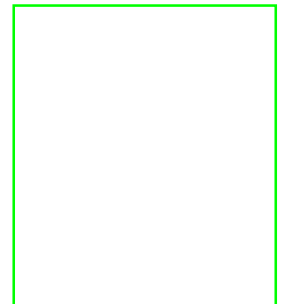
Studentische Mitarbeiterinnen:



Dagmar Neukirch
0551/39-2404



Sarah Kirschke
0551/39-2404



Christine Küssner
0551/39-2404

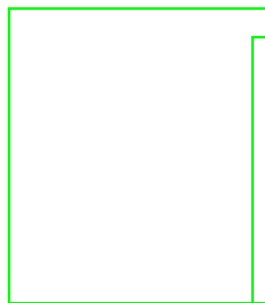


Nadine Herrmann
0551/39-2404

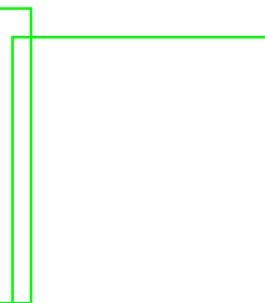


Annette Henz
0551/39-2404

Freie Mitarbeiterinnen:



CorneliE Mascher
Karikaturistin



Auguste

Goßlerstr. 15a, 37073 Göttingen

Fax: 0551/39-2557

email: frauenbuero@zvw.uni-goettingen.de

Internet: www.uni-goettingen.de/frauenbuero



Dr. Ulrike Witt
 Komm. Frauenbeauftragte und stellv. Leiterin
 Telefon 0551/39-3959
 email: ulrike.witt@zvw.uni-goettingen.de

Liebe Leserin, lieber Leser!

In der Sommerausgabe '99 darf ich mich Ihnen zum ersten und wohl auch zum letzten Mal als Kommissarische Frauenbeauftragte vorstellen. Das Team des Frauenbüros geht davon aus, daß im Wintersemester eine neue Universitätsfrauenbeauftragte dieses Editorial schreiben wird. Die ehemalige verabschiedet sich heute von Ihnen (auf Seite 27) mit einem Rückblick.

Im Mittelpunkt steht etwas, was an der Universität Göttingen noch kein großes Thema ist, aber sicherlich in der nächsten Zeit werden wird: Personalentwicklung, abgekürzt PE. Was in der Wirtschaft schon seit langem praktiziert wird, soll nun auch in die öffentliche Verwaltung Einzug halten: Maßnahmen, die die Fähigkeiten und Potentiale der Beschäftigten entdecken und fördern. Das ist kein selbstloser Akt der Arbeitgeber. Vielmehr ist Personalentwicklung darauf gerichtet, Personaleinsatz zu optimieren. In ihrem Artikel weist Helga Meincke von der Zentralstelle für Weiterbildung aber darauf hin, daß PE, an der Frauen beteiligt werden, Chancen für die Frauenförderung bietet.

Von der Theorie geht's in die Praxis, und für die Praxis bietet sich der Reinigungsdienst förmlich an: Personal- und Organisationsentwicklung sind hier erforderlich! Carmen Franz, Frauenbeauftragte Medizinische Einrichtungen, zeigt, daß die Medizin schon einige Übung darin hat.

Auch die Kommunen sind weiter, was der Artikel von Gabriele Sümer über ein „Mentoring-Programm“ in der Stadtverwaltung Göttingen deutlich macht. Und was die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, zeigt der Landkreis Göttingen, wie's gehen kann.

Wieder theoretischer wird es mit dem Beitrag von Marion Rieken, Frauenbeauftragte der Universität Oldenburg. Sie läßt uns von den Erfahrungen profitieren, die ihre Hochschule mit dieser Art der Haushaltsführung schon gemacht hat.

Darüber hinaus gibt's einiges aus den Fakultäten zu berichten: Hildegard Ulbrich stellt die Frauen- und Geschlechterforschung an der Agrarwissenschaftlichen Fakultät vor; Astrid Janssen und Hella von Oppen berichten über ihre Erfahrungen mit der Lehrevaluation an der Juristischen Fakultät.

Den Studentinnen unter Ihnen sei das Interview mit Irene Ocker, Arbeitsberaterin im Hochschulteam, ans Herz gelegt. Mit der eigenen „Berufsziel-findung“ kann frau nicht früh genug beginnen.

Ein Hinweis zum Schluß: AUGUSTE hat eine Schwester bekommen. Sie heißt GEORGIA und wird vom Team des Frauenbüros der Medizinischen Einrichtungen für die Medizinischen Einrichtungen gemacht.

Viel Spaß bei der Lektüre wünscht Ihnen

Ulrike Witt

INHALT

Personalentwicklung - Was geht das die Frauen an? <i>Helga Meincke</i>	4
Im Reinigungsdienst rumort es - und die Universität will etwas dagegen tun <i>Ulrike Witt</i>	7
Veränderungen im Reinigungsdienst des Klinikums <i>Carmen Franz</i>	10
„Man muß auch 'was liegen lassen können!“ <i>Grete Andresen</i>	12
Nicht so schlimm, wie viele meinen! Rückkehrgespräche im Klinikum <i>Carmen Franz</i>	13
Frauenförderung durch Mentoring. Personalentwicklung in der Stadtverwaltung. <i>Gabriele Sümer</i>	14
Preisrätsel <i>Kristina Zimdars</i>	16
Rezension <i>Kristina Zimdars</i>	17
Reformen nicht erst ab BAT IIa! <i>Ulrike Witt</i>	18
Kernzeiten ade! <i>Ulrike Witt</i>	21
Von der Kameralistik zum Globalhaushalt <i>Marion Rieken</i>	23
Ein Rückblick <i>Dorothea Mey</i>	27
Ausstellung Barrieren & Karrieren	29
Altersteilzeit in Theorie und Praxis <i>Annette Henz/Grete Andresen</i>	32
Froh, gesund und munter <i>Aus dem Schwedischen von H. K. Wahl</i>	33
Frauen- und Geschlechterforschung an der Fakultät für Agrarwissenschaftlichen <i>Hildegard Ulbrich</i>	34
Was kann ich? Was will ich? Strategien zur Berufszielfindung Interview mit Irene Ocker	36
Kongreßbericht: Demokratische Geschlechterverhältnisse im 21. Jahrhundert <i>Karen Nolte</i>	40
Immer auf die Kleinen! <i>Karin Gille</i>	43
LAURA Frauen- und Kinderbuchladen	44
Die Frau als Kriegsschauplatz Gleichstellung und Evaluation an der Juristischen Fakultät <i>Astrid Janssen, Hella von Oppen</i>	48
	49

Personalentwicklung – Was geht das Frauen an?

Im folgenden wird zunächst kurz dargestellt, was Personalentwicklung (PE) begrifflich und tatsächlich bedeutet und wer die Adressaten sind. Im Anschluss daran wird PE unter dem Gesichtspunkt der frauenpolitischen Relevanz untersucht.

PE setzt voraus, dass Menschen sich ihr ganzes Leben lang entwickeln. Sie schafft die Bedingungen, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich im Laufe ihres Berufslebens für andere und höhere Aufgaben qualifizieren und diese kompetent wahrnehmen können.

Ursprünglich kommt diese Idee aus der Wirtschaft. Um im Wettbewerb zu bestehen und der Konkurrenz immer einen Schritt voraus zu sein, muss das Personal (Humankapital) als wichtiger Faktor für den Erfolg eines Unternehmens optimal eingesetzt werden. Damit erhält PE eine strategische Funktion für die Umsetzung der Unternehmensziele.

In der Verwaltung

In das Denken und Handeln der Verwaltung fanden diese Ideen nur schwer Eingang. Überholte Organisationsabläufe und feste Laufbahnregelungen mit wenigen Anreizen für besondere Leistungen liessen neuen Denkmodellen nur wenig Raum. Erst der Druck nicht mehr voller Kassen machte Umdenken notwendig. Nun musste man mit der vorgegebenen Personalstruktur höheren Leistungsanforderungen entsprechen. Ständige bedarfsgerechte Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war die notwendige Konsequenz.

Als Kernstück der Verwaltungsreform hat die Landesregierung am 18. Februar 1997 ein „Rahmenkonzept der Personalentwicklung in Niedersachsen“ beschlossen. PE gilt danach als Voraussetzung für eine moderne und zukunftsfähige Verwaltung und als wesentliche Grundlage eines Gesamt-

konzeptes für ein zukunftsorientiertes Personalmanagement.

PE ist die systematische Gestaltung von Prozessen, die es ermöglicht, das Leistungs- und Lernpotential der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Verwaltungsbedarf verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern. Soweit die offizielle Definition.

Den Ausführungen vorangestellt sind zehn **Grundsätze zur PE**:

- Landesverwaltung muß zukunftsfähiger werden
- Beschäftigte sind entscheidender Erfolgsfaktor
- Ziele von PE – im Interesse von Arbeitgeber und Beschäftigten
- Erfolgreiche PE erfordert Rahmenbedingungen
- Modernisierung nur mit PE
- Bestehendes und Neues zu systematischer PE ausbauen
- PE ist elementare Führungsaufgabe
- **Frauenförderung – integraler Bestandteil von PE**
- Land als sozialer Arbeitgeber
- Beschäftigte werden beteiligt

Als **Handlungsfelder von PE** werden genannt:

- Personalmarketing
- Personalauswahl
- Personaleinsatz
- Personalbetreuung

Zur flächendeckenden **Umsetzung** sind zahlreiche Aktivitäten vorgesehen, hier einige Stichpunkte:

- Qualifizierungsoffensive:
Mehr Kunden/Bürgerorien-

tierung sowie eine effektive Organisation und Zusammenarbeit innerhalb der Behörden

- Führungskräfte-Fortbildung: Verbessertes Management und zeitgemässes Führungsverhalten
- Besonderes Auswahlverfahren bei der Besetzung von Führungspositionen
- Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch (MVG): Entwicklung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Eigene Behördenkonzepte: Systematische und gezielte PE in den Dienststellen und Verwaltungsbereichen.

Konkretisierungen für den Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur erfolgten im selben Jahr. Folgende Ziele sollen danach über PE erreicht werden:

- Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Verwaltung verbessern!
- Ein neues Verständnis von interner und externer Dienstleistung und Kundenorientierung entwickeln!
- Die Qualität der Arbeit und deren Ergebnisse optimieren!
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf neue und komplexe Aufgaben vorbereiten!
- Die Motivation (Leistungsfähigkeit, Leistungsmöglichkeit und -bereitschaft) steigern!
- Die Fähigkeiten und Potentiale aller Beschäftigten erkennen, stärken und fördern!

Zudem soll ein Ausgleich zwischen

den Interessen der Beschäftigten und der Verwaltung erreicht werden sowie **Frauenförderung** in allen Bereichen verankert werden.

Was soll PE bewirken?

PE ist mehr als bloße Fort- und Weiterbildung. Sie vermittelt Wissen und Kompetenzen, Techniken und Fähigkeiten. Die Beschäftigten sollen ihren Arbeitsplatz samt Umfeld eigenverantwortlich managen. Dazu ist notwendig:

Fachkompetenz

- Anwendungskennntnisse
- Fachwissen auf neuestem Stand
- Anwendungsbereitschaft

Methodenkompetenz

- Beherrschung der einschlägigen Arbeitstechniken
- Sicherheit im Umgang mit Datenverarbeitungs- und Kommunikationstechnologien

Sozialkompetenz

- Kommunikationsfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Selbstbewusstsein

Wesentliches Element von PE ist, die Fähigkeiten und Potentiale aller Beschäftigten zu erkennen, zu stärken und zu fördern. PE ist also in erster Linie ein breit angelegtes umfassendes Qualifikationssystem mit dem Ziel eines optimalen Personaleinsatzes. Diese fortlaufenden Investitionen in den Faktor Arbeit sind indes nicht Selbstzweck, sondern erhöhen die Qualität der Arbeit und verbessern gleichzeitig die Wirtschaftlichkeit der Verwaltung.

PE ist auch der Abschied von Inselösungen zugunsten eines strategisch und systematisch angelegten Förderprogramms für alle, also top-down von der Spitze bis nach unten.

Was bringt PE den Frauen?

Im Rahmenkonzept der Landesregierung wird **Frauenförderung** ausdrücklich als integraler Bestandteil von PE verankert. Erläuternd folgt, dass Stufenpläne nach dem Nds. Gleichberechtigungsgesetz in eine umfassende PE zu integrieren und geschlechtsspezifische Benachteiligun-

gen abzubauen sind. Zudem soll PE – was den Abbau fachlicher Defizite infolge Familienphasen angeht – auch kompensatorisch wirken. Die Konkretisierung des MWK bestimmt, dass die **Frauenförderung** in allen Handlungsfeldern verankert sein muss. Als solche werden aufgezählt:

- Führung und Zusammenarbeit
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, Organisationsentwicklungsprozesse zu initiieren, zu gestalten und mitzutragen
- Fort- und Weiterbildung
- Förderung des betriebswirtschaftlichen Denkens und Handelns
- Qualitätsbewusstsein schaffen
- Leistungsanreize (materiell und immateriell)
- Ausbildung
- PE für besondere Beschäftigtengruppen
 - Bereich „Arbeitsplatzverlust durch Verwaltungsreform“
 - Bereich „Arbeitsplatzverlust durch technischen Wandel“

Einstieg in PE

PE ist eine umfassende, nicht delegierbare Führungsaufgabe. Gleichzeitig ist PE ohne Beteiligung der Beschäftigten nicht realisierbar. Für den Einstieg bedeutet dies zunächst, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der einen sowie Vorgesetzte auf der anderen Seite konstruktiv zusammenarbeiten müssen. Nach bisherigen Erfahrungen kristallisieren sich bisher zwei Wege des Einstiegs in die PE heraus:

- Entwicklung eines Gesamtkonzeptes für einen Bereich oder eine Einrichtung, aus dem dann konkrete Maßnahmen abgeleitet werden.
- Weiterentwicklung bereits bestehender Elemente wie Weiterbildung zu einem Gesamtkonzept.

Wesentlich für die Interessen der Frauen ist indes nicht die Frage, welches Modell letztlich realisiert wird, sondern ihre Möglichkeiten der Einflussnahme.

Neue Aktionsformen

Der PE-Prozess ist auf **Beteiligung** angelegt. Wie sich diese Beteiligung über die klassischen Beteiligungsverfahren hinaus konkret gestaltet, richtet sich nach dem Engagement der Beschäftigten. PE als neue Aufgabe lebt aber auch von und mit neuen Aktionsformen und hierarchieübergreifenden Kooperationsmodellen. Gerade hier haben Frauen in der Vergangenheit gezeigt, dass sie – ausgestattet mit Fähigkeiten (vielfach in der Familienphase erprobt) wie Flexibilität, Organisationstalent, Tatkraft und Teamfähigkeit sich in vielfältiger Weise in Organisations- und Gestaltungsprozesse einbringen und diese konstruktiv mitgestalten können.

PE Konzepte

An der Universität Göttingen (Univerwaltung) ist PE noch in den Anfängen. Sicherlich wird es auch hier nach einer ersten Informationsphase zur Bildung einer Projekt- oder Arbeitsgruppe kommen, die schliesslich in einen Steuer- und Lenkungsreis PE mündet, der zunächst einen PE-Entwurf erarbeiten wird.

Solche Konzepte können sich einmal an Strukturstellen, Positionen und Hierarchieebenen oder am Stellenbesetzungsbedarf der Verwaltung orientieren (*strukturorientierte PE*).

Sie können sich aber auch am *Lebenszyklus* der Beschäftigten ausrichten. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Lebenszyklen nicht (wie oft in der Fachliteratur) fast

ausschliesslich männliche Berufskarrieren widerspiegeln. Die oft für Frauen typischen „Brüche“ durch Familientätigkeiten kommen dort nicht oder nur am Rand vor.

Auch hieraus folgt, dass weibliches Engagement für den Erfolg von PE unerlässlich ist. Nur dann können weibliche Sichtweisen und Interessen wirkungsvoll zum Tragen kommen.

Personalpflege

PE schliesst auch Personalpflege ein. Hierzu zählt, dass weiterhin Kontakt gehalten wird zu Mitarbeiterinnen, die ihre Berufslaufbahn wegen Schwangerschaft und Erziehung unterbrechen. Fachliche Informationen, Fortbildungsangebote, aber auch Einladungen zu wichtigen Besprechungen und zu Personalversammlungen sind denkbar. Für eine erfolgreiche Rückkehr können Wiedereingliederungsprogramme und besondere Arbeitszeitmodelle eine Rolle spielen.

Erst derart entlastet sind Engagement im PE-Prozess und Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten für viele Frauen von Interesse. PE unter solchen Voraussetzungen eröffnet den Mitarbeiterinnen zusätzliche Möglichkeiten, darauf hinzuwirken, dass über den gesetzlichen Gleichstellungsanspruch hinaus weibliche Interessen und Perspektiven in vielen Handlungsfeldern einer zukunftsfähigen Verwaltung angemessene Berücksichtigung finden.

Weiterbildung für Frauen an der Georg-August-Universität Göttingen

Das Weiterbildungs-Programm erscheint jeweils vor den Schulsummerferien. Es enthält, in Kooperation mit dem Frauenbüro konzipiert, ein spezielles Kursangebot für die weiblichen Beschäftigten.

An interessierte Frauen richtet sich auch die ab WS

1999/2000 geplante FrauenAkademie, ein wissenschaftliches Weiterbildungsangebot für Frauen, die sich „verändern“ wollen. Kurs- und Trainingsangebote aus dem Bereich Personalentwicklung finden Sie - jeweils zielgruppenorientiert ausgeschrieben - im Programm „Universitätsübergreifende Weiterbildung“.

Helga Meincke, Dipl.-Sozialwirtin, Zentralstelle für Weiterbildung, u.a. beschäftigt mit weiterbildenden Studiengängen, schwerpunktmäßig mit Weiterbildung des Personals (einschließlich hochschulübergreifender Angebote), seit 1998 auch mit Personalentwicklung befasst.

Einstieg in die Personalentwicklung? Im Reinigungsdienst rumort es - und die Universität will etwas dagegen tun

Es war vielleicht ein historischer Moment: Am 15. März dieses Jahres lud die Hochschulleitung die Mitarbeiterinnen des Reinigungsdienstes zu einer Dienstversammlung ein. Spektakulär war, daß die Betroffenen über geplante Umstrukturierungen aus erster Hand informiert wurden und direkt mit dem Präsidenten darüber diskutieren konnten.

Reaktionen

Der Unmut im Reinigungsdienst ist nicht von gestern, und die Liste der Klagen ist lang, hört man einmal den Frauen zu, die Tag für Tag die Georgia Augusta vom Schmutz befreien. Reinigungsgeräte sind uralte. Der Antrag auf neue Borsten für den Staubsauger ist nach zwei Jahren noch nicht bewilligt. Reinigungsteams müssen plötzlich mit erheblich reduzierter Besetzung die gleiche Arbeit leisten, ohne daß dies mit ihnen besprochen wurde. Beschwerden über Leistungen werden nicht auf ihre Stichhaltigkeit überprüft.

Ach ja, alltägliche Ärgernisse gibt es an jedem Arbeitsplatz. Das ist nichts Besonderes, und warum sollte das im Reinigungsdienst anders sein? Es gibt ja auch Teams, die mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind. Und die anderen resignieren: „Um uns kümmert sich ja doch niemand!“, so ist die Grundstimmung.

Protest

Im Frühjahr allerdings ging ein kleiner Sturm des Protestes durch die Universität. Schon lange schwelender Unmut brach sich Bahn und führte zu einer turbulenten Personalversammlung. Anlaß waren neue Pläne, Effizienz und Wirtschaftlichkeit des Reinigungsdienstes zu steigern. Niemand wußte etwas Genaues. Die Gerüchteküche brodelte. Von massivem Stellenabbau und Kündigungen war die Rede und von outsourcing, der Auftragsvergabe an Fremdfirmen. Von einem Tag auf den anderen sollten die zu reinigenden Kapazitäten erhöht werden, so hieß es. Der Reinigungsdienst müsse mit Billiganbietern konkurrieren. Die Übernahme durch den Dienst des Klinikums drohe. Präzise Informationen fehlten.

Prinzipien der Umstrukturierung

Zur Dienstversammlung hatte der Präsident eingeladen. Der Hörsaal im Waldweg, der über 400 Personen faßt, war voll, und alle waren gespannt, was Prof. Horst Kern zu sagen hatte. Der trug ersteinmal vor, daß von Stellenabbau alle Bereiche der Universität betroffen seien. Und den Reinigungsdienst habe es bislang - entgegen aller Behauptungen - nicht besonders hart getroffen, was er anhand von Zahlenbeispielen verdeutlichte. Anschließend skizzierte er vier Prinzipien, die bei den anstehenden Umstrukturierungen beachtet werden sollen.

1. Die Wirtschaftlichkeit soll unter Erhaltung der Qualität der Reinigung gesteigert werden.
2. Im gesamten Bereich des Reinigungsdienstes soll nach Einsparmöglichkeiten gesucht werden, d.h. auch bei den zuständigen Stellen im Dezernat.

3. Es wird keine betriebsbedingten Kündigungen geben; die Universität will sich bemühen, befristete Mitarbeiterinnen weiterzubeschäftigen.
4. Ziel ist, auch wieder jene Räume, die heute von Fremdfirmen gereinigt werden, zu übernehmen.

Prüfung

Eines ist also klar: Die Leistung muß gesteigert werden. Etwas anderes wurde aber auch versprochen: Die Leistungssteigerung soll nicht einfach durch Erhöhung des Drucks auf die Mitarbeiterinnen erreicht werden. Vielmehr soll genau geprüft werden, wo es denn nun eigentlich hakt. In diesem Zusammenhang bekommt dann auch die Liste der Beschwerden, die nicht erst von gestern sind, eine Bedeutung. Denn die Beschwerden weisen auch auf organisatorische Mängel hin. Eine sinnvolle Gestaltung von Arbeitsabläufen ist aber Voraussetzung für ein effizientes und leistungsbewußtes Arbeiten, das auch mehr Spaß macht, als sich über fehlende Borsten für den Staubsauger zu ärgern.

Organisationsentwicklung

Um Arbeitsabläufe besser zu organisieren, soll - so ließ der Präsident verlauten - ein Organisationsentwickler/eine Organisationsentwicklerin eingesetzt werden. Eine solche Person ist etwas Neues für die Universität, und so mußte auf der Dienstversammlung auch ersteinmal erklärt werden, was OrganisationsentwicklerInnen eigentlich so tun und welche Aufgabe sie haben. Jemand, der für die Entwicklung einer Organisation zuständig ist, soll ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern Gehör schenken und dann überlegen, wie die Organisation der Reinigung verbessert und die Leistung in diesem Bereich gesteigert werden kann.

Expertinnen

Die Mitarbeiterinnen im Reinigungsdienst formulierten auf der Dienstversammlung noch ein anderes Interesse: Sie sind es leid, daß die Berechnung der zu reinigenden Kapazitäten immer ohne sie gemacht wird. „Sie haben doch gar keine Ahnung vom Putzen!“ so empörte sich eine Reinigungsfrau gegenüber der Verwaltung. Die Frauen forderten, daß sie von nun an beteiligt werden. Denn sie sind die eigentlichen Expertinnen, die wissen, was wie lange dauert. Sie wissen, wo die Unterschiede zwischen der Reinigung eines Altbaus und eines Neubaus liegen, was es bedeutet, wenn die Putzeimer von Stockwerk zu Stockwerk getragen werden müssen. Sie wissen, was es heißt, Räume zu reinigen, die viel Publikumsverkehr haben.

Ein Ergebnis der regen Diskussion auf der Dienstversammlung: In Zukunft sollen die Berechnungen nicht mehr am Nachmittag durchgeführt werden, wenn die Reinigungsteams schon lange nach Hause gegangen sind. Das sicherte der Präsident für das neue Konzept zu, das noch in diesem Semester vorgelegt werden soll.

Reaktionen

Was der Präsident auf der Dienstversammlung vortrug, wurde mit Aufmerksamkeit, mit Erstaunen und teilweise mit Zweifeln angehört und diskutiert. Nicht wenige waren freudig überrascht, besonders als der Präsident die Beteiligten aufforderte, mit Beschwerden zu ihm zu kommen. Mit solchen Beschwerden, die auf Organisationsdefizite hinweisen. Nicht mit dem, was er „alltägliche Ärgernisse“ nannte. Ob das eine mit dem anderen nicht mehr zu tun hat, als man gemeinhin so annimmt - das wird die Arbeit der Organisationsentwicklerin/des Organisationsentwicklers zeigen. Gelingen werden die Umstrukturierungen aber nur, wenn den Mitarbeiterinnen Gelegenheit zur Mitgestaltung der Arbeitsabläufe gegeben wird.



Personal- und Organisationsentwicklung

Veränderungen im Reinigungsdienst des Klinikums

Reorganisationsmassnahmen im Reinigungsdienst des Klinikums haben nicht nur dort, sondern auch in der Universität zu Irritation und Besorgnis geführt. Wir haben deshalb mit Herrn Itteman, dem zuständigen Dezernenten und Herrn Ograbeck, dem Mitarbeiter aus der Organisationsentwicklung, der für das Projekt zuständig war, gesprochen und uns Hintergründe und Ausführung der Massnahmen erklären lassen.

Ausgangspunkt war ein im Auftrag der Krankenkassen im Jahr 1993 erstelltes Wirtschaftlichkeitsgutachten, wonach die „Dienstleistung Gebäudereinigung“ im Klinikum Göttingen teurer als im Bundesdurchschnitt war. Die Krankenkassen waren nicht mehr gewillt, das zu bezahlen. Zur Reorganisation wurde eine Übergangszeit von fünf Jahren vereinbart. Da relativ viele der Verträge befristet waren und freiwerdende Stellen nicht wiederbesetzt werden, konnte hierüber ein Teil des leider notwendigen Personalabbaus vorgenommen werden. Zudem gab es im Reinigungsdienst damals eine hohe natürliche Fluktuation, weil zahlreiche ältere Mitarbeiterinnen in Rente gingen.

Fremdfirmen?

1996 wurde das Klinikum vom Ministerium aufgefordert zu überprüfen, ob der Einsatz einer Fremdfirma wirtschaftlicher sei als die Reinigung durch eigenes Personal. Diese Wirtschaftlichkeitsüberprüfung muss jedes Jahr erneut erfolgen. Sie ergab zum Entsetzen aller, dass die Eigenleistung deutlich teurer war als die dem Klinikum angebotene Fremdleistung.

Um eine Erklärung für diese enorme Differenz zu finden, wurde eine Projektgruppe gebildet. Sie bestand aus Vorarbeiterinnen, Reinigungskräften, Personalrätinnen und einem hauseigenen Mitarbeiter mit dem Spezialgebiet „Organisationsentwicklung“, der den Prozess begleiten sollte. Die Gruppe beschäftigte sich mit Arbeitsverfahren, -abläufen und -techniken. Aber auch mit Themen, die eher tabuisiert waren, wie Arbeitsrhythmus, Pausenregelungen und Teamarbeit. Letzteres war möglich, weil die Gruppe schnell zueinander Vertrauen fasste. Alles wurde überprüft und kritisch diskutiert. Die Frage war: Was muss verändert oder verbessert werden, damit die Leistung steigt?

Leistungszahlen

Ein wichtiges Thema war also die Analyse der eigenen Leistungszahlen. Darunter wird die Leistung Quadratmeter pro Stunde verstanden, aus der sich der Personalschlüssel ergibt. Die Projektgruppe verglich die Leistungszahlen des Klinikums mit denen anderer Krankenhäuser - nämlich Kassel und Wolfsburg. Nach eingehender Diskussion entschloss sie sich, die Kasseler Zahlen zur Richtschnur zu nehmen. Darüber hinaus setzte sie sich das ehrgeizige Ziel, auch noch die Reinigung der Verkehrsflächen (Flure, Treppenhäuser und Toiletten) wieder von der Fremdfirma in Eigenregie zu übernehmen.

Praxistest

Die eher theoretischen Überlegungen und Rechnungen der Projektgruppe sollten auf Ebene 3 des Zentralgebäudes praktisch getestet werden. Da für die Reinigung der grossen Verkehrsflächen kein Arbeitsgerät vorhanden war, mit dem effektiv gearbeitet werden konnte, wurde dieses zunächst noch angeschafft. 1998 begann schliesslich das Experiment. Alle Beteiligten hielten den Atem an. Aber obgleich die ersten Tage chaotisch waren, kam es schnell zu einer neuen Routine. Alles lief wie vorhergesehen. Die Reinigungskräfte stellten fest, dass die neuen Aufgaben für sie im vorgesehenen Zeitrahmen zu bewältigen und auf andere Ebenen zu übertragen waren.

Leistungssteigerung

Geplant ist, ab 1.10.1999 überall im Klinikum nach dem neuen Konzept zu arbeiten. Schwierigkeit macht z.Zt. der OP. Dort wird rund um die Uhr an 365 Tagen gearbeitet. Das bedeutet für den Reinigungsdienst sehr ungewohnte Arbeitszeiten, wie Spätdienst und Nachtdienst. Das schreckt ab. Bislang haben sich noch nicht ausreichend viele Arbeitskräfte beworben. Die Umsetzung des Konzepts zeigte, dass es möglich war, die Leistungen zu steigern, wenngleich die Belastungen deutlich gestiegen sind. Zugleich konnten die Beteiligten erleben, dass durch ihren Einsatz Arbeitsplätze erhalten blieben.

Organisationsentwicklung

Wie konnte die hohe Akzeptanz auf Seiten der Beteiligten erreicht werden? Die Antwort ist, dass hier wesentliche Prinzipien der Organisationsentwicklung beachtet wurden:

1 Beteiligung aller Gruppen an der Diskussion von Anfang an. Das ist sinnvoll und zweckmässig, weil die Mitarbeiterinnen sowohl die positiven als auch die negativen Seiten der Arbeit quasi als Expertinnen am besten kennen. Hinzu kommt grösstmögliche Ehrlichkeit, die Dinge sollen nicht schön geredet werden. So hatte es im vorliegenden Fall keinen Sinn, so zu tun, als ginge es nicht um mehr Leistung. Jede wusste auch, dass Arbeitsplätze auf dem Spiel standen, sogar der Verlust eines ganzen Arbeitsbereichs an Fremdfirmen, die nach wie vor grossen Preisdruck machen.

2 Frühzeitige Einbeziehung des Personalrats. Organisationsentwicklung braucht Zeit. Die Entwicklung einer Idee geschieht oft in Minuten, das Werben um die Idee und die Entwicklung von Umsetzungsmöglichkeiten dauern Wochen und Monate. Es ist ein Kardinalfehler, wenn „per ordre de Mufti“ gehandelt wird. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen überzeugt werden, wenn sie die Neuerungen mittragen sollen. Veränderungen setzen zudem bei allen ein hohes Mass an Selbsterkenntnis voraus.

3 Offene Diskussion. Planung von oben birgt immer die Gefahr, dass die „Geheimhaltung“ nicht klappt. „Information ist wie Wasser, es sucht sich seinen Weg.“ sagt Ograbeck. Wenn nicht offen mit allen Beteiligten gesprochen wird, kommt die Botschaft am Ende wie bei der stillen Post sehr verändert „unten“ an. Aufgrund falscher Information entstehen Angst und Widerstand, was nicht gerade motivationsfördernd ist.

Reinigungsdienst Uni

Was bislang beschrieben wurde, gilt für den Reinigungsdienst des Klinikums. Zu fragen ist, ob auch der Reinigungsdienst der Universität neu strukturiert werden muss. Ich glaube ja, denn der Haushaltserlass des Ministeriums gilt auch in der Universität. Die Frage ist nur, wie eine Veränderung entwickelt und durchgeführt wird. Meiner Meinung nach ist jeder Vorgesetzte gut beraten, die Prinzipien der Organisationsentwicklung in die Überlegungen mit einzubeziehen. Die Last der Umstrukturierung wird von Frauen getragen; deren Motivation ist also unerlässlich. Zudem wissen sie, im Gegensatz zu manchen Vorgesetzten, wovon geredet wird, schliesslich ist Saubermachen ihr Beruf.

“Man muß auch ‘was liegen lassen können!”

“Sie müßten auch die Regale wischen und den Fußboden machen. Ach ja, und die Fenster putzen! Da haben die Tauben draufge...”, sagte die soeben zur Arbeit erschienene Sekretärin und verschwand in Richtung Schreibtisch. “Wischen ja, aber Fenster putzen? Ich? Warum ich?” ging es mir durch den Kopf, „wir haben doch die Fensterputzer!“.

Was hatte der Präsident auf der Personalversammlung gesagt? “Man muß auch ‘was liegen lassen können!” Genau. Das waren seine Worte.

Eigentlich war es heute ein schöner Morgen. Die Sonne schien, und es sah aus, als ob der Frühling gekommen war, um zu bleiben. Und nun war meine Laune gleich auf den Nullpunkt gerutscht. Ich wischte routinemäßig den Boden und dachte daran, was ich alles schon heute Morgen bis jetzt um neun erledigt hatte: 15 Mülleimer voller Papier ausgeleert, ebenso viele Bioeimer mit feuchtem, stinkendem Inhalt weggebracht (wer hat sich das mit den Bioeimern bloß ausgedacht?) und vier Klo’s geputzt, die nicht immer so wie heute in einem anständigen Zustand hinterlassen wurden. Der Wellensittich von Professor Müller schrie nach Futter (warum immer, wenn ich kam?), und außerdem mußte ich das Treppenhaus vor dem Wischen fegen, weil einige Egoisten während der Pause es nicht für nötig hielten, den Aschenbecher zu nutzen (ob sie zu Hause das auch so machten?). Und jetzt das noch - Fenster putzen! Nein, genug ist genug! Wenn Frau X. nicht warten kann, bis die Fensterputzer kommen, soll sie doch selbst den Dreck wegmachen!

Ich entschloß mich, meinen Vorgesetzten zu fragen, ob ich wirklich dafür zuständig bin, die Fenster zu putzen. “Nein, das müssen Sie nicht tun. Wir haben doch die Fensterputzer, die zweimal jährlich kommen.” Ein Gefühl von Zufriedenheit machte sich bei mir breit. Endlich ein Vorgesetzter, der

mir den Rücken stärkte!
“Aber wenn Sie gerade dabei sind, können Sie ja ruhig ein Papiertuch nehmen und den Vogeldreck wegwischen.” Deprimierend. Einfach nur deprimierend. Immer diese “**Aber**”! Mit wem könnte ich noch darüber reden? Wieder einmal tief Luft holen und weitermachen bis zum Umfallen? Nein, diesmal nicht. Selbst ist die Frau!

Was hatte der Präsident auf der Personalversammlung gesagt? “Man muß auch ‘was liegen lassen können!”

Wie recht er hat !

Rückkehrgespräche im Klinikum

Nicht so schlimm, wie viele meinen!

Für Aufregung hat die in den Medizinischen Einrichtungen geübte Praxis der Fehlzeiten- und Rückkehrgespräche gesorgt. Hierbei soll es sich um eine Art Tribunal handeln, vor dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zum Beispiel Auskunft über sich und seine Krankheiten geben müsse. An solchen Aktionen sollen sich, so die Mitteilungen aus der Gerüchteküche, Personalrat und Frauenbeauftragte zustimmend beteiligen. Ein wenig Aufklärung tut Not.

Ja, auch Personalrat und Frauenbeauftragte beteiligen sich an Rückkehrgesprächen - wenn die Betroffenen es wollen. Im Handbuch für Vorgesetzte des Dezernates 9 heißt es dazu: „Die oder der Vorgesetzte haben die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter darauf hinzuweisen, dass sie auf Wunsch bei jedem Gespräch eine Person ihres Vertrauens oder einen Vertreter des Personalrates hinzuziehen können“.

Anlass

Rückkehrgespräche werden geführt bei häufigen Fehlzeiten ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, bei einzelnen langfristigen Erkrankungen (vier Wochen und mehr), bei 28 Fehltagen pro Jahr oder nach einer Rehabilitations-Maßnahme. Ziel der Gespräche ist es festzustellen, ob die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wieder voll einsatzfähig ist oder ob zunächst noch auf den Gesundheitszustand Rücksicht genommen werden muss. Es sollen ggf. Ursachen für eventuell gehäufte Fehlzeiten gesucht und über geeignete Maßnahmen zur Reduzierung nachgedacht werden.

Maßnahmen

Es kann sein, dass der Arbeitsplatz oder die Arbeitsbedingungen Fehlzeiten hervorrufen und dort Abhilfe geschaffen werden muss. Die Maßnahmen haben eine grosse Bandbreite: Sie reichen von Vermittlung einer leichteren Arbeit über Veränderung des Arbeitsplatzes bis zum Einsatz von Rückenschulen oder Empfehlungen für bestimmte Trainingsmaßnahmen.

Vereinbarungen

Gesprächsteilnehmer sind immer die/der Betroffene, der/die unmittelbare Vorgesetzte (z.B. die Vorarbeiterin) und ggf. die Sachgruppenleiterin sowie wunschgemäß die Personalrätin und/oder die Frauenbeauftragte. Wesentlich sind Zielvereinbarungen und eine Zeitangabe, wann ein Ergebnis zu überprüfen ist. „Ergeben sich aus den Gesprächen keine Verbesserungen, oder sind aus den Gesprächen Konsequenzen bezüglich Arbeitszeit, Arbeitsplatz oder Einsatzort zu ziehen, ist die Sachgebietsleiterin/der Sachgebietsleiter und der Personalrat zu informieren.“ Es kommt dann zu einem erneuten Gespräch.

Ablauf

Das Handbuch für Vorgesetzte, in dem der Ablauf und Inhalt dieser Gespräche festgelegt sind, wurde von einer Projektgruppe erarbeitet. Um Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter in die Lage zu versetzen, ihren Aufgaben kompetent gerecht werden zu können und zum Beispiel diese Gespräche mit dem notwendigen Fingerspitzengefühl führen zu können, werden sie nach festgelegten Kriterien (aufgestellt von einer Projektgruppe!) ausgesucht und dann von einer externen Firma geschult.

Kein Pranger

Bei allem guten Willen kann nicht verhindert werden, dass diese Gespräche manchmal auch unangenehm sein können. Bei 70 und mehr Fehltagen pro Jahr ohne nachvollziehbare Gründe kann es schon mal schwierig werden, eine halbwegs plausible Erklärung zu finden. Aber dies sind Einzelfälle. Es war bislang nie so, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an den Pranger gestellt wurde, so dass ich wegen der Art der Befragung eingreifen musste. Häufig waren die Gespräche Anlass zu einer grundlegenden positiven Veränderung.

Personalentwicklung in der Stadtverwaltung

Frauenförderung durch Mentoring

Seit Ende letzten Jahres läuft innerhalb der Göttinger Stadtverwaltung unter dem Motto „Step up NOW - Personalentwicklung für den beruflichen Aufstieg von Frauen“ eine besondere Frauenfördermaßnahme. Im Rahmen des EU-Projekts NOW (New Opportunities for Women), das die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem europäischen Arbeitsmarkt zum Ziel hat, bietet die Heimvolkshochschule Stephansstift, Hannover, in Zusammenarbeit mit der Niedersächsischen Landeszentrale für Politische Bildung ein betriebliches Modellprogramm an.

Frauen sind in Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert. Je höher die Stufe auf der Karriereleiter und je mehr Einkommen, Einfluß und Prestige damit einhergehen, desto weniger Frauen sind zu finden. Durch ein Mentoringverfahren sollen sich Frauen in der Stadtverwaltung Göttingen nun gezielt für Führungsaufgaben qualifizieren. Gleichzeitig soll bei den Führungs- und Personalverantwortlichen die Bereitschaft gestärkt werden, weibliche Nachwuchskräfte aktiv zu fördern.

„Mentoring“ oder auch „Coaching“ bezeichnet einen Prozeß, bei dem eine Mentorin oder ein Mentor (in diesem Fall eine Person in Führungsposition) sich einer/eines Mentee (nämlich hier einer weiblichen Nachwuchskraft) annimmt und sie oder ihn beratend und begleitend in besonderer Weise und unter einer bestimmten Zielsetzung fördert.

■ Start im Dezember 1998

Die Stadt Göttingen ist eins von acht Unternehmen, die sich an dem Programm beteiligen, wobei neben anderen niedersächsischen Verwaltungen auch Betriebe wie die Volkswagen AG vertreten sind. Die Maßnahme, die in den Unternehmen zu unterschiedlichen Zeitpunkten anlief, startete in

Göttingen im Dezember 1998 und dauert ein Jahr. Da das Programm die konsequente Verknüpfung von Personalentwicklung und Frauenförderung beinhaltet, richtet es sich an insgesamt vier Zielgruppen:

- weibliche Nachwuchskräfte
- deren direkte Vorgesetzte
- MentorInnen
- MultiplikatorInnen, wie Personalverantwortliche, WeiterbildnerInnen, Personal- und Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte.

■ Kriterien

16 Nachwuchskräfte wurden in das Programm aufgenommen. Ihnen wurden ebenso viele MentorInnen gegenübergestellt. Probleme bei der Suche nach MentorInnen gab es laut Auskunft der städtischen Frauenbeauftragten Christine Müller nicht, da genügend Führungskräfte mitmachen wollten. Nur vier der MentorInnen sind Frauen, doch lag mit einem Viertel ihr Anteil hier immerhin höher als insgesamt bei den Amtsleitungen (6 von 38) und den stellvertretenden Amtsleitungen (4 von 38).

■ Workshops

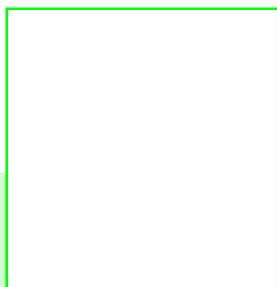
Im Vorfeld der eigentlichen Projektphase wurden in der Heimvolkshochschule Stephansstift mehrere Seminare für die Teilnehmenden durchgeführt. Die Mentees

Christine Müller, Frauenbeauftragte der Stadt Göttingen

selbst wurden zweimal drei Tage lang auf Leitungsaufgaben und Leitungsrolle sowie auf den Coachingprozeß vorbereitet. Die MentorInnen wurden auf Führungskompetenz und auf ihre Rolle im Mentoring geschult. Auch für die Führungskräfte ist diese Schulung eine konkrete Weiterqualifizierung. In sogenannten „Gender workshops“ arbeiteten die Nachwuchskräfte und ihre direkten Vorgesetzten zu dem Thema zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Während der gesamten Laufzeit des Modellprojekts gibt es außerdem Supervisionsangebote für die Mentees und MentorInnen.

■ Projektarbeit

Jedes Paar hat ein konkretes Projekt ausgewählt, zu dem ein Jahr lang inhaltlich gearbeitet wird. Das Projekt sollte allerdings nicht aus



Gabriele Sümer studierte von 1990 bis 1994 an der Georgia-Augusta Germanistik, Publizistik und Soziologie. Zur Zeit arbeitet sie als freie Mitarbeiterin für die Hessisch-Niedersächsische Allgemeine Zeitung (HNA).

dem aktuellen Tagesgeschäft kommen, sondern vielmehr allgemeine Fragestellungen wie Verwaltungsreform, Öffentlichkeitsarbeit o.ä. umfassen. Das Ergebnis ist dabei eher zweitrangig, da im Kontext des betrieblichen Modellprogramms das Projekt nur Mittel und nicht Ziel ist. Die Arbeit am Projekt kann nur teilweise während der regulären Arbeitszeit stattfinden. Besonders die Mentees müssen bereit sein, auch in ihrer Freizeit Energie und Zeit aufzuwenden.

■ Internationale Verbindungen

Es gibt verschiedene Gremien, die den Verlauf des „Step up NOW“-Programms verfolgen, z.B. einen Beirat, dem alle am Modell teilnehmenden Unternehmen angehören. Und auch auf den nationalen und europäischen Austausch wird großer Wert gelegt. Neben Veranstaltungen, die einen direkten transnationalen Austausch zwischen bestimmten Teilnehmenden ermöglichen, fand am 6. und 7. Mai 1999 eine Bundesfachtagung „Mentoring - Personalpolitik für Chancengleichheit“ statt. Im März 2000 ist ein Europäisches Symposium „Diversity - europäische Strategien zur Chancengleichheit“ geplant.

■ Frauenförderung durch Männer

Innerhalb der Göttinger Stadtverwaltung wurde eine eigene Arbeitsgruppe unter Leitung der Frauenbeauftragten gebildet - die „Fachgruppe NOW“. Diese koordiniert das Projekt, spricht den Ablauf mit der Heimvolkshochschule und der Landeszentrale ab und informiert über den jeweiligen Arbeitsstand. Für die Stadt ist das Modellprogramm besonders interessant, weil es nicht nur eine Maßnahme zur Frauen-, sondern zugleich zur Nachwuchsförderung ist. Es stellt auch insofern ein Novum dar, als hier in ein Frauenförderprogramm Männer miteinbezogen werden, nämlich Vorgesetzte, Mentoren und Multiplikatoren.

■ Positive Resonanz

Nach der Vorbereitungs- und Anlaufphase steigen die Teilnehmenden nun in die konkrete Projektarbeit ein. „Die Resonanz unter den Angestellten der Verwaltung ist bislang sehr positiv“, berichtet Christine Müller. Nicht nur die Mentees seien hoch motiviert, auch die Bereitschaft und Aufgeschlossenheit der MentorInnen sei erfreulich groß. Bei manchen männlichen Kollegen bemerkt man gar einen gewissen Neid. Wie sonst wäre es zu erklären, daß auch drei Männer sich um die Aufnahme als Mentee bewarben?

■ Übernahme für gesamte Verwaltung?

Die EU-Förderung des Projekts läuft mit Ende der Modellaufzeit ab, also zum Jahr 2000. Doch hat die Stadt Göttingen bereits angekündigt, es solle „im Anschluß geprüft werden, ob das Programm für die gesamte Verwaltung übernommen werden kann“. Nicht nur deshalb wird es interessant sein, den Fortgang und die Ergebnisse des Projekts mitzuverfolgen. „Vielleicht zeigt sich ja, daß Mentoring ein effektives Instrument der Frauenförderung ist!“ hofft Christine Müller.

Preisfrage: Wie mach' ich's richtig?

FALL: Überstunden wegen eiliger Erledigung ?

Der Arbeitsbeginn der Sekretärin Frau S. ist 9.00 Uhr. Sie ist heute, wie immer, pünktlich zur Stelle und erledigt, was es zu erledigen gibt. Ihr Chef, der Professor P., ist, wie immer, um 9.00 Uhr noch nicht da, sondern kommt heute erst um 11.30 Uhr in sein schönes Büro in der Universität. Macht auch nichts, im Grunde stört seine Anwesenheit nur die Arbeit von Frau S. Es gibt immer genug zu tun. Um 13.00 Uhr hat Frau S. Dienstschaft, denn sie ist halbtags eingestellt für 19,25 Stunden pro Woche. Sie will ihre Tochter wie immer aus der Schule abholen. Tochter T. wird dann, wie meistens, schon auf dem Schulhof warten. Beide sind hungrig, aber Frau S. muß unterwegs noch schnell frisches Gemüse für das Mittagessen kaufen.

Aber heute hat sie die Rechnung wohl ohne ihren Chef, den Professor P., gemacht. Er bringt nämlich um wie gesagt 11.30 Uhr ein Diktierband mit ins Büro, das er Frau S. mit den Worten aushändigt: „Hier habe ich einen Aufsatz d'rauf diktiert, der heute noch verschickt werden muß. Das Anschreiben ist auch auf dem Band. Das schaffen Sie doch sicher noch heute, Frau S.“ Frau S. stutzt. Ein ganzes Band abtippen bis 12.30 Uhr, ausdrucken, korrekturlesen, zur Unterschrift und Überarbeitung Herrn Professor P. vorlegen, eintüten, beschriften und zur Post bringen? Nee, das ist nicht zu schaffen! Aber was tun? Je nach Erfahrungswerten, Temperament und Einfallsreichtum wird Frau S. entscheiden, wie sie aus dieser Situation herauskommt.

Was glauben Sie?

Uns interessiert, wie Sie, liebe Sekretärinnen, mit einer solchen Situation umgehen würden, was Sie im konkreten Fall getan haben oder als beste Lösung vorschlagen würden.

Bitte senden Sie uns Ihren Lösungsvorschlag an das Frauenbüro, Stichwort „Preisausschreiben Heft 8“.

Die drei besten Antworten werden prämiert! Ihre Lösungen werden, sofern Sie es möchten, in der nächsten AUGUSTE abgedruckt.

Barbara Berckhan

Die etwas gelassenere Art, sich durchzusetzen. Ein Selbstbehauptungstraining für Frauen.

1997 (12. Auflage), Kösel-Verlag, München

Hier wird von Barbara Berckhan, einer renommierten Autorin und Seminarleiterin in Frauenseminaren, eine Anleitung zum selbstbewußten Umgang mit Alltagssituationen jeglicher Art gegeben. Anschaulich, übersichtlich und leicht verständlich werden in vier Hauptkapiteln Handlungsstrategien aufgezeigt, die es frau ermöglichen können, sich durchzusetzen, Grenzen zu ziehen, Konflikte auszuhalten, ohne faule Kompromisse einzugehen.



Selbstsicher sein, ohne zickig oder verbissen zu wirken. Der innere Kritiker, der uns durch anerkennende Zwänge

hemmt und unser Selbstwertgefühl angreift, will genauso berücksichtigt werden wie das innere Kind, das den empfindsamen Teil der Seele mit seinen Bedürfnissen und Sehnsüchten ausmacht. Die verschiedenen Komponenten von Beeinflussung unseres Verhaltens in Einklang zu bringen mit dem Ziel einer weiblichen Beziehungskultur, die uns stärkt und schützt, das ist das Anliegen von Barbara Berckhan. Worauf es hierbei ankommt, zeigt die Autorin in prakti-

schen Beispielen auf. In insgesamt 12 grau unterlegten Übersichtskästen faßt sie die Handlungsstrategien Schritt für Schritt zusammen, die als eine Art Gebrauchsanweisung für das richtige Vorgehen immer wieder zu Rate gezogen werden können. Zum Beispiel die Anleitung zur Muthaltung (S. 83): Wir können Kraft schöpfen aus der Erinnerung an eine Situation, in der wir stark waren. Unsere Körperhaltung vermittelt Zuversicht und Stärke nach innen und außen. Ein gedachter Schutzwall läßt Angriffe gegen uns abprallen.

Warum sollte frau dieses Buch lesen? Um die eigenen Verhaltensweisen zu verstehen und zu ändern und – um authentisch und glücklich durch's Leben zu gehen.

Kristina Zimdars



Sabine Hildebrandt-Woeckel

Karrierefalle Erziehungsurlaub

1999, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg, DM 14,90.

Sabine Hildebrandt-Woeckel, Jahrgang 1959, ist selber Mutter von drei Kindern und arbeitet als freie Journalistin. Ihr Buch *Karrierefalle Erziehungsurlaub* versteht sich als Ratgeber für Frauen, die private Kinderbetreuung und Berufstätigkeit koppeln wollen. Im ersten Teil geht es um die rechtlichen Grundlagen des Erziehungsurlaubs (das Bundeserziehungsgeldgesetz BerzGG, im Anhang abgedruckt). Richtiger gesagt müsse es „Zeit für Erziehungsarbeit“ als Unterbrechung der Erwerbstätigkeit ohne Verlust der Ansprüche (wie z.B. tarifliche Höhergruppierung oder Rentenanrechnungszeiten) heißen.

In der Praxis werde diese Unterbrechung immer noch größtenteils von Frauen beantragt. Das bedeutet aus vielen Gründen eine mögliche Karrierefalle für die Frauen, wie Sabine Hildebrandt-Woeckel im zweiten Teil ihres Taschenbuches aufzeigt. Das Gesetz über den Erziehungsurlaub selbst beinhaltet potentielle Stolperfallen für den Wiedereinstieg in den Beruf, aber auch innere Hindernisse der Frauen, die mit allen Problemen vom Gesetzgeber allein gelassen werden, stellen sich. Hierzu zählt zuallererst die Sorge um einen Kinderbetreuungsplatz. Aber auch Weiterqualifizierung oder das einfache Kontakthalten mit der alten Arbeitsstelle während der Erziehungsphase ist äußerst bedeutsam, um sich nicht selbst ins Aus zu manövrieren, wie Sabine Hildebrandt-Woeckel formuliert.

Konkrete Wege aus der Karrierefalle Erziehungsurlaub zeigt Sabine Hildebrandt-Woeckel im dritten Teil des Buches auf. Fernlehrgänge, Telelearning zur Weiterbildung während des Erziehungsurlaubs, beiderseitige Teilzeitarbeit der Eltern bzw. Flexibilisierung der Arbeits- und Er-

ziehungszeiten, z.B. mittels Arbeitszeitkonten sowie Betriebskindergärten sollen hierfür zentrale Begriffe sein.

Schon in der Einleitung fordert Sabine Hildebrandt-Woeckel eine Anpassung des Gesetzes an die Bedürfnisse der Frauen, um die derart manifestierte Benachteiligung der Frauen im Berufsleben abzubauen. Klar bezieht die Autorin den Standpunkt, daß das Erziehungsurlaubsgesetz in seiner jetzigen Form keine frauenpolitische Errungenschaft ist, da die Gebärfähigkeit mit möglichem Arbeitsausfall bis zu drei Jahren für die Arbeitgeber ein einzukalkulierendes Risiko darstellt und der privaten Kinderbetreuung zum Nachteil der erwerbsfähigen Frau Vorschub geleistet wird. Hier kann nicht nur ein Umdenken bei den Männern, vorzugsweise den männlichen Führungskräften, helfen. Es bedarf offensichtlich gesetzlicher Grundlagen, die die Benachteiligungen ausschließen. Sabine Hildebrandt-Woeckel verweist in einem Ausblick auf Modelle im Europäischen Ausland. Die skandinavischen Länder seien vorbildlich in ihren Kinderbetreuungsmodellen.

Zusammenfassend fordert die Autorin vom deutschen Gesetzgeber u.a. Änderungen im Hinblick auf Kinderbetreuungseinrichtungen (incl. Schulen) und Teilzeitregelungen (auch für die Väter!) und gibt Lösungsmöglichkeiten für eine gerechter verteilte Erziehungsarbeit. Dann können Frauen Kinder und Karriere unter eine Decke bringen. Denn in einem Zitat von Simone de Beauvoir aus den 60er Jahren heißt es: „Ohne finanzielle Unabhängigkeit ist keine Frau wirklich frei.“

Kristina Zimdars

Personalentwicklung und MTV Reformen nicht erst ab BAT IIa!

Das Personal an den Hochschulen ist ins Gerede gekommen. Dabei geht es zwar an erster Stelle um die HochschullehrerInnen, für die neue Modelle leistungsorientierter Vergütung diskutiert werden. Aber auch im mittleren und technischen Dienst soll stärker als bisher individuelle Leistung entlohnt werden.

Auf Bundesebene werden die Hochschulen von der Hochschulrektorenkonferenz, kurz HRK genannt, vertreten. Ende letzten Jahres trat die HRK mit „Empfehlungen zum Dienst- und Tarif-, Besoldungs- und Vergütungsrecht sowie zur Personalstruktur in den Hochschulen“ (www.hrk.de) an die Öffentlichkeit. Hinter dem umständlichen Titel verbirgt sich Sprengstoff: Heftig protestierten VertreterInnen aus der ProfessorInnenschaft gegen den Vorschlag, die unterschiedlichen Besoldungsgruppen aufzulösen. Weniger Aufmerksamkeit erregten jene Passagen, in denen sich die HRK mit dem „Administrativen und technischen Personal“ beschäftigt. Eigentlich zu Unrecht. Denn eine stärker leistungsorientierte Vergütung würde in diesem Bereich notwendige, neue Impulse setzen.

Sekretariate

„In Abgrenzung zu früheren Sekretariatsarbeiten, bei denen es sich meist um reine Schreibarbeiten handelte,“ so heißt es in den Empfehlungen, „wird das Tätigkeitsprofil zunehmend durch zahlreiche Koordinations- und Organisationsaufgaben sowie dadurch geprägt, daß aufgrund größerer Sach- und Fachnähe mehr Verantwortung auf der dezentralen Ebene wahrgenommen wird.“ Die Formulierung des Problems ist nicht neu. Neu ist aber, daß bei der Forderung nach einer leistungsorientierten Personalentwicklung auch die Probleme im nicht-wissenschaftlichen Bereich in den Blick rücken. Durchgreifende Reformen fordert die HRK, denn die Tätigkeitsmerkmale in BAT und MTL seien weitgehend überholt.

Mehrarbeit

In Instituten und Dekanaten haben sich die Aufgaben in den letzten Jahren in rasantem Tempo verändert. Immer mehr Bereiche werden immer stärker reglementiert. So erfordern Einstellungen heute einen ungleich höheren Papier- und Zeitaufwand als noch vor einigen Jahren. Aber es sind nicht nur neue Erlasse und Verordnungen, die die Aktenordner füllen. Es wird leicht vergessen, daß ein jegliches Reformprojekt nicht nur den WissenschaftlerInnen Mehrarbeit beschert. Bei der Einrichtung von neuen Studiengängen, bei der Lehrevaluierung eines Faches oder der Anpassung einer Prüfungsordnung an neue Erfordernisse ist sicherlich zuerst das wissenschaftliche Personal gefordert. Die Zuarbeit, die Verwaltung, Strukturierung und Aufbereitung der Informationen aber erfolgt von Anfang an in den Sekretariaten und Dekanaten.

Struktur- veränderung

Mit Mehrarbeit ist allerdings der Wandel nur unzureichend beschrieben. Es handelt sich vielmehr um eine tiefgreifende Strukturveränderung, die neue Tätigkeiten und entsprechend neue Qualifikationsprofile erfordert. Verdeutlichen läßt sich das an einer klassischen Aufgabe: dem Abfassen von Texten. Die computerunterstützte Textverarbeitung hat hier Erleichterungen gebracht. Das weiß jede, die sich noch an die Zeiten erinnern kann, wo Korrekturen mit

Hilfe von Papier und Klebstoff erfolgten. Wenn der Text dann immer stärker einem mehrlagigen Flickenteppich zu ähneln begann, mußte er eben neu geschrieben werden. Das alles kostete Zeit, die heute für anderes zur Verfügung steht.

Ende der Schreibarbeit

Dazu kommt, daß reine Schreibarbeit weniger nachgefragt wird als noch vor ein paar Jahren. WissenschaftlerInnen verfassen ihre Forschungsarbeiten und Briefe zunehmend selbst am eigenen PC. Vor allem für jüngere ForscherInnen ist es zur Selbstverständlichkeit geworden, die elektronische Post zu benutzen, wodurch sich der Aufwand für die konventionelle Postbearbeitung in den Sekretariaten drastisch reduzieren kann.

Neue Anforderungen

Doch nur auf einen ersten, oberflächlichen Blick scheint es so, als könnte die elektronische Textverarbeitung das Sekretariat überflüssig machen. Der zweite Blick zeigt, daß mit dem PC auch neue Aufgaben anfallen. Zwar werden nun Texte als Datei übermittelt. Das Tippen entfällt. Dafür wird aber immer mehr Zeit in das Layout gesteckt. Denn wenn Texte schöner gestaltet werden können, dann müssen sie auch schöner gestaltet werden.

Dazu kommt, daß die Verlage erkannt haben, welche Erleichterung es bedeutet, wenn ihnen Texte nach Druckvorlage formatiert vorgelegt werden. Die Vorbereitung für Veröffentlichungen wird heute in einem weit größeren Umfang, als es früher der Fall, war in den Sekretariaten geleistet. Es ist oftmals die nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterin, die sich mit Dateiformaten und Konvertierungen, mit Graphikeinbindung und Tabellen herumschlagen muß.

Schreibleistungs- nachweis

Die Bereitschaft und das Interesse, sich neue Qualifikationen anzueignen, sind oftmals da, werden aber kaum honoriert. Eingruppierungen werden nach längst veralteten Tätigkeitsprofilen vorgenommen. Das beste Beispiel ist der ungeliebte Schreibschnelltest im Schreibdienst. Tatsächlich bestimmt die Schreibgeschwindigkeit immer noch, wo sich eine neue Mitarbeiterin im BAT wiederfindet. Das ist unzeitgemäß, denn das Schnellschreiben nach Diktat spielt heute in der Berufspraxis keine oder nur noch eine untergeordnete Rolle. Kein Wunder, daß so manche den Schreibttest als reine Schikane empfindet. Selbst wenn sie schon jahrelang an Arbeitsplätzen außerhalb der Uni gezeigt hat, was sie kann: Ohne erfolgreichen Schreibttest ist ihr der Weg von BAT IX nach BAT VIII versperrt, und diese Regelung wird von den Personalverwaltungen peinlich genau eingehalten.

Schreibzulage

Was die Gewährung der Computerzulage im Schreibdienst anbelangt, setzten die öffentlichen Arbeitgeber gänzlich falsche Signale: Sie schafften die Zulage ab, anstatt die Bereitschaft und die Fähigkeit, mit modernen Arbeitsmitteln umzugehen, auch in anderen Besoldungsgruppen zu belohnen. Die Erlernen unterschiedlicher Textverarbeitungs- oder Datenbankprogramme wie auch neuer Formen elektronischer Bürokommunikation wird nicht honoriert. Von den Chefs wird die

Initiativen



Zum Weiterlesen:

- Doris Richelmann, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen im Schreibbereich. Ein Literaturbericht (Teil I), in: Zeitschrift für Frauenforschung, 3/98, S.116-132.
- Hochschulreform. Qualitätssicherung durch uns - auch für uns?! Dokumentation der Jahrestagung der BukoF-Kommission MMTV 1998 (zu beziehen über Frauenbeauftragte der Gesamthochschule Wuppertal).
- Personalentwicklung: wissenschaftsstützendes Personal an Hochschulen (Dokumentation), hrsg. von Erika Knacke u. Anja Krumm (ausgekocht spezial Nr. 5 1999; zu beziehen über das Frauenbüro der Universität Dortmund).
- Sigrid Michel, Personalentwicklung in der Hochschulverwaltung, in: Christine Roloff (Hg.), Reformpotential an Hochschulen, Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen, Berlin 1998, S.215-238.
- Forderungskatalog der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für eine andere Personalstruktur im Wissenschaftsbereich, in: Neue Impulse, Wissenschaftliche Beiträge und Mitteilungen der Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen, e.V., 1999, Nr. 3, S.23f.

Beherrschung oftmals - das zeigen auch Stellenausschreibungen der Göttinger Universität - als selbstverständlich vorausgesetzt. Die Anforderungen steigen, das Gehalt nicht. Und so manch eine ist nicht bereit, sich unter diesen Voraussetzungen mehr zu engagieren, als es in ihrer Arbeitsplatzbeschreibung steht.

In letzter Zeit aber tut sich etwas - auf der (frauen-)politischen Bühne. So protestierten MTV-Mitarbeiterinnen der Universität Oldenburg mit einer universitätsweit angelegten Unterschriftenaktion gegen die herrschende Eingruppierungspraxis. In der Universität Bielefeld hat sich eine Arbeitsgemeinschaft „Zukunft für Sekretärinnen?!“ gebildet, die vor allem an neuen Konzepten zur Weiterbildung arbeitet. Sie hat inzwischen ein bundesweites (elektronisches) Netzwerk „Qualifizierungsmaßnahmen für Nichtwissenschaftlerinnen im Hochschulbereich“ organisiert. Hier sind eine ganze Reihe von Hochschulen mit unterschiedlichen, anregenden Projekten zu finden. An der Fachhochschule Dortmund beispielsweise wird in einem Forschungsprojekt der Qualifizierungsbedarf von Dekanatsmitarbeiterinnen ermittelt. An der Universität Mainz arbeitet eine aktive AG „Frauen im Schreib- und Verwaltungsdienst“ zum Thema qualifizierte Mischarbeit.

Wenn sich die Hochschulrektorenkonferenz mit ihren Empfehlungen tatsächlich durchsetzen sollte, kommen die Veränderungen schneller und radikaler, als man es sich heute vorstellen kann. Die Rektoren fordern, daß Dienstherreneigenschaft und Tarifhoheit den Hochschulen übertragen werden. Damit diese Leistungsvergütungen selbständig gestalten können, soll der geltende BAT grundlegend modernisiert oder gar ein eigener Tarifvertrag für den Bereich Wissenschaft abgeschlossen werden. Personalräte und Personalrätinnen, aber auch Hochschulfrauenbeauftragte und vor allem die betroffenen MitarbeiterInnen tun gut daran, frühzeitig ihre Kritik am Ist-Zustand zu formulieren und ihre aus praktischen Erfahrungen entstandenen Reformvorstellungen einzubringen. ■

Qualifizierte Mischarbeit

Von den beruflichen Veränderungen im Bürobereich in den 90er Jahren sind viele Arbeitsplätze am unteren Ende der (Geschlechter-)Hierarchie betroffen. Das betrifft vor allem Schreibkräfte. Um diese Arbeitsplätze zu sichern, gibt es verschiedene Möglichkeiten. Eine davon ist die qualifizierte Mischarbeit.

Viele der Schreibkräfte erledigen neben der reinen Schreibarbeit schon heute selbständige Aufgaben, ohne daß diese entsprechend honoriert werden. Die Gewerkschaft ÖTV hat nun ein umfassendes Info-Paket herausgegeben, das sich mit dieser gesamten Problematik der qualifizierten Mischarbeit beschäftigt.

Die Broschüre und eine dazugehörige CD-ROM geben dazu Informationen und stellen Handlungsmöglichkeiten vor. Anhand von sechs fiktiven Lebensläufen werden die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen deutlich. Von ihnen ist besonders Luise Müller herauszuheben, an deren beruflicher Biographie gezeigt wird, wie 1927 die Tätigkeit einer Stenotypistin im Schreibsaal aussah.

Das Info-Paket kann gegen Vorkasse von 20 DM bestellt werden bei ILPA Grafische Betriebe GmbH, Nibelungenstr. 5, 44793 Bochum. Inhaltlich sollen damit Personal- und Betriebsrätinnen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, aktive GewerkschaftlerInnen und natürlich die betroffenen Frauen im Schreibdienst selbst erreicht werden.

aus: *Frauen-Info-Brief des DGB*, 1/1999

Kernzeiten adé!

Emanzipation und Effizienz durch flexible Arbeitszeiten?

Familien- und Berufsarbeit miteinander zu verbinden, ist in Deutschland schwierig. Meist sind es immer noch die Frauen, die mit viel Mühen die Vereinbarkeit beider Bereiche organisieren müssen. Neue Modelle flexibler Arbeitszeit sollen geschlechtsspezifische Arbeitsteilung abbauen - und gleichzeitig sollen sie die Effizienz von Verwaltung und Behörde erhöhen.

Die Idee hatte die ehemalige Frauenministerin Niedersachsens. Christina Bührmann initiierte das Pilotprojekt, das in der Lüneburger Bezirksregierung durchgeführt wurde. „Projekt zur Arbeitszeitumstrukturierung zum Abbau geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und Effizienzsteigerung“ - so lautet der klangvolle Titel. Auf Einladung der Universitätsfrauenbeauftragten berichtete Projektleiter Klaus Gossen Ende letzten Jahres über die Ergebnisse des Modellversuchs. Und was er erzählte, ließ aufhorchen.

Flexibilisierung

Kernarbeitszeiten sind out. Es gibt keine festen Zeiten, zu denen Anwesenheit für alle Pflicht ist. Die MitarbeiterInnen können in der Zeit zwischen 6 und 20 Uhr arbeiten - eigentlich wann sie wollen und - in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft - auch wo sie wollen, zum Beispiel zu Hause. Es ist möglich, die Arbeitszeit mehrfach am Tag zu unterbrechen, um einen Behörden-gang zu machen, den Einkauf zu erledigen oder ein Kind von der Schule abzuholen, wenn ganz unvermutet eine Stunde ausgefallen ist. Den Zeiterfassungsbogen, inklusive der Berechnung der am Tage angefallenen Pausen, führen die MitarbeiterInnen selbst. Alle vierzehn Tage überprüft die Führungskraft, ob es zu erheblichen unerwünschten Überschreitungen oder Unterschreitungen der Arbeitszeit kommt.

Team und Effizienz

Der oder die einzelne ist allerdings nicht unumschränkter Herrscher oder Herrscherin über die eigene Arbeitszeit. Neuer Souverän ist das Team! Die Mitglieder des Arbeitsteams handeln miteinander aus, wer wann arbeitet und wann für Kunden AnsprechpartnerInnen zur Verfügung stehen müssen. Und das Team macht noch mehr, und hier kommt dann die Effizienz ins Spiel: Das Team definiert die Qualitätsstandards der eigenen Leistungen. Das heißt, es trifft eine Vereinbarung darüber, wann und in welchem Zeitraum eine Leistung erbracht werden soll, und verpflichtet sich, die festgelegten Standards einzuhalten. Dies bezeichnet Klaus Gossen als zentralen Bestandteil des gesamten Projekts: „Serviceverbesserung und Qualitätssteigerung sind entscheidend durch die Definition der Qualitätsstandards in allen Gruppen und bei allen Einzelteilnehmerinnen bewirkt worden,“ so Gossen.

Arbeitsintensität und Zufriedenheit

Die gesteigerte Effizienz beruht auf einer besseren Ausnutzung der Ressource Arbeitszeit. Leerlauf soll möglichst vermieden werden; die MitarbeiterInnen müssen nicht unnützlich Stunden „absitzen“. Der heißt auf der anderen Seite: Die Arbeitsintensität steigt. Das Modellprojekt in Lüneburg zeigt allerdings, daß die Vorteile überwiegen. Die MitarbeiterInnen sind sehr viel zufriedener mit ihrer Arbeit, wenn die Verantwortung für Arbeitsabläufe in ihre Hände gegeben wird.

Nur Modellprojekt?

Bei der Bezirksregierung blieb das Modellprojekt jedoch nur ein Modell: Zum Bedauern von Klaus Gossen wurden - trotz der durchgängig positiven Resonanz der ProjektteilnehmerInnen - die flexible Arbeitszeit nicht auf die gesamte Behörde ausgedehnt. Mehr Konsequenz zeigte eine andere Verwaltung, die in Göttingen ansässig ist: Seit dem 1. Januar 1999 arbeitet der Landkreis

Göttingen mit einem Arbeitszeitmodell, das im großen und ganzen dem Lüneburger Modell entspricht. Nur: Hier ist es kein Modellversuch, sondern es ist die Normalität! Und es funktioniert.

Landkreis Göttingen

Zur Personalentwicklung gehört - dieser Auffassung ist man im Landkreis - auch ein flexibles Arbeitszeitmodell. Für die Entwicklung eines Konzepts holte sich die Projektgruppe „Personalentwicklung“ Hilfe von außen. Nach Auffassung der Frauenbeauftragten des Landkreises Heidi Klusowski war das sinnvoll: „Die Beteiligung einer Beratungsfirma erhöhte die Akzeptanz der Innovation beträchtlich - gerade bei den Führungskräften im Hause!“ Klusowski hebt allerdings auch hervor, daß die breite Beteiligung bei der Diskussion des neuen Arbeitszeitmodells von großer Bedeutung war. Von Anfang an waren Frauenbeauftragte und Personalrat dabei. Der Landkreis befragte zudem im Vorfeld MitarbeiterInnen und die Leitung der einzelnen Ämter der Verwaltung. Aber auch bei BürgerInnen wurde die Frage erhoben, wie sie sich den Service der Landkreisverwaltung wünschten.

Bürgerfreundlichkeit

Nimmt sich der oder die Ratsuchende die „Gesamtübersicht“ vor, stellt sie fest, daß sich bislang nicht sehr viel verändert hat. Zwar sind je nach Amt und Einrichtung unterschiedliche Besuchs- und Ansprechzeiten vorgesehen. Aber an den Vormittagen sind wie früher fast alle Ämter erreichbar, d.h. bieten den KundInnen einen Mindeststandard an Service. Auch die sogenannten Besuchszeiten, in denen kompetente Beratung erfolgen kann, liegen meist am Vormittag.

Modell „Terminvereinbarung“

Die „Gesamtübersicht“ verweist aber auch auf das, was das „weitestgehende Serviceangebot der Kreisverwaltung“ genannt wird - und das sind Terminabsprachen! Jetzt ist es möglich, mit dem zuständigen Sachbearbeiter oder der Sachbearbeiterin feste Gesprächstermine zu vereinbaren, und die können in der Zeit von 6.30 bis 19.30 liegen. Das ist tatsächlich eine sehr bürgerfreundliche Neuerung. Das Warten soll damit ein Ende haben. Schade, daß eine telefonische Terminabsprache offensichtlich nicht vorgesehen ist. Telefonnummern fehlen in der Gesamtübersicht!

Partnerschaft

Das neue Arbeitszeitmodell des Landkreises stärkt die Arbeitsteams, die selbstverantwortlich ihre Arbeitszeiten regeln. Für so manchen Vorgesetzten ist das sicherlich gewöhnungsbedürftig! Aber Personal-Sachgebietsleiter Wilhelm Guder sieht darin eine große Chance: „Anstatt die Anwesenheit der MitarbeiterInnen zu kontrollieren, können sich Führungskräfte jetzt auf ihre eigentlichen Aufgaben konzentrieren, nämlich eine Abteilung wirklich zu führen.“

Aber nicht nur der Vorgesetzte könnte Probleme haben. Zwar sind Teams vom Verständnis des Wortes her partnerschaftlich organisierte Gebilde. Vorstellbar ist aber, daß im Team festgelegte Regelungen auf Kosten von Personen gehen, die sich in dieser Gruppe - aus welchen Gründen auch immer - nicht durchsetzen können. Eine alleinerziehende Mutter, deren Kind von 9 bis 13.30 im Kindergarten ist, hätte große Probleme, wenn das Team beschlösse, die Ansprechzeiten in den späten Nachmittag zu legen.

Heidi Klusowski hat, was Belange weiblicher Beschäftigter angeht, bisher keinerlei negative Rückmeldungen bekommen, kann sich aber auch vorstellen, daß Teamverhalten erst gelernt werden muß. „Entscheidend ist“, so Wilhelm Guder, „daß sich in den Köpfen etwas tut. Wir schaffen kein Paradies, aber vielleicht Strukturen, unter denen ein partnerschaftliches Miteinander entwickelt werden kann!“

Von der Kameralistik zum Globalhaushalt

Eindrücke und Einschätzungen für die Frauenförderung

Der Globalhaushalt wurde für mich zum Thema im Rahmen meiner Verwaltungstätigkeiten als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Als Haushaltsbeauftragte hatte ich für die ordnungsgemäße Abwicklung der Finanzen des Instituts Sorge zu tragen. Als 1995 der Globalhaushalt eingeführt wurde, hatte dies zunächst viel mit „Irrungen und Wirrungen“ zu tun: lange, zum Teil unverständliche Haushaltslisten, häufiges Nachfragen, zum Teil Detektivinnenarbeit gemeinsam mit den Verwaltungsmitarbeiterinnen, unbekannte Begriffe ... Aber dies sind Erfahrungen von Modellhochschulen; von diesen Erfahrungen können andere Hochschulen (hoffentlich) profitieren.

Als Frauenbeauftragte habe ich mich noch einmal intensiver mit dem Instrument Globalhaushalt, seinen Chancen und Risiken insbesondere für die Frauenförderung auseinandergesetzt. Die Erfahrungen auf beiden Ebenen - die praktische Bedeutung für Frauenarbeitsplätze in der Verwaltung wie auch die theoretische Auseinandersetzung mit den Konsequenzen des Globalhaushaltes - halte ich für wichtig und lohnenswert und will sie deshalb in diesem Beitrag ansprechen.

Hochschulsteuerung im Wandel: Finanzautonomie und Globalhaushalt

Der Globalhaushalt ist Ausdruck eines tiefgreifenden Wandels, dem auch die Hochschulen unterworfen sind. Ziel ist dabei, mit einem möglichst geringen Aufwand die zugewiesenen und übernommenen Aufgaben erfolgreich wahrzunehmen. Dieses Ziel ist durchaus nicht neu. Gewandelt haben sich hingegen die Einschätzungen der Wege, wie dieses Ziel erreicht werden kann.

Einen Weg, der die derzeitige Hochschulreform bestimmt, stellt der Globalhaushalt als Instrument von Finanzautonomie dar. Der Wettbewerb zwischen den Hochschulen, der eine eigene Profilbildung mit selbständigen Handlungsmöglichkeiten in einem abgesteckten Rahmen voraussetzt, wird zur Grundlage des Wandels. Dahinter steht die Idee, daß die Kenntnis der Gegebenheiten vor Ort zu einer Leistungssteigerung der jeweiligen Hochschule (eventuell sogar trotz geringerer finanzieller Mittel) beitragen soll.

Von der direkten zur indirekten Steuerung der Hochschulen - ein Pfeiler: Finanzautonomie

<i>statt</i>	<i>neu</i>
1. Haushaltsvorschriften (Kameralistische Haushaltsführung)	Globalhaushalte
2. Finanzierung nach Größe u.ä.	Finanzierung nach Erfolg (Leistungskriterien)
3. detailbezogene Regelungen	Spielräume für Initiativen
4. restriktive Instrumente	Anreize

Quelle: Christine Roloff: Was ist Frauenförderung wert? Frauenförderung in Zeiten der Finanzautonomie der Hochschulen, in: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Hg.): Finanzautonomie und Frauenförderung, Bonn o.J., S. 25-39, hier S. 27 mit eigenen Veränderungen.

Im Sinne einer frauenpolitischen Betrachtung sind gerade die durch den Globalhaushalt wachsenden Gestaltungsräume ambivalent zu fassen: Im Falle einer aufgeschlossenen, progressiven Einstellung der Hochschule gegenüber der *Frauenförderung* - die nicht bloße Rhetorik darstellt - sind gerade hier die *Chancen*, die aus diesen Gestaltungsspielräumen entstehen, zu betonen. Im gegensätzlichen Fall einer sehr rückwärtsgekehrten, einer Frauenförderpolitik massiv ablehnenden Haltung der Hochschule sind insbesondere die *Risiken* herauszustreichen. Dabei ist insbesondere die Verflechtung mit anderen Reformelementen (wie z.B. Personal- und Organisationsentwicklung, indikatoren-gesteuerte Mittelverteilung) von grundlegender Bedeutung für die Frauenförderung.



Lesetip

Claudia Batisweiler/

Marion Rieken:

Globalhaushalt: Neuer Impuls oder Hindernis für die Gleichstellung von Frauen an Hochschulen, in: Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschul-frauenbeauftragter (Hg.): Globalhaushalt an nieder-sächsischen Hochschulen. Chancen für Frauen- und Gleichstellungspolitik, Lüneburg 1998.

Finanzautonomie und Globalhaushalt konkret Was bedeutet Finanzautonomie praktisch?

1. Haushaltstitel werden gegenseitig deckungsfähig.
2. Finanz- und Kostenstellen ersetzen Titelgruppen.
3. Die Hochschule kann die Bewirtschaftung freier und besetzbarer Stellen selbst vornehmen.
4. Das Prinzip der Jährlichkeit des Haushalts wird gelockert.
5. Die Hochschule kann Einnahmen erwirtschaften und diese eigenständig verausgaben.

Quelle: Christine Roloff, a.a.O., S. 30 mit eigenen Veränderungen.

Ein Beispiel aus der kameralistischen Haushaltsführung zur Illustration: Die Titelgruppe 61 umfaßt Mittel für studentische Hilfskräfte, Gastvorträge, Lehr-aufträge usw.; die Titelgruppe 71 enthält die Sachmittel, z.B. für Bleistifte. Die Mittel für Sachmittel dürfen nur für Sachmittel verwendet werden - eben nur für Bleistifte beispielsweise. Sind genügend Bleistifte vorhanden, so dürfen die noch vorhandenen Mittel nicht für einen interessanten Gastvortrag ausgegeben werden; vielmehr fallen die verausgabten Mittel an das Land zurück, und die Mittel des betroffenen Titels werden für das nächste Jahr gekürzt. Es dürfen also keine Rücklagen gebildet werden, obwohl im nächsten Jahr evtl. die Bleistifte durch einen Computer ersetzt werden sollen. Dies muß dann im einzelnen ausgehandelt werden, weil der Haushalt einer Hochschule im Rahmen der kameralistischen Haushaltsführung jedes Jahr nach den einzelnen Titeln bestimmt wird. Ein solcher Haushalt wird also nicht global in sich abgestimmt, sondern nach dem Bedarf jedes Instituts oder auch des Frauenbüros für den einzelnen Titel festgelegt.

Praktische Erfahrung:

Die Dezentralisierung der Aufgaben

Globalhaushalt bedeutet nicht, daß mehr oder weniger Geld zur Verfügung steht. Globalhaushalt heißt, daß flexibler über die globalen Mitteln verfügt werden kann: also, daß viel planvoller mit Geld umgegangen werden kann und muß. Ausgehend von der Höhe der Gesamtzuweisung einer Organisations-einheit müssen Festlegungen und Prioritäten darüber getroffen werden, welche Aufgaben wahrgenommen werden sollen und welche Finanzmittel dafür angesetzt werden. Bei größeren Ausgaben muß dabei auch über die Jahres-frist hinaus geplant werden. Die Finanzautonomie gilt somit nicht allein für die Hochschule, sondern setzt sich bis in die einzelne Organisationseinheit fort.

Diese Dezentralisierung von Entscheidungen hat auch Auswirkungen auf die Abläufe bei der Mittelverwaltung; diese werden zunehmend in der Organisationseinheit selber wahrgenommen. Diese Dezentralisierung wird in der Regel nach und nach umgesetzt. Beispielsweise können zuerst die Kontenpläne mit Hilfe von Finanzübersichten - wie sonst die Haushaltsüberwachungslisten - kontrolliert werden, als nächste Phase erfolgt eine EDV-Vernetzung, die einen aktuellen Zugriff auf das jeweilige Konto bzw. die Finanzstelle ermöglicht, und schließlich kann vor Ort sogar gebucht werden. Die Verwaltungstätigkeit und damit verstärkt die Arbeitsplätze von Frauen ändern sich inhaltlich und technisch. Sie fallen aber nicht fort.


Forderungen für (Frauen-)Arbeitsplätze in der Verwaltung

Die Einführung des Globalhaushaltes ist gut vorzubereiten, um den angedeuteten „Irrungen und Wirrungen“ entgegenzuwirken und damit einer Belastung der Beschäftigten in der Verwaltung zu begegnen. Darüber hinaus steigert ein solches Vorgehen die Akzeptanz und erhöht so den reibungslosen Verwaltungsablauf. Anders ausgedrückt: Die Vorbereitung ist das A und O! Dies bedeutet:

- Alle Bediensteten der Hochschule sollten eingehend und vor allem frühzeitig über den Zweck, die Ziele, die Systematik und die Konsequenzen der Einführung des Globalhaushaltes und damit der neuen Mittelverwaltung informiert werden. Hintergrundinformationen zu vermitteln, bedeutet Vorurteilen zu begegnen.
- Da mit der Einführung auch eine neue Technik verbunden ist (was die EDV - und zwar häufig sowohl Hard- als auch Software - angeht), sollten die Verwaltungsmitarbeiterinnen mit der Anwendung rechtzeitig vertraut gemacht werden.
- Der globale Wandel, der sich aus den Reformprozessen und gleichzeitiger Technologisierung ergibt, ist darüber hinaus mit einer Personalentwicklung zu begleiten, die Frauenförderung als integratives Element begreift.

Globalhaushalt: Theorie und Praxis

Die Diskussion über den Globalhaushalt an den Hochschulen ist sowohl von theoretischer Natur wie von praktischer Bedeutung für jeden einzelnen Arbeitsplatz. Was zunächst allein wie eine mehr theoretisch-abstrakte Auseinandersetzung anmutet, ist zugleich von grundlegender Konsequenz für Arbeitsabläufe in der Verwaltung. Dies gilt im besonderen Maß in einer Zeit, in der Arbeitsplätze in einem langfristigen/kontinuierlichen Prozeß von wachsender Technologisierung einem grundlegenden Wandel unterworfen sind. Hier kommt es also zu einer doppelten Herausforderung. Ich betone Herausforderung und nicht von vornherein Gefährdung, denn dies wäre m.E. eine Fehleinschätzung. Der Globalhaushalt hat Chancen und Risiken - auch für Frauenförderung und Frauenarbeitsplätze. Deshalb lohnt sich nicht nur eine Auseinandersetzung mit diesem Instrument, sondern sie ist für die praktische Arbeit unumgänglich!



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

Unternehmer durfte Sekretärin belästigen

Gericht: Er war verliebt

Como, 18. März (dpa). Für die sexuelle Belästigung einer Sekretärin muß sich ein Unternehmer im italienischen Como nicht vor Gericht verantworten. Begründung des Amtsgerichts: Er war verliebt. Der Unternehmer hatte seine Angestellte monatelang angefaßt, Küsse erzwungen und mit deutigen Sprüchen unter Druck gesetzt. Diese Art der sexuellen Belästigung gehöre zur normalen Annäherung an das Objekt der Liebe, urteilten die Richter nach Zeitungsberichten vom Donnerstag. Sie weigerten sich daher, der Klage der Frau stattzugeben und einen Prozeß zu eröffnen. In ersten Reaktionen sprachen Kommentatoren von einer „unglaublichen Dummheit“. Eine Psychologin empörte sich über die Anmaßung der Richter: „Wie können Sie entscheiden, daß es sich nicht um sexuelle Belästigung handelt?“ Erst kürzlich hatte es in Italien Aufregung über ein höchstrichterliches Urteil gegeben: Es hob die Haftstrafe gegen einen Vergewaltiger auf. Begründung: Das Opfer hatte Jeans getragen, diese könnten „ohne aktive Mithilfe der Trägerin“ nicht ausgezogen werden.

aus: EAZ, 19.3.1999

Richter: Frau mit Jeans kann nicht vergewaltigt werden

Rom (edp) – Die Vergewaltigung einer mit Jeanshosen bekleideten Frau ist nach Auffassung italienischer Richter unmöglich. Mit dieser Begründung hob das oberste italienische Berufungsgericht in Rom das Urteil einer früheren Instanz auf, mit dem ein 45 Jahre alter Fahrlehrer zu einer Haftstrafe von 34 Monaten verurteilt worden war. Der Mann war von einer 18 Jahre alten Fahrschülerin angezeigt worden, die ihn beschuldigte, sie im Auto vergewaltigt zu haben. Das Berufungsgericht folgte der Darstellung der Frau jedoch nicht, da diese zur Tatzeit Jeans getragen habe. Es sei ein „allgemeiner Erfahrungswert“, daß solche Hosen nicht ohne das Einverständnis der Trägerin ausgezogen werden könnten, argumentierten die Richter: „Ohne die faktische Mitarbeit der Trägerin ist die Entfernung der Hosen noch nicht einmal teilweise möglich.“ Es sei deshalb „unlogisch“, in diesem Fall von einer Vergewaltigung auszugehen. Aus Protest gegen das Urteil änderten weibliche Abgeordnete der Oppositionsparteien ihre Kleiderordnung. Die Parlamentarierinnen der rechtsgerichteten Parteien *Forza Italia* und *Nationale Allianz* wollen laut Fernsehberichten demonstrativ Jeans tragen, bis das Urteil aufgehoben wird.

aus: Süddeutsche Zeitung, 12.2.1999

Stellenabbau und Organisationsänderungen berühren vor allem Frauen

(rb) Hannover.- Die Landesregierung rechnet damit, daß im Zuge der neuerdings als Staatsmodernisierung bezeichneten Verwaltungsreform bei Stelleneinsparungen und organisatorischen Veränderungen in besonderem Maße frauenpolitische Belange berührt sind. Mit diesem Hinweis begründen es Staatskanzlei, Innenministerium und Finanzministerium, daß dem neu eingerichteten Lenkungskreis Staatssekretärin Witte von dem auch für Frauen zuständigen Sozialministerium angehört. Im Lenkungskreis, dessen Geschäfte der Beauftragte zu führen hat, der auch beratend an Sitzungen des Gremiums teilnimmt, sitzen neben dem Chef der Staatskanzlei, Staatssekretär Schneider, dessen Kollegen von MI und MF, Lichtenberg und Ebisch. Der Lenkungskreis hat die Entscheidungen zu treffen, die nicht Sache des Kabinetts sind. Beobachter machen darauf aufmerksam, daß es bei den drei anderen Gremien offenkundig Abstufungen gibt, die Rückschlüsse auf die jeweilige Bedeutung zulassen: Das Gremium, welches u.a. die Mitwirkungs- und Informationsmöglichkeiten der Gewerkschaften sicherzustellen hat und seine Verfahrensfragen in einer Vereinbarung mit den Gewerkschaften regeln soll, hat die herausgehobene Bezeichnung Steuerungskreis Verwaltungsreform. Für das wichtige Zusammenspiel mit den Kommunen und der Wirtschaft bei der Staatsmodernisierung gibt es ebenfalls zwei besondere Gremien, für die sich allerdings nur die Allerweltsbezeichnung Arbeitskreis Land/ Kommunen bzw. AK Wirtschaft gefunden hat.

Frauenförderung durch Mentoring-Konzepte

Mentoring – Effektives Instrument der Personalentwicklung: So lautet das Thema einer bundesweiten Fachtagung vom 24. bis 25. Juni 1999. Die Tagung ist ein Teil des Europaprojekts „Step up Now“, das von der Heimvolkshochschule Stephansstift und der Niedersächsischen Landeszentrale für politische Bildung getragen wird. Ziel ist, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Beim Mentoring erhalten sogenannte Mentees Beratung und Hilfe von erfahrenen Fachleuten, den Mentoren. Auf der Fachtagung in Hannover werden verschiedene Konzepte vorgestellt, darunter auch eine Zwischenbilanz des Step up Now-Konzepts. Ferner wird es Beiträge zur internationalen Diskussion des Themas geben.

Die Fachtagung beginnt am 24. Juni um 10 Uhr und endet am 25. Juni gegen 13 Uhr. Veranstaltungsort ist die Heimvolkshochschule Stephansstift, Hannover. Die Teilnahme ist kostenlos.

Nähere Informationen bei Petra-Johanna Regner, Heimvolkshochschule Stephansstift, Tel: (0511) 5353-612, Fax: (0511) 5353-596 und bei Monika Wolff, Niedersächsische Landeszentrale für politische Bildung, Tel.: (0511) 3901-276.

aus: Niedersächsische Wirtschaft 3/1999

EU-Forschungsprogramm: Mehr Raum für Frauen in der Wissenschaft

zwd Brüssel (nr) - Auf allen Ebenen der Durchführung und Verwaltung des jüngst gestarteten 5. Rahmenprogramms Forschung der EU sollen Frauen mit 40 Prozent beteiligt werden. Damit will die EU-Kommission mehr Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung erreichen. Bisher gibt es nicht einmal eine ausreichende Datenbasis, um die Benachteiligung von Frauen in den Spitzenpositionen der Wissenschaft zu dokumentieren. Auch hier verspricht die Kommission Besserung: Eine Koordinierungsstelle mit dem Namen „Gender and science watch system“ soll Statistiken sammeln und auswerten, den Dialog zwischen den Mitgliedstaaten fördern und eine Informationsbörse für alle diejenigen werden, die in Europa mit Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung befaßt sind.

aus: zwd, Frauen in Bildung und Wissenschaft, Nr. 4/1999

IMPRESSUM

Herausgegeben
vom Frauenbüro der
Georg-August-Universität
Göttingen

Redaktion:

Dr. Ulrike Witt, Grete Andresen

Comic: CorneliE Mascher

Layout: Grete Andresen

Auflage: 3500 Exemplare

Juni 1999

Dorothea Mey

Erste Senatsfrauenbeauftragte

Ein Rückblick

Vor sieben Jahren kam ich nach Göttingen. Es war im Sommer 1992, als ich mein Amt als Frauenbeauftragte der Georgia Augusta antrat. Ich erinnere mich genau. Etwas mulmig war mir zumute. Zwar kannte ich viele Hochschulen von innen, war als Wissenschaftliche Mitarbeiterin lange Jahre in verschiedenen Universitäten tätig gewesen, war dort promoviert worden. Aber nun als Frauenbeauftragte an einer als sehr konservativ bekannten Hochschule zu arbeiten - das war doch etwas anderes. Obwohl schon einige engagierte Frauen viel vorgearbeitet hatten, war in der Hochschulleitung Frauenförderung fast noch ein Fremdwort. Institutionelle Strukturen fehlten gänzlich. Schnell erkannte ich, daß ohne Frauenbeauftragte an den Fakultäten die Sache nicht in den Griff zu bekommen war. Mich dafür einzusetzen, daß die nötigen Mittel bereit gestellt wurden, war einer meiner ersten Schritte.

Sieben Jahre

Sieben Jahre - das ist eine relativ lange Zeit. Diese Jahre haben mich sicherlich auch persönlich geprägt. Sehr schnell sah ich, wie wichtig es ist, sich nicht zu isolieren, sondern immer wieder das Gespräch zu suchen, auch mit denjenigen, die in der Sache Gegner (oder Gegnerinnen) sind. Deutlich erkannte ich aber auch, daß es Fronten gibt, an denen nur klares und standhaftes Gegenhalten hilft.

Was ist in dieser Zeit geschehen?

Die Statistik zeigt, daß der Frauenanteil in den gehobeneren Positionen gestiegen ist, wenn auch nicht sprunghaft, so doch einigermaßen kontinuierlich. In meiner Amtszeit hat die Hochschule Frauenförderpläne, zentral und dezentral, verabschiedet. Verfahrensrichtlinien zur Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Stellenbesetzungen wurden entwickelt und mit Hilfe der tatkräftigen Unterstützung der Verwaltung weitgehend auch angewandt. In vielen Veranstaltungen und Diskussionen habe ich zusammen mit den Fakultätsfrauenbeauftragten und den Mitarbeiterinnen im Frauenbüro Themen der Frauenforschung und der Frauenbewegung in die

Hochschule hineingetragen. Mit Ausstellungen zu Frauenarbeitsplätzen an der Universität oder zum Frauenstudium haben wir versucht, Frauen auch ein Stück weit für ihre/unsere Hochschule zu begeistern. Eine Vielzahl von Frauen habe ich in Einzelgesprächen beraten. Dabei ging es mal um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mal darum, wie ein wissenschaftlicher Wiedereinstieg möglich sein könnte. Nicht selten kamen Mitarbeiterinnen wegen Konflikten am Arbeitsplatz zu mir. Oftmals konnte ich einen guten Rat geben oder wichtige Informationen weitervermitteln. Eine Frauenbeauftragte lernt rasch, wie das Innere einer Universität funktioniert, wann, wo, was und wie entschieden wird. In vielen Gesprächen habe ich versucht, dieses Wissen an die meist jungen und zu Amtsbeginn unerfahrenen Fakultätsfrauenbeauftragten weiterzugeben. Das Engagement und der Mut, mit dem diese Frauen ihr Amt ausübten, hat mir oftmals Respekt abgenötigt.

Größere Offenheit

Ich bin optimistisch genug zu meinen, daß sich in diesen sieben Jahren auch Einstellungen und verändert haben. Nicht nur bei den Funktionsträgern, sondern insgesamt ist eine größere Offenheit für die Anliegen der

Frauenförderung entstanden. Diesen Eindruck habe ich durch das Verhalten des Senats, der den Stellungnahmen der Frauenbeauftragten zunehmend mehr Gewicht beigemessen hat, aber auch durch die Diskussionen in einigen Fakultätsräten oder durch Gespräche mit Einzelpersonen gewonnen. Mir scheint auch, daß sich junge Wissenschaftlerinnen und Studentinnen heute selbstverständlicher als vor einigen Jahren daran machen, ihren Platz in der Wissenschaft zu erkämpfen.

Also, alles in Ordnung?

1992 waren 4,5% der Professoren weiblichen Geschlechts. 1998 waren es 8,2%. Beim wissenschaftlichen Personal (ohne ProfessorInnen) klettert der Anteil von Frauen langsam, aber kontinuierlich auf die 30 Prozent-Marke zu. Das heißt, die Zahlen steigen zwar, aber sie bewegen sich immer noch auf einem recht kläglichen Niveau.

Zu sehen ist: Wenn Einstellungen möglicherweise frauenfreundlicher geworden sind, bedeutet dies offensichtlich noch nicht, daß daraus konkrete Frauenförderung entsteht; wenn junge Frauen heute selbstbewußter in die Welt blicken, ist noch nicht gesichert, daß sie tatsächlich die gleichen Chancen wie ihre männlichen Kommilitonen haben. Im nationalen Vergleich nimmt die Universität Göttingen jetzt, nachdem sie anfangs deutlich hinterherhinkte, einen mittleren Platz ein, was den Anteil von Wissenschaftlerinnen angeht. Im internationalen Vergleich jedoch fällt Deutschland gerade gegenüber wissenschaftsstarken Ländern, wie die USA, Frankreich, England und Schweden ziemlich weit ab. Der Schluß liegt nahe: Um in der Wissenschaft Spitzenpositionen besetzen zu können, müssen die deutschen Universitäten und die Fakultäten der Georgia Augusta realisieren, daß die wichtige Aufgabe der Nachwuchsförderung zu gleichen Teilen Männerförderung und Frauenförderung umfaßt.

Wir brauchen ein Umdenken in der Frauenförderung

Es muß umgedacht werden. Die Universität ist eine fördernde Institution par excellence. Die Wissenschaft lebt in kontinuierlichen Lehrer-Schüler-Beziehungen, die typische Förderbeziehungen sind. Und trotzdem haben die männlich dominierten Fakultäten bisher Frauenförderung überwiegend als etwas betrachtet, was als zusätzliche - wissenschaftsfremde - Aufgabe von außen, vermittelt durch die Frauenbeauftragte, an sie herangetragen wurde. Entsprechend haben sie die Frauenbeauftragten (und die Frauenbeauftragten notwendigerweise sich selber auch) in erster Linie als Kontrollinstanz betrachtet, der sie mehr oder weniger freundlich begegnen sind. Oftmals weniger.

Neue Motivation

Ein wirklicher Fortschritt kann jedoch nur erreicht werden, wenn die Fakultäten eine eigene Motivation und Einsicht in die Notwendigkeit der Frauenförderung entwickeln, die über die Sympathie Einzelner für die Sache hinausreicht.

Es wäre allzu idealistisch, darauf zu setzen, daß allein gutes Zureden, der Verweis auf internationale Beispiele oder der Rekurs auf volkswirtschaftliche Vernunft das nötige Eigeninteresse der Fakultäten an Frauenförderung hervorbringen könnten. Sicherer ist es allemal, derartige Appelle mit handfesten materiellen Vorteilen für diejenigen zu verbinden, die erfolgreich Frauenförderung betreiben (und Nachteilen für diejenigen, die sich der Aufgabe entziehen). Schritte in diese Richtung, für die die Verabschiedung der Frauenförderpläne in den Fakultäten eine gute Grundlage bietet, müssen jetzt eingeleitet werden.

Personalentwicklung

Was für den wissenschaftlichen Bereich gilt, trifft für den nichtwissenschaftlichen Bereich gleichermaßen zu.

Auch hier gibt es viele begeisterungsfähige und karrierewillige Mitarbeiterinnen, die in einem passenden Personalentwicklungskonzept gefördert werden müssen.

Vision

Meine Vision ist, daß die Fakultäten eines Tages so sehr zur Frauenförderung motiviert sind, daß die Kontrolle durch die Frauenbeauftragte überflüssig wird. Bis dahin ist es vermutlich noch ein weiter Weg. Ich wünsche allen, die an diesem Prozeß beteiligt sind, Ausdauer und Erfolg. Und bei allem Bemühen um gleiche Anteile, nicht vergessen: Wir wollen nicht nur die Hälfte des Kuchens, auch die Zutaten müssen neu gemischt werden!

Ausstellung zu 90 Jahre Frauenstudium

Im Wintersemester 1908/09 wurden Frauen zum ersten Mal an preußischen Universitäten offiziell zum Studium zugelassen. Anlaß für das Frauenbüro der Georgia Augusta, eine Ausstellung in Auftrag zu geben, die auf der Jubiläumsfeier am 28. Januar des Jahres in der Aula der Universität von den Ausstellungsmacherinnen Karin Gille, Karen Nolte und Heike Meyer-Schoppa eröffnet wurde.

Tradition

„Georgia Augusta - 90 Jahre und mehr“ - so lautet der Untertitel der Ausstellung, in deren Mittelpunkt Lebensbilder von acht Frauen stehen, die in unterschiedlicher Weise mit der Göttinger Universität verbunden waren. Die Geschichte des Frauenstudiums begann nicht erst 1908. Die Tradition reicht bis ins 18. Jahrhundert zurück.

Diese universitäre Tradition aufzuzeigen, war eine der leitenden Aufgaben, die sich die Macherinnen der biographisch orientierten Ausstellung gestellt haben. Die erste der insgesamt acht portraitierten Frauen ist Dorothea Schlözer (1770-1825), die erste Doktorin der Philosophie in Deutschland. Sie legte 1787, fünfzig Jahre nach Gründung der Göttinger Universität, ihre Doktorprüfung ab. Dorothea Schlözer wie auch die Frauenärztin Charlotte Heidenreich von Siebold (1788-1859) oder die beiden russischen Doktorinnen Sofja Kowaleskaja (1850-1891) und Julia Lermontowa (1847-1919), denen ebenfalls ein Portrait gewidmet ist, waren auf Fürsprache männlicher Mentoren angewiesen, um Zugang zur Universität zu erlangen. Sie waren die Ausnahmen, die die Regel bestätigten: Frauen hatten an der Uni keinen Platz. Dies änderte sich mit der offiziellen Zulassung zum Universitätsstudium im Jahr 1908.

*Die Ausstellungsmacherinnen:
Karin Gille, Heike Meyer-Schoppa, Karen Nolte*

Barrieren

Die Ausstellungsmacherinnen zeigen allerdings auf, daß damit das Zeitalter der Barrieren für Frauen noch nicht zuende war. Daß sie an preußischen Landesuniversitäten studieren durften, bedeutete ja eben nicht, daß ihnen auch akademische oder berufliche Karrieren offenstanden. Hedwig Conrad-Martius (1888-1966) beispielsweise gewann zwar 1911 eine Preisschrift der Philosophischen Fakultät, die Promotion in Göttingen aber wurde ihr verweigert. Und vielleicht wäre sie auch nicht als Siegerin aus dem Wettbewerb hervorgegangen, wenn die VerfasserInnen der eingereichten Schriften nicht bis zur Preisverleihung anonym geblieben wären!

Habilitation

1919 wird in Göttingen mit der berühmten Mathematikerin Emmy Noether (1882-1933) die erste Frau habilitiert. Damit war jedoch das grundsätzliche Habilitationsverbot für Frauen nicht aufgehoben. Das geschah ein Jahr später mit einem Erlaß, der generell die Habilitation von Frauen im Deutschen Reich ermöglichte. Bis Wissenschaftlerinnen als ordentliche Professorinnen an die Georgia Augusta berufen wurden, sollten noch über fünfzig Jahre ins Land gehen. Habilitierte Frauen wie die Anglistin Hertha Marquardt (1897-1965) lehrten in Göttingen, ohne eine ordentliche Professur oder eine adäquate Vergütung ihrer Tätigkeiten zu erhalten.

Unentdeckt

Die Geschichte des Frauenstudiums ist - das betonen die Ausstellungsmacherinnen - Teil der Universitätsgeschichte. Sie ist aber auch eine Geschichte struktureller Diskriminierung. An die Frauen, die namenlos und unentdeckt blieben oder denen die angemessene Anerkennung ihrer wissenschaftlichen Leistungen verwehrt blieb, wird mit einer Tafel erinnert, die Leerstellen aufweist. Ob diese Leerstellen jemals durch die Forschung gefüllt werden können, scheint zweifelhaft. Denn Frauen, die an akademischen Barrieren scheiterten, hinterlassen nur im Ausnahmefall Quellen, durch die ihr Bildungsweg rekonstruiert werden könnte.

Frauengeschichte

Vollständigkeit beanspruchen die Ausstellungsmacherinnen also keineswegs. Bei der Recherche zeigte sich zudem, daß selbst bekannte Wissenschaftlerinnen in der Geschichte ihres Faches und in den wissenschaftlichen Einrichtungen nicht präsent sind. So waren Nolte, Gille und Meyer-Schoppa in hohem Maß auf die Unterstützung außeruniversitärer Institutionen, wie beispielsweise des Deutschen Akademikerinnen Bunds, angewiesen. Ohne die jahrelangen Forschungen einer (regional orientierten) Frauen- und Geschlechtergeschichte, wie sie von Wissenschaftlerinnen wie Traudel Weber-Reich, Cordula Tollmien und Ilse Costas repräsentiert werden (vgl. nebenstehende Literaturliste), hätten sie die Ausstellung nicht realisieren können.

Die Biographien der Ausstellung werden durch ein Plakat ergänzt, das ebenfalls von dem Dreier-Team erstellt wurde und das im Frauenbüro der Universität und im Göttinger Buchhandel für sechs Mark erworben werden kann.

Auswahlliteratur**Zur Situation der ersten Studentinnen in Göttingen**

Ilse Costas: Der Beginn des Frauenstudiums an der Universität Göttingen. Die Wissenschaft, das 'Wesen der Frau' und erste Schritte zur Öffnung männerdominierter Karrieren, in: Kornelia Duwe, Carola Gottschalk, Marianne Koerner (Hg.): Göttingen ohne Gänseliesel. Texte und Bilder zur Stadtgeschichte, Gudensberg-Gleichen 1988, S. 185-94.

Hedwig Conrad-Martius

Ursula Ave-Lallement: Hedwig Conrad-Martius, eine große Philosophin unserer Zeit, in: Jahrbuch der evangelischen Akademie Tutzing 1965, Bd.XV, S. 203-12.

Maria Goeppert-Mayer

Judith Rauch: "Werde nie eine Frau, wenn du groß bist". Maria Goeppert Mayer (1906-1972). Nobelpreis für Physik 1963, in: Charlotte Kerner (Hg.): Nicht nur Madame Curie ... Frauen, die den Nobelpreis bekamen, Weinheim 1990, S. 156-81.

Charlotte Heidenreich von Siebold

Traudel Weber-Reich: Heidenreich von Siebold, Marianne Theodore Charlotte, geb. Heiland, in: Dies. (Hg.): Des Kennenlernens werth. Bedeutende Frauen Göttingens, Göttingen 1993, S. 343-49.

Sofja Kowalewskaja & Julia Lermontowa

Cordula Tollmien: Zwei erste Promotionen: Die Mathematikerin Sofja Kowalewskaja und die Chemikerin Julia Lermontowa mit Anhang. Dokumentation und Promotionsunterlagen, in: Renate Tobies: "Aller Männerkultur zum Trotz." Frauen in der Mathematik und Naturwissenschaften, Frankfurt/M./New York 1997, S. 83-131.

Emmy Noether

Cordula Tollmien: „Sind wir doch der Meinung, daß ein weiblicher Kopf nur ganz ausnahmsweise in der Mathematik schöpferisch tätig sein kann ...“ - eine Biographie der Mathematikerin Emmy Noether (1882-1935) und zugleich ein Beitrag zur Geschichte der Habilitation von Frauen an der Universität Göttingen, in: Göttinger Jahrbuch 38 (1990), S. 153-219.

Dorothea Schlözer

Bärbel Kern/Horst Kern: Madame Doctorin Schlözer. Ein Frauenleben in den Widersprüchen der Aufklärung, München 1990.

Edith Stein

Marianne Zingel: Edith Stein (1891-1942), in: Traudel Weber-Reich (Hg.): Des Kennenlernens werth, Göttingen 1993, S. 261-76.

Elisabeth Heimpel

Traudel Weber-Reich, Elisabeth Heimpel, geborene Michel (1902-1972), in: Traudel Weber-Reich (Hg.): Des Kennenlernens werth, Göttingen 1993, S. 303-19.

Grace Emily Chisholm Young

Elisabeth Mühlhausen, Grace Emily Chisholm Young (1879-1961), in: Traudel Weber-Reich (Hg.): Des Kennenlernens werth, Göttingen 1993, S. 195-211.

Aktuell

Ab Donnerstag, den 29. Juli wird die Ausstellung im Foyer der Niedersächsischen Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen gezeigt. Den Eröffnungsvortrag hält um 17 Uhr Dr. Cordula Tollmien zum Thema „Die fortschreitende Verweiblichung der deutschen Universitäten vier exemplarische Lebensläufe“.

Altersteilzeit

DIE THEORIE

Am 01.05.98 ist der Tarifvertrag zu Altersteilzeit im öffentlichen Dienst in Kraft getreten. Der Tarifvertrag gibt älteren Angestellten und Arbeitern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit (19, 25 Stunden pro Woche) zu vermindern.

Voraussetzung ist, daß der/die Arbeitnehmer/in vollbeschäftigt ist, das 55. Lebensjahr vollendet hat, innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens drei Jahre vollbeschäftigt war. Ab Vollendung des 55. Lebensjahres kann Altersteilzeit vereinbart werden, ab Vollendung des 60. Lebensjahres besteht ein Anspruch des/der Beschäftigten auf Altersteilzeit, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Altersteilzeit ist in zwei Modellen möglich. Entweder kann in den verbleibenden fünf Arbeitsjahren nur halbe Tage gearbeitet werden (gleitender Übergang in den Ruhestand), oder die letzten fünf Arbeitsjahre können auf 2½, in denen man Vollzeit arbeitet, verkürzt werden (Blockmodell). Für das erste Modell muß ein Tarifvertrag bestehen, für das Blockmodell nicht.

Der/die Arbeitnehmer/in erhält bis zu 83% (mindestens jedoch 70%) des letzten Vollzeitnettoehalts. Der Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung wird so bemessen, als hätte der/die Angestellte 90% des Vollzeitarbeitsentgelts erhalten. Wenn der Arbeitgeber im Gegenzug einen Arbeitslosen oder Auszubildenden einstellt, erstattet das Arbeitsamt 20% der Kosten.

Mit dieser Regelung wollen die Tarifvertragsparteien älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglichen und Arbeitslosen und Auszubildenden Beschäftigungschancen eröffnen.

DIE PRAXIS

Schwer sind die Zeiten schon gewesen. Ehemann, drei Kinder und Schwiegereltern im Haus. Ich hatte - obwohl die Kinder noch sehr klein waren - eine Halbtagsstelle angenommen, um die finanziellen Nöte etwas zu mindern. Meine Schwiegereltern hatten nur eine kleine Rente; meine Schwiegermutter war noch nie berufstätig gewesen.

Jetzt bin ich 50 geworden. Im Büro mir gegenüber sitzt mein Kollege. 55 Jahre, nett und angenehm freundlich. Wir haben keine Schwierigkeiten miteinander. Er war noch nie verheiratet, hat keine Kinder. Und war immer voll berufstätig.

Heute erzählte er mir, ab nächsten Monat würde er nur noch halbtags arbeiten. Altersteilzeit sei ihm gewährt worden. 83% des letzten Nettolohnes würde er bekommen. Halbtags und 83% des letzten Nettolohnes? Ich dachte, dies wäre vielleicht ja auch 'was für mich, wenn ich die 55 erreiche. Die Aussage der Personalabteilung ließ meine Hoffnung sofort schwinden: "In den letzten fünf Jahren müssen Sie mindestens drei Jahre davon voll gearbeitet haben."

Der Gedanke ließ mich nicht los. Ich teilte der Personalverwaltung mit, daß ich nunmehr gerne auf eine Volltagsstelle wechseln würde, damit auch ich später in den Genuß der Altersteilzeit kommen könnte. Mein Antrag wurde abgelehnt. Und ich bin sauer. Denn kann mir jemand erklären, wo hier die Gerechtigkeit ist? Die ganzen Jahre habe ich unentgeltlich für die Familie geschuftet, bin noch zusätzlich halbtags arbeiten gegangen, habe Kinder in die Welt gesetzt, die ausgerechnet diese Gesetze durch ihre Versicherungsbeiträge mitfinanzieren und jetzt, jetzt kann ich nicht einmal die Früchte ernten! Aber das, das macht ja mein Kollege für mich.

Kontaktadresse:

Wenn Sie zu diesem Thema noch weitere Informationen wünschen oder in der neuen „Arbeitsgruppe Altersteilzeit für Frauen“ mitmachen möchten, so wenden Sie sich bitte an:

Frau Kramm, Hochschulteam
des Arbeitsamtes,
Tel. vorm. 0551/520 172.

Froh, gesund und munter

Von Åsa Cassel

Aus dem Schwedischen von Karl Heinz Wahl

Ich bin gesund. Ich bin froh. Ich bin munter. Vor zehn Jahren hätte ich natürlich nicht gedacht, daß es ganz okay ist, mit einem Auge zu lesen, das Buch fünf Zentimeter vor der Nase. Mit zwei Tennis-Ellbogen und Gicht in den Fingern hätte ich vermutlich meine Frühpensionierung eingereicht.

Jetzt improvisiere ich fröhlich mit Schutzbrille, beweglichen Arm- und Gelenkstützen, Stretching und Gymnastik. Mit etwas reduzierten Ansprüchen an ein perfektes und schmerzfreies Dasein geht das schon in Ordnung.

Lieber Himmel, nichts ist perfekt. Man hat keine Zeit über gewisse Unvollkommenheiten seines Arbeitsplatzes zu grübeln, wenn die tüchtigen jungen Mitarbeiterinnen alle naselang fehlen, um daheim Babykotze aufzuwischen.

Ich beklage mich nicht. Es ist schön zu arbeiten. Ich fühle mich froh, gesund und munter. Aber die Anzeichen häufen sich. Ich bin jetzt 55, laut allen Medien ist das eine Altersgrenze. Wenn eine Frau in meinem Alter einmal in der Fernsehwerbung vorkommt, handelt es sich allenfalls um Inkontinenzwindeln. Kürzlich hieß es in den Nachrichten, daß die Hälfte aller Frauen über 50 Osteoporose kriegen. Ich fühlte richtig, wie es in den Knochenröhren knirschte, und beeilte mich, eine Hormontablette runterzuschlingen.

„Warum nicht mit 55 aufhören?“ tönt eine Versicherungsgesellschaft in einer groß aufgemachten Anzeige. Bei näherem Hinsehen zeigt sich, daß es sich dabei nicht um mich handelt. Man muß 25 Jahre lang gespart haben, um da ranzukommen.

Die Prospekte im Briefkasten locken mit Seniorenwohnen ab 55 und laden zu einer Informationsveranstaltung über die Übergangsbestimmungen ein. Wenn man 50+ ist, kann man auch „einen würdigen Abgang“ kriegen, wenn man nicht aufpaßt. Nicht vom Leben, nur vom Arbeitsleben, aber da sprang ich natürlich sofort drauf, als ich davon hörte.

Der schwerste Schlag kam jedoch vom Organ des eigenen Fachverbandes, der Journalistenzeitung, sie nannte Arbeitsplätze mit einem Durchschnittsalter von 50 Jahren - Elefantenfriedhöfe. Da bleibt einem das Mantra Ich bin froh, ich... im Halse stecken. Man erhebt sich etwas unsicher aus dem Elefantengrab, reißt sich zusammen und versucht, wieder Mut zu fassen. Weg sollen wir, die Sache ist klar. Die Frage ist nur, wie. Pension bekommen wir ja erst mit 65.

Aber es gibt auch schöne Sachen, auf die man sich freuen kann. Bei Charterreisen bekommt man Altersrabatt mit 55, immerhin etwas. In einer großen Tageszeitung las ich, daß eine Filmschauspielerin um die 50 wieder Milch in die Brust bekam, dadurch daß sie ihr Enkelkind mehrmals täglich saugen ließ. Wie wunderbar! Gerade als ich mit einem seligen Gefühl die Zeitung beiseite legte, kam mein Neunzehnjähriger mit seiner Freundin zur Tür hereingestieft. Das Mädchen starrte mich entsetzt an, als ich erzählte, was ich gerade gelesen hatte. Kriege ich jetzt keine Enkelkinder?

Eine junge Kollegin berichtete voller Abscheu von einem Paar in meinem Alter, das sie beim Entenfüttern gesehen hatte. Ich wagte nicht zuzugeben, daß ich das auch tue. Ich füttere auch fremde Katzen und weise fremde Kinder zurecht, wenn sie frech sind. Gewiß, ich sehe ein, das sind schlechte Zeichen. Ich bin auf dem besten Weg, eine alte Hexe zu werden. Das erfüllt mich mit heimlicher Freude. Holde Zukunft, komm doch bald!



Hildegard Ulbrich

Frauen- und Geschlechterforschung an der Fakultät für Agrarwissenschaften

“In einem sehr allgemeinen Sinne leistet die Frauenforschung immanente Kritik, indem sie die Ansprüche der ‘liberalen Gesellschaft’ beim Wort nimmt, vorhandene Benachteiligungen und Diskriminierungen aufdeckt und die mangelnde Einlösung des Anspruchs auf gleiche Würde und gleiche Rechte für Frauen und Männer hinweist.”

(Sigrid Metz-Göckel: Permanenter Vorgriff auf die Gleichheit, Frauenforschung in Westdeutschland, in: Gisela Helwig: Frauen in Deutschland 1945-1992, 1993)

Frauenforschung und Landwirtschaft

Wie kam es zur Frauen- und Geschlechterforschung an der eher traditionell ausgerichteten Fakultät für Agrarwissenschaften? Seit Ende 1993 der Lehrstuhl für Agrarsoziologie von Dr. Heide Inhetveen besetzt wurde, gewann das Thema Frauen in agrarisch strukturierten Gebieten in Lehre und Forschung mehr und mehr an Bedeutung. Im selben Jahr wurden die ersten Frauenbeauftragten an der Fakultät bestellt - ich bin noch immer seit der ersten Stunde dabei. Als wir dann den im NHG geforderten Frauenförderplan aufstellten und vom Fakultätsrat verabschieden ließen, war eine unserer Forderungen die Teildenomination des Lehrstuhls für Agrarsoziologie. Dieser heißt seit dem SS 1998 “Land- und Agrarsoziologie,

Soziologie der Geschlechter”. Damit hat die Gender- und Frauenforschung erstmals in der Geschichte der deutschen Agrarfakultäten eine offizielle Verortung erhalten. Sie erfährt seitdem eine neue und sehr hohe Qualität. Lehre, Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in diesem Bereich werden durch den seit 1995 an der Fakultät praktizierten Frauenförderplan unterstützt.

Wie ist Frauen- und Geschlechterforschung eingebunden?

Die Einbindung in die Lehre findet im Rahmen von Vorlesungen, Seminaren und Tutorien statt. Im Rahmen der Modularisierung des Studiums an der Fakultät wird regelmäßig im Hauptstudium ein Wahlpflichtmodul angeboten, das relevant für die

Im März 1999 wurde am Institut für Rurale Entwicklung “angelas e.V.” gegründet. Dieser Verein ist als wichtige Stütze und Sprachrohr der Frauen- und Geschlechterforschung an der Fakultät für Agrarwissenschaften gedacht. Deshalb hat er das Ziel, wissenschaftliche Forschung und “Arbeiten zu Nachhaltigkeit, Geschlechter-, Entwicklungs-, Land- und Agrarsoziologie” (= angelas) durchzuführen und zu fördern. Er soll darüber hinaus Veranstaltungen, Ausstellungen, Tagungen etc. zu diesen Bereichen organisieren sowie nicht zuletzt wissenschaftliche Publikationen herausgeben. Für Interessierte ist eine Fördermitgliedschaft möglich; Informationen hierüber werden im Institut für Rurale Entwicklung gegeben.

angelas e.V.

Studien- und Diplomprüfungsordnung der Fakultät ist. Auch in anderen Studiengängen kann ein Wahlpflichtmodul gewählt werden, für das Land- und Agrarsoziologie Nebenfach ist, z.B. Geographie, Sozialwissenschaften, Volkskunde oder Ethnologie. Diese Interdisziplinarität zeigt sich auch in der festen Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen des geplanten Nebenfachs "Geschlechterforschung" in Magisterstudiengängen. Hier gibt es den Zusammenschluß von Sozialwissenschaften, Volkskunde, Pädagogik und Agrarwissenschaften.

Thematische Schwerpunkte

Die thematischen Schwerpunkte der Frauen- und Geschlechterforschung waren und sind bisher:

- Frauen in der Landwirtschaft
- Die psychosoziale Situation von Frauen auf dem Lande
- Mädchen im ländlichen Raum
- Frauen in Entwicklungsländern
- Frauen und vorsorgendes Wirtschaften - nachhaltige Entwicklung
- Pionierinnen des Landbaus
- Frauen und Wissen
- Die Situation von Frauen im Agrarstudium und in Agrarberufen

Wie sieht Frauen- und Geschlechterforschung praktisch aus?

Inzwischen wurden einige wichtige frauenpolitische Projekte durchgeführt. Am bekanntesten war sicherlich der Kalender "Pionierinnen in der Landwirtschaft" für das Jahr 1988. Dieser Kalender mit 13 Frauenportraits in Bild und Wort, der auch außerhalb der Universität viel Beachtung fand, wurde von der auch weiterhin noch aktiven Pionierinnen-Arbeitsgruppe herausgebracht. Die wichtigsten Forschungsprojekte unter der Leitung von Prof. Heide Inhetveen sind:

- "Aufbruch oder Ausbruch? Neue Selbstbilder und Handlungsmuster von Bäuerinnen auf dem Hintergrund der Strukturkrise in der Landwirtschaft" (DFG-Projekt, Dr. Schmitt, J. Wächter)
- "Analyse landwirtschaftlicher Innovationen unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Nordghana" (GTZ-Projekt, M. Padnanabhan)
- "Die Gärten der Frauen in Tanzania" (Postgraduiertenförderung, Dr. E. Mgale)
- "Körpererfahrungen und -konstruktionen von jungen Frauen in ländlichen Regionen" (Diss.-Vorhaben, M. Schute)
- "Mutter-Tochter-Beziehungen in landbewirtschaftenden Familien" (Diss.-Vorhaben J. Wächter)
- "Berufsbilder und Berufseinstimmung von Dipl.-AgraringenieurInnen" (Forschungsprojekt, Dr. J. Gutberger)
- "Frauen an der Agrarfakultät -

Gegenwart und Geschichte" (Tutorium A. Moser, I. Lübbecke, A. Lehmann, I. Habermann)

- "Farmers' daughters' careers" (Diss.-Vorhaben, U. Schwarz)
- "Gender issues in Indonesian community forestry. Focused on the empowerment of rural women in forestry projects. Study case in West Java Province" (Diss.-Projekt, E. Ernawati)
- "Lokale Märkte und die Rolle der Händlerinnen und Händler im Transformationsprozeß. Eine empirische Studie aus der Manica-Provinz in Mosambik" (Diss.-Projekt, E. Ahrens)
- "Psychosoziale Situation der landwirtschaftlichen Bevölkerung" (Agrarsoziologische Literaturrecherche, Dr. B. Richtberg, K. Jürgens, I. Lübbecke)

Weitere Pläne

Zur Zeit wird eine Ausstellung zum Thema "Frauen an der Agrarfakultät - Gegenwart und Geschichte" vorbereitet. Sie geht aus dem gleichnamigen Tutorium hervor und wird mit Unterstützung und aktiver Mitarbeit der Fakultätsfrauenbeauftragten erarbeitet. Geplant ist ein Seminar zum Thema "Neuere Literatur in der Frauen- und Geschlechterforschung" sowie zu den "Pionierinnen in der Landwirtschaft". Die laufenden Projekte werden fortgesetzt. Verschiedene Veröffentlichungen des Vereins "angelas" (s. S. 34) sind in Planung.

Hildegard Ulbrich M.A. (Volkskunde, Germanistik, Agrarsoziologie)
Seit August 1988 beschäftigt im Institut für Rurale Entwicklung. Seit Mai 1993 dezentrale Frauenbeauftragte an der Fakultät für Agrarwissenschaften.

Was kann ich? Was will ich? Strategien zur Berufszielfindung

Vielen Studierenden ist das Hochschulteam des Arbeitsamtes bekannt. Zusammen mit der Georgia Augusta und seit neuestem auch der Fachhochschule Hildesheim/Holzminde bietet es - Semester für Semester - das Programm "Anstöße. Von der Hochschule in den Beruf" an. Mit Seminaren, Workshops, Infoveranstaltungen und Betriebserkundungen soll Studierenden der Einstieg in die Berufswelt leichter gemacht werden. AUGUSTE unterhielt sich mit Irene Ocker, Arbeitsberaterin im Hochschulteam, die im letzten Semester auf Initiative des Frauenbüros das Intensivseminar "Strategien zur Berufszielfindung" für Studentinnen angeboten hat.

AUGUSTE: *Frau Ocker, ist der Beruf Arbeitsberaterin Ihr Traumberuf?*

OCKER: Ja und Nein; ich wollte immer einen Beruf ergreifen, in dem ich es mit Menschen zu tun habe. Aber zu meinem jetzigen Beruf bin ich über einige Umwege gelangt.

AUGUSTE: *Sind Umwege typisch für heutige Karrieren?*

OCKER: Sie sind heute zumindest nichts Außergewöhnliches mehr, gerade für Geisteswissenschaftler.

AUGUSTE: *Seit ungefähr 13 Jahren sind Sie als Arbeitsberaterin tätig. Wenn Sie die Situation von heute mit der von damals vergleichen: Ist es für die Studierenden schwieriger geworden, sich beruflich zu orientieren?*

OCKER: Ob es schwierig ist, hängt sicher nicht nur von der objektiven Situation auf dem Arbeitsmarkt ab, es liegt auch an der Flexibilität der einzelnen Person. Seit Anfang der 80er Jahre sind die klassischen Arbeitgeber wie Verwaltungen und Behörden mit Hochschulabsolventen gesättigt. Viele Absolventen hatten Probleme, eine Arbeitsstelle zu finden, und mußten sich nach Alternativen umsehen. Auch diese Prozesse verliefen nicht immer reibungslos. Ein großer Teil strebte ja den Beruf des Lehrers an. Mit Tätigkeiten in der Wirtschaft verbanden sie die Vorstellung von täglichen Ellenbogenkämpfen und immensem Leistungsdruck. Heute sind aber gerade in diesen Feldern durch den technologischen Wandel und die Globalisierung der Wirtschaft eine Menge neuer Möglichkeiten hinzugekommen. Auch das schafft die Qual der Wahl.

AUGUSTE: *Haben die AbsolventInnen heute konkretere Vorstellungen in bezug auf ihren Arbeitsplatz?*

OCKER: Die meisten schon. Viele wissen über verschiedene Möglichkeiten des Arbeitsmarktes besser Bescheid. Schon während des Studiums schauen sie sich nach unterschiedlichen Tätigkeiten um. Vielleicht wird diese Tendenz auch durch die Angebote des Hochschulteams verstärkt.

AUGUSTE: *Von wem ging die Initiative für die Gründung eines Hochschulteams aus? Von den Hochschulen oder den Arbeitsämtern?*

OCKER: In der Bundesanstalt für Arbeit war man der Ansicht, daß der Kontakt zu Arbeitgebern und Informationen aus dem sich rasch wandelnden Arbeitsmarkt frühzeitig an die Studierenden herangetragen werden sollten.

AUGUSTE: *Wie nahm die Georgia Augusta Ihr Projekt auf?*

OCKER: Anfangs waren wir schon mit etwas mehr Skepsis konfrontiert. Vereinzelt wurde der Standpunkt vertreten, die Universität beschäftige sich mit Forschung und Lehre und bereite nicht unmittelbar auf den Beruf vor. Inzwischen werden unsere berufsorientierenden Projekte unterstützt.

AUGUSTE: *Das Hochschulteam wird trotzdem als ein "Sonderangebot" gesehen. Was halten Sie von einer stärkeren Einbindung in die Studiengänge?*

OCKER: Letztes Semester habe ich mit dem Arbeitskreis Germanistik eine Veranstaltung für Germanisten

angeboten, Thema "Was muß sich am Studium ändern, damit die Germanisten marktfähiger werden?". Die Veranstaltung kam bei den Studenten sehr gut an. Im Prinzip ist der Wunsch nach einer stärkeren Einbindung gegeben, dennoch bin ich der Meinung, daß solche Veranstaltungen fakultativ bleiben sollten.

AUGUSTE: *Sollten sich Ihrer Meinung nach die Studieninhalte stärker auf die Praxis beziehen?*

OCKER: Das Studium bietet vielfältige Möglichkeiten die Praxis einzubeziehen; sei es durch Themen von Examen- oder Hausarbeiten, sei es durch Praktika, Auslandsaufenthalte oder Zusatzkenntnisse. Der Vorteil ist, daß solche berufsrelevanten Kenntnisse den Einstieg in den Beruf sehr erleichtern.

AUGUSTE: *Haben Ihrer Erfahrung nach Frauen mehr Schwierigkeiten bei Berufseinstieg und Karriereplanung?*

OCKER: Für den Berufseinstieg nicht unbedingt, aber bei der Karriereplanung ist es für Frauen ungleich schwieriger. Das liegt an vielen Faktoren, u.a. auch an der Gebährfähigkeit der Frauen, die von Arbeitgebern deshalb oft als Unwägbarkeitsfaktor gesehen werden.

Problematisch ist es auch für Frauen, die durch Kinder und Ehegatten an die Region gebunden sind, eine einigermaßen studienadäquate Position zu finden.

AUGUSTE: *Der Begriff "Karrierefrau" ist eindeutig negativ. Von Karrieremännern redet niemand. Spiegelt sich eine solche negative Bewertung weiblicher Karriereorientierung im Bewußtsein der Frauen wider?*

OCKER: Karriere wird - leider auch von Frauen- noch immer verstanden als rücksichtsloses Aufwärtstreben, dabei ist doch im Grunde nur der durch gute Leistungen erarbeitete Aufstieg gemeint. Allerdings sind in den meisten Führungs- und damit Entscheidungspositionen noch immer Männer. Das ist natürlich keine Erleichterung für Frauen, obwohl sie in der Regel anpassungsfähiger, offener und auseinandersetzungsfähiger als Männer sind, also alle Qualitäten für eine Führungsposition haben.

AUGUSTE: *Ihr Seminar hat den Titel "Berufszielfindungsstrategien". Ist die Sache wirklich so schwierig wie der Begriff?*

OCKER: Das Seminar ist gedacht für diejenigen, denen die Berufswahl Schwierigkeiten macht. Zum Beispiel ist es für einen Geisteswissenschaftler schwieriger als für einen Juristen, da die Wahl des Studienfachs eher ein Neigungstudium und seltener durch die Vorstellung eines Zielberufes geprägt war. Hier gilt es herauszufinden, was man kann und was man mit seinem Studium im Beruf anfangen will, welche Möglichkeiten jeder/jede individuell hat.

AUGUSTE: *Ja, und dann stellt man oder frau fest, daß das mit den Bewerbungen doch nicht so klappt!*

OCKER: Das sollte eigentlich durch dieses Seminar vermieden werden, denn bei allen Schritten ist die arbeitsmarktliche Realität die Richtschnur. Parallel dazu bieten wir hervorragende Bewerbungstrainings an. So vorbereitet müßte es schon mit dem Teufel zugehen, wenn die Suche nach dem passenden Beruf dann nicht klappt.

AUGUSTE: *Man soll sich ja frühzeitig auf diese Suche begeben. Aber was heißt in diesem Zusammenhang früh?*

OCKER: Natürlich kann man keinen festen Termin nennen, aber je früher desto besser. Wir leben in einer schnellebigen Zeit, die durch die Globalisierung ständigen Veränderungen in der Wirtschaft unterworfen ist. Schon während des Studiums ist es somit ratsam, auf dem laufenden zu bleiben und immer

mal wieder zu schauen, was gerade in den einzelnen Berufsfeldern passiert. Unter diesem Aspekt laden wir zu unseren Veranstaltungen auch immer wieder Referenten ein, die aus den einzelnen Berufen kommen und aus der Praxis berichten.

AUGUSTE: *Was kann man noch tun?*

OCKER: Man sollte sich mit sich selbst auseinandersetzen, herausfinden was man kann und was man will. Ich finde es sehr wichtig, Praktika zu machen. Dabei kann man nämlich Erfahrungen sammeln und erste Kontakte herstellen. Durch ein Praktikumszeugnis kann man in Bewerbungen schon mit ersten Erfahrungen argumentieren und ein gutes Praktikumszeugnis ist für den Arbeitgeber ein Indiz für eine aktive Person. Ein Praktikum hat so viele Vor-

teile, daß man es den Studierenden nicht warm genug ans Herz legen kann.

AUGUSTE: *In Ihrem Seminar spielen Schwächen- und Stärkeanalysen eine große Rolle. Warum?*

OCKER: Man sollte seine Stärken und Schwächen kennen. Auch in einem Vorstellungsgespräch wird oft die Frage nach der eigenen Einschätzung gestellt. Mit dem Wissen über sich und seine Fähigkeiten tritt man viel selbstbewußter auf. Auch wird man viel motivierter für das Studium und vollzieht seine ersten Schritte in Richtung Beruf durchdachter.

AUGUSTE: *Wie könnten diese Schritte aussehen?*

OCKER: Da gibt es eine Menge. Wie schon gesagt, Haus- oder Seminararbeitsthemen praxisbezogen wählen, Praktika in den interessierten Bereichen zu machen, Veranstaltungen des Hochschulteam und Jobmessen und Börsen besuchen, Stellenteile der Wochenendausgaben lesen, um zu schauen, welche Anforderungsprofile gesucht werden, Fremdsprachen- und EDV-Kenntnisse ggf. erweitern und bei alledem offen und interessiert bleiben ...

Irene Ocker kam über den Zweiten Bildungsweg an die Universität. In Hannover studierte sie Deutsch und Politik für das Lehramt an Gymnasien. Anfang der 80er Jahre sah die Arbeitsmarktsituation für angehende Lehrerinnen sehr schlecht aus. Die Wartezeit für einen Referendariatsplatz betrug zwei Jahre. Irene Ocker überbrückte diese Zeit durch eine Tätigkeit im Landesarbeitsamt. Nach dem Referendariat war sie einige Zeit an einer Kreisvolkshochschule tätig. Nach der Mitarbeit in einer Werbeagentur wurde ihr vom Landesarbeitsamt eine Stelle als Arbeitsberaterin im Fachvermittlungsdienst angeboten. Sie spezialisierte sich auf den Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften. Vor fünf Jahren kam noch die Medizin hinzu. Von 1986 bis 1996 war Irene Ocker im Fachvermittlungsdienst für Fach- und Führungskräfte in Göttingen tätig. Seit September 1996 arbeitet sie im Hochschulteam des Arbeitsamtes Göttingen.

SONDERPREIS

Artikel „Frauen in Not“ ausgezeichnet

Über zwei Jahre ist es her, daß PRO FAMILIA Göttingen sein 25jähriges Bestehen mit der Ausstellung „Alltagsleben und Geburtenpolitik“ beging. Den stadtgeschichtlichen Teil recherchierte und konzipierte die Göttinger Volkskundlerin Traudel Weber-Reich. Für ihren Beitrag zum Ausstellungskatalog „Frauen in Not - Göttingen um 1930“ erhielt sie nun einen Sonderpreis der Alexander-Stiftung.

Prämierte Arbeiten sollen, so legte Wolfgang Alexander für die jährliche Preisverleihung seiner Stiftung fest, „in der Länge nach Möglichkeit eine Zeitungsseite nicht überschreiten.“ Der langjährige Redakteur beim Göttinger Tageblatt, der 1988 starb, wollte mit seiner Stiftung die Erforschung der Vergangenheit Göttingens fördern. Im Blick hatte er dabei vor allem journa-

listische Arbeiten, die vergessene oder bisher übersehene Themen aufgreifen. So erhielten auch den Alexander-Preis 1999 drei JournalistInnen für Artikel, die bereits in Zeitungen erschienen waren. Einen Sonderpreis verlieh das Kuratorium der Volkskundlerin Traudel Weber-Reich. Offensichtlich hatte ihr Beitrag zur Geschichte des § 218 in Göttingen so nachhaltig beeindruckt, daß die Länge keine Rolle spielte.

Denn die Ausführungen zu Geburtenkontrolle und Schwangerschaftsabbruch überschreiten den gesetzten Rahmen um einiges. Über 30 Seiten umfaßt die ausgezeichnete Dokumentation. Mit Journalismus beschäftigt sich Weber-Reich dabei allerdings auch: Ihrer Studie liegt eine umfassende Auswertung Göttinger Zeitungen aus den Jahren 1921 bis 1931 zugrunde. So kann die Autorin nicht nur die Auseinandersetzung um den § 218 nachzeichnen. Aus Gerichtsberichten rekonstruiert sie auch, daß es häufig Frauen aus den Unterschichten waren, die wegen des Vergehens einer Abtreibung vor Gericht standen. Das



bedeutete allerdings nicht, daß Schwangerschaftsabbrüche in bürgerlichen Schichten nicht vorkamen. Eine Abtreibung in einer Privatklinik vorzunehmen, schützte nicht nur die Gesundheit der betroffenen Frau, sondern bot auch Schutz vor dem staatlichen Zugriff.

Der Ausstellungskatalog mit der prämierten Studie von Traudel Weber-Reich ist bei PRO FAMILIA Göttingen erhältlich.

Kontakt:

Alexander-Stiftung, Brentanoweg 4, 37075 Göttingen.

Ehrung für Germanistin**Käte-Hamburger-Weg**

Studierenden der Germanistik wird von nun an die 1992 verstorbene Literaturwissenschaftlerin Käte Hamburger im Gedächtnis bleiben. Denn seit kurzem studieren sie im Käte-Hamburger-Weg Nr. 3. Diesen Namen trägt der Weg, der zwischen Goßlerstr. und Humboldtallee durch's Altklinikum führt und an dem das Seminar für Deutsche Philologie liegt.

Für Germanistinnen könnte die 1896 in Hamburg als Tochter einer jüdischen Bankiersfamilie geborene Hamburger zum Vorbild werden: Sie ist die erste Frau in der Bundesrepublik, die in der neueren deutschen Literaturwissenschaft habilitierte. Das war im Jahr 1956. In der neueren Ger-

manistik insgesamt waren ihr bis zu diesem Zeitpunkt zwei Frauen - Melitta Gerhard und Anni Meetz - mit einer Habilitation vorangegangen. Einen Namen machte sich Käte Hamburger unter anderem mit ihrer methodologischen Untersuchung „Logik der Dichtung“ und ihrer Analyse „Thomas Mann und die Romantik“. Käte Hamburger besuchte die Realgymnasiumklassen des „Vereins für Frauenbildung und Fraueninteressen“ in Hamburg und legte am Johanneum das Abitur ab. Ihr Studium begann sie in Berlin, setzte es in München fort, wo sie auch 1922 promovierte. Ihre wissenschaftliche Karriere in Deutschland war mit der Machtergreifung der Nationalsozialisten unmöglich geworden. Käte Hamburger emigrierte zunächst nach Frankreich, dann nach Schweden. 1956 kehrte sie nach Deutschland zurück, lehrte und forschte jahrelang an der Technischen Hochschule Stuttgart.

Sie habilitierte sich im Alter von 60 Jahren. Käte Hamburger erhielt viele Auszeichnungen, u.a. das Große Bundesverdienstkreuz. 1987 verlieh ihr die Theologische Fakultät der Universität Göttingen die Ehrendoktorwürde.

Zum Weiterlesen:

Hiltrud Häntzschel, Käte Hamburger, in: Stieftöchter der Alma Mater? 90 Jahre Frauenstudium in Bayern - am Beispiel der Universität München, Katalog zur Ausstellung, hg. von Hadumod Bußmann, München 1993.

„Demokratische Geschlechterverhältnisse im 21. Jahrhundert. Alte Forderungen - neue Herausforderungen“

24.-26. Februar 1999 in Berlin

Ein historisches Ereignis: Anlässlich des 50. Geburtstages des Grundgesetzes richtete die Bundeszentrale für politische Bildung zum ersten Mal - 1999(!) - eine Tagung mit einer geschlechtsspezifischen Fragestellung aus. Neue Impulse waren allerdings Mangelware.

Unbeholfen bewegte sich der offizielle Vertreter der Bundeszentrale für politische Bildung auf dem scheinbar 'neuen' Terrain der Geschlechterfrage in der politischen Bildung. Das Podiumsgespräch zwischen dem Präsidenten der Bundeszentrale Dr. Günter Reichert und der Leiterin der Landeszentrale für politische Bildung Dr. Helga Kurz-Bauer wirkte geradezu inszeniert. Der Präsident vertrat entschieden die Ansicht, politische Bildung sei geschlechtsneutral - hinter seinem Rücken wurden Dias gezeigt, die seine Aussage widerlegten - als sei es vorher einstudiert worden: Fotos mit vielen Männern als Leiter der Landeszentralen und Autoren der Publikationen der Landeszentralen und Bundeszentrale mit einer oder wenigen Frauen. Frau Dr. Helga Kurz-Bauer ist übrigens die einzige Frau, die eine Landeszentrale für politische Bildung leitet (in Hamburg).

Mütterfrage

In der Rede der Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts Prof. Dr. Jutta Limbach verengte sich die Frauenfrage sehr auf die 'Mütterfrage'. Sprach die Referentin von „Wir“, meinte sie stets die Gruppe der Mütter. Positiv anzumerken ist, daß Jutta Limbach die Leistung der 'Mütter des Grundgesetzes', insbesondere die der Juristin und SPD-Politikerin Dr. Elisabeth Selbert, hervorhob.

Leider blieben die Vorträge und auch die Diskussionen, für die sehr wenig Zeit eingeplant worden war, in den Kategorien 'Frauen' - 'Männer' bzw. 'Weiblichkeit' - 'Männlichkeit' stecken. Vertrautes feministisches Terrain verließen weder die Referentinnen noch das Publikum, um vielleicht mal die Vorstellung zu wagen, wie eine feministische Politik nach Judith Butler und anderen Dekonstruktivistinnen aussehen könnte.

Dialogisches Denken

Eine Ausnahme war der Vortrag Prof. Dr. Christina Thürmer-Rohrs: „Dialogisches Denken und politische Ethik“ - ein sehr guter - wenn auch schon mehrfach gehaltener - Vortrag. Wie in ihrem Aufsatz in den „Feministischen Beiträgen (H. 39/1995)“ - verbindet Thürmer-Rohr die Thesen Judith Butlers mit den Ansätzen Hannah Arendts zum 'Dialogischen Denken'. So plädiert Thürmer-Rohr für das Denken jenseits eines feststehenden Standpunktes. Dialogisches Denken heißt demnach: Ein Denken, das Kategorien und ein 'Wir' in Frage stellt. Gemeint ist ein Denken, das sich fortwährend mit der Präsenz des Verschiedenen, Ungleichen, Nicht-Identischen und mit der Abwesenheit des Anderen konfrontiert. Das heißt, sich 'dem Anderen', der Vielheit von Perspektiven zu stellen.

Auf die Frage einer ZuhörerIn, ob denn dann im politischen Diskurs noch von 'Frauen' gesprochen werden könne, antwortete Thürmer-Rohr, daß sie lieber über 'Menschen, die als Frauen bezeichnet werden' sprechen wolle...

Frauenrunde

Auf dem Abschlußpodium sollten 'Visionen' zu Demokratischen Geschlechterverhältnissen im 21. Jahrhundert diskutiert werden. Zunächst versuchte sich eine Frauenrunde bestehend aus Arzu Altug (Referat für interkulturelle Angelegenheiten der Stadt Hannover), Erica Fischer (Journalistin), Dr. Renate Heinisch (M.d.E.P., CDU), Mechthild Jansen (Sozialwissenschaftlerin und Publizistin), Renate Schmidt (Fraktionsvorsitzende der SPD im Bayrischen Landtag) und Dr. Gesine Spiess (Professorin an der Fachhochschule Erfurt). In dieser Diskussion vertrat Renate Schmidt erstaunlicherweise mitunter die frauenpolitisch radikalsten Forderungen. Arzu Altug war die einzige, die Probleme damit hatte, daß stets von **den** Frauen und **den** Männern gesprochen wurde, die Kategorien des 'Weiblichen' und des 'Männlichen' nicht dekonstruiert, sondern dauernd mit allen problematischen Besetzungen verfestigt wurden.

Lesbische Frauen

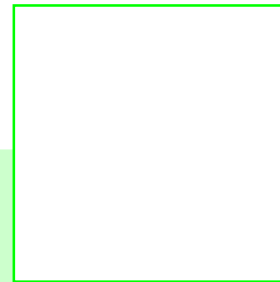
Die Moderatorin Halina Bendkowski zeigte ihr T-Shirt mit dem Aufdruck „Proud to be gay“, was sie ironisch mit „Ich bin stolz, fröhlich zu sein“ übersetzte. Lesbische Frauen, die im Publikum reichlich repräsentiert zu sein schienen, hatten weder inhaltlich noch als Referentinnen Raum in dem Kongreß der Bundeszentrale. Und das, obgleich Fragen der Gleichstellung von homosexuellen Partnerschaften sogar schon von der Bundesregierung thematisiert werden...

Männerrunde

Die Männerrunde wurde von Eike Gebhardt moderiert. Er betonte immer wieder, welchen Anteil Frauen an ihrer Diskriminierung hätten, und war der Meinung, daß junge Frauen es heutzutage gar nicht mehr nötig hätten, Feministinnen zu sein... Die Diskutanten des 'Männerpodiums' waren Prof. Dr. Peter Grottian, (FU Berlin), Bahman Nirumand (Schriftsteller, Journalist und Geschäftsführer der Kommunalen Ausländervertretung in Frankfurt/Main) und Wassilios Fthenakis (Direktor des Staatsinstituts für Frühpädagogik, München).

Visionen

'Visionen' wurden weder im Verlauf des Kongresses noch in der Abschlußdiskussion gewagt. Eine 'Vision' wäre z. B. heterozentrische Denkweisen aufzubrechen, Zweigeschlechtlichkeit als historisches, kulturelles und soziales Konstrukt zu begreifen und dieser Gesellschaft abzufordern, jenseits von den zwei Möglichkeiten 'Weiblichkeit' und 'Männlichkeit' zu denken.



Karen Nolte, geboren am 25.09.1967 in Celle; 1987-1990 Ausbildung zur Krankenschwester in Celle; 1991-1998 Magisterstudium in Göttingen (Mittlere und Neuere Geschichte, Volkskunde und Soziologie). Karen Nolte arbeitet seit etlichen Jahren ehrenamtlich in der Göttinger Geschichtswerkstatt und der Arbeitsgemeinschaft Frauengeschichte mit. Seit März 1998 ist sie Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät.

Land will mehr Professorinnen. Anteil liegt bei zehn Prozent. Oppermann lockt mit Geld

Hannover (dö). Fast jeder zweite Absolvent eines Universitätsstudiums in Niedersachsen ist weiblich, aber bei den höher dotierten Professorenstellen liegt der Frauenanteil gerade einmal bei 5,4 Prozent. Insgesamt hat sich die Zahl der Universitätsprofessorinnen seit 1990 verdoppelt und liegt nunmehr bei zehn Prozent (186 von 1859). „Das ist immer noch erschreckend gering“, bemängelte Wissenschaftsminister Thomas Oppermann (SPD) am Dienstag im Anschluß an ein Treffen mit Heidi Merk, Ministerin für Arbeit, Soziales und Frauen, und Frauenbeauftragten der niedersächsischen Hochschulen. Die Vorsitzende der Landeskonzferenz der Hochschul-Frauenbeauftragten, Anne Dudeck, klagte zudem über Nachwuchssorgen: „Viele befürchten, daß dies ihre Unikarriere bremst.“ „Das Argument, es fehlten qualifizierte Wissenschaftlerinnen, zieht nicht mehr“, sagte Oppermann. Schließlich betrage der Frauenanteil bei Promotionen inzwischen ein Drittel und bei Habili-

tationen ein Fünftel. Damit mehr Frauen eingestellt werden, lockt der Minister, zunächst an den Fachhochschulen, nun mit Geld: Ein Prozent der insgesamt 280 Millionen Mark, die das Land an die acht Fachhochschulen verteilt, soll nur ausgezahlt werden, wenn der jeweilige Frauenanteil mindestens im Landesdurchschnitt liegt. Für die Universitäten gilt dies spätestens von 2001 an, wenn auch sie einen sogenannten Globalhaushalt erhalten, also einen pauschalen Topf für Sachkosten, Personal und Investitionen.

aus: *Hann. Allgemeine Zeitung*, 10.2.1999

Hochschulgesetz und Gleichstellung

zwd Hannover - die geplante Novellierung des Landeshochschulgesetzes wird 1999 im Mittelpunkt der Arbeit der niedersächsischen Hochschul-frauenbeauftragten stehen. Das legte die Landeskonzferenz Mitte Februar bei ihrer Tagung in Hannover fest. In einem Gespräch mit den Frauenbeauftragten sagte Niedersachsens Wissenschaftsminister Thomas Oppermann zu, er werde sich dafür

einsetzen, die Regelungen zur Frauenförderung im Hochschulgesetz zu erhalten. Er verwies außerdem auf die Anstrengungen zur Frauenförderung an den Fachhochschulen: Ein Prozent der Mittel wird im Rahmen der neuen Globalhaushalte nur dann ausgezahlt, wenn der Frauenanteil bei Studierenden, Absolventinnen und Neuberufungen mindestens den Landesdurchschnitt erreicht. Eine vergleichbare Regelung für die niedersächsischen Universitäten ist in Vorbereitung.
aus: *zwd*, Nr. 4/1999

Studieren mit Kind

In Deutschland haben sieben Prozent der eingeschriebenen StudentInnen bereits eigene Kinder. Auf der Basis der Befragung von 21.000 Studierenden errechnete das Deutsche Studentenwerk (DSW) in Bonn bundesweit 58.000 studierende Mütter und 69.000 Väter. Alleinerziehend sind von den insgesamt 167.000 Studierenden mit Kindern acht Prozent. 56 Prozent sind verheiratet, 28 Prozent leben ohne Trauschein zusammen und erziehen gemeinsam ihre Kinder.

aus: *IFPA*, März 1999

Immer auf die Kleinen!

Niedersächsische Landesregierung streicht gesetzliche Regelungen für Kindertagesstätten

Karin Gille

Die SPD-Mehrheitsfraktion im Niedersächsischen Landtag hat am 20.01.99 beschlossen, per Haushaltsbegleitgesetz mit Wirkung zum 01.08.99 die wesentlichen Inhalte des Kindertagesstättengesetzes abzuschaffen und die Verantwortung in die einzelnen Kommunen zu verlagern. Die finanziellen Mittel des Landes sollen nun ohne Zweckbindung in den kommunalen Finanzausgleich fließen. Ihre Verwendung ist den hochverschuldeten Kommunen damit freigestellt. Eltern und ErzieherInnen müßten nach dem Willen der Landesregierung in Zukunft in jeder Kommune um die Ausstattung der Kindertagesstätten kämpfen.

Bleibt es bei dieser Entscheidung, könnte es in unseren Kindergärten, Krippen und Horten in Zukunft düster aussehen:

- Gruppen mit über 25 Kindern
- Betreuung durch Hilfskräfte anstelle von pädagogischem Fachpersonal
- gehetzte, unvorbereitete BetreuerInnen
- eine LeiterIn, die zwischen Gruppenraum und Leitungsbüro pendelt
- kürzere Öffnungszeiten
- erhöhte Elternbeiträge.

Die Liste der Unzumutbarkeiten für Kinder, ErzieherInnen und Eltern ließe sich noch weiter fortsetzen.

Ein Aktionsbündnis aus Gewerkschaften, Elternverbänden, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden und Frauenbeauftragten will sich mit diesen Aussichten nicht abfinden. Die Entwicklungs- und Bildungschancen der niedersächsischen Kinder dürfen nicht davon abhängig sein, in welchem Ort sie eine Kindertagesstätte besuchen.

Ein Volksbegehren zur Wiedereinsetzung des bewährten Kindertagesstättengesetzes ist Anfang April angelaufen, um die bis jetzt noch landesweit geltenden Qualitätsstandards und Grundlinien pädagogischer Arbeit zu erhalten. 10% der Wahlberechtigten des Landes müssen das Volksbegehren unterstützen, das heißt ca. 593.000 Unterschriften müssen gesammelt werden. Dann ist der niedersächsische Landtag gezwungen, den eingebrachten "alten" Gesetzentwurf zu verhandeln. Sollte der Landtag bei der erneuten Abstimmung diesen Gesetzentwurf ablehnen, käme es automatisch zum Volksentscheid. Das Aktionsbündnis geht allerdings davon aus, daß ein erfolgreiches Volksbegehren den Landtag zum Einlenken bewegen wird und das bewährte Kindertagesstättengesetz wieder eingesetzt wird.

Einen ersten Erfolg hatte das Aktionsbündnis bereits im März zu verzeichnen: Ministerpräsident Glogowski hat aufgrund der massiven Proteste die ursprünglich ebenfalls im Januar beschlossenen Kürzungen der Landesmittel für die Kindertagesstätten zurückgenommen!

Auch das Frauenbüro der Universität unterstützt das Volksbegehren zum Kindertagesstättengesetz. Unterschriftenlisten liegen im Frauenbüro, Goßlerstr. 15a, aus.

LAURA Frauen- und Kinderbuchladen

Ein Kind der Frauenbewegung kommt in die Jahre

Der Frauen- und Kinderbuchladen LAURA wurde 1977 gegründet. Inzwischen ist er etwas in die Jahre gekommen. Immer mal wieder stellt sich die Frage: Was soll noch werden?

Über viele Jahre war LAURA ein Projekt, das von Studentinnen neben oder zeitweise anstelle des Studiums betrieben wurde. Dieses anfängliche "Hobby" wurde mehr und mehr zur Profession, die der Laden 1985 nicht mehr bezahlen konnte. Das führte zur Schließung.

Es gab eine neue Gruppe, die wieder unentgeltlich arbeitete und den Laden auf relativ solide Beine brachte. 1990 ein Umzug, 'raus aus der gemütlichen Bewegungsecke in etwas offenere Räume. Damit verbunden war eine wirtschaftliche Aufwärtsbewegung bis 1995. Elektronische Medien hielten Einzug. Frauen waren kontinuierlicher und länger im Laden, und es gab geringfügig beschäftigte Nichtstudentinnen.

Begegnung

In diesen Jahren gab es noch viele Auseinandersetzungen in FrauenLesben-zusammenhängen, wo Laura immer auch ein Ort der Begegnung war. Diese Verbindungen gehen uns mehr und mehr verloren. Frauenpolitik scheint mittlerweile institutionalisiert und an Einzelfrauen delegiert. In solchen Zeiten ist es schwer, einen Zusammenhang zu bilden, den ein 'Projekt Frauenbuchladen' zum Leben braucht.

Kritik

Da es ohne Bezug nach außen sehr schwierig ist, die Wünsche und Bedürfnisse potentieller Kundinnen zu errahnen, geschweige denn zu erfüllen, wäre es manchmal sehr hilfreich mehr Kritik und Verbesserungsideen von verschiedenen Frauen zu hören. Da wir alle keine sturen Geschäftsfrauen sein wollen, ist der Kontakt nach außen besonders wichtig, belebend und das, was uns an diesem Job Spaß macht.

Angebot

Unser Fachbuch-Sortiment bietet weitgehend alle Themenbereiche von, über (und nicht nur) für Frauen an. Alter, Aufklärung, Andere Länder, Biographien, Gender, Geschichte und Geschichten Literaturwissenschaft und vieles mehr bis in die Zukunft. Unser Service entspricht dem jeder guten Buchhandlung.

- Bestellung aller lieferbaren Titel, auch Semesterliteratur meist bis zum nächsten Tag
- Betreuung und Belieferung von Uni-Instituten, Bibliotheken, Bildungseinrichtungen und Göttinger Firmen,
- Beratung und Unterstützung bei der Zusammenstellung von Büchertischen, Veranstaltungen, Lesungen
- und ein breites Angebot an Informationen über Aktivitäten in der Region

Die LAURA-Frauen

Diskriminierung von Frauen durch staatliche Ausbildungsförderung

Renate Hakvoort hat ein Gutachten „Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung von Frauen durch staatliche Ausbildungsförderung“ im Auftrag der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) erstellt. Es wurde der Frage nachgegangen, inwiefern Frauen durch staatliche Ausbildungsförderung mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden. Damit wurde die Debatte um die Reform der Ausbildungsförderung aufgegriffen, die zur Formulierung unterschiedlicher Modelle zur Studienfinanzierung geführt hat. Die parallel geführten Diskussionen zur Finanzierung der Hochschulen und zu Studiengebühren wurden in der Arbeit aber nicht erörtert.

Die Arbeit gliedert sich in vier Teile. Im ersten Teil wird die soziale Lage der Studentinnen skizziert, um mögliche Diskriminierungen zu umreißen. Im zweiten Teil wird das derzeitige System der Ausbildungsförderung auf den Reformbedarf sowie seine Entlastungswirkungen hin beschrieben. Nach der Formulierung von Bewertungsmaßstäben werden im weiteren der Vorschlag der Kultusministerkonferenz (Drei-Körbe-Modell) und der Vorschlag der Bundestagsfraktion von Bündnis90/Die Grünen (Bundes-Ausbildungs-Förderung-Fonds) jeweils mit dem Stand vom Sommer 1998 dargestellt und anschließend auf ihre Diskriminierungspotentiale hin untersucht. Abschließend wurden Anforderungen an eine frauengerechte Ausbildungsförderung skizziert. Die von der BuKoF formulierten Aspekte wurden bei der Begutachtung der Ausbildungsförderungsmodelle berücksichtigt und überprüft, inwiefern die aufgestellten Forderungen aufgegriffen wurden.

Das Gutachten ist erhältlich beim IBAS - Institut für Bildung, Arbeit und Soziales, Krefeld.

630-Mark-Jobs: Frauenfeindlich

Auch durch die neue Neuregelung der 630-Mark-Jobs werden Frauen benachteiligt. Wer neben einem regulären Job eine 630-Mark-Stelle hat, muß beide Gehälter versteuern. Wer als „hinzuverdienende Ehefrau“ einen Billig-Job hat, geht steuerfrei aus. Damit wird die Versorgerehe zementiert und das Ehegattensplitting für gutverdienende Männer attraktiv gemacht, schreibt zu Recht die „taz“. Daran ändert sich auch nichts, daß Frauen mit Billig-Jobs ein Rentenanspruch eingeräumt wird: Ganze sieben Mark pro Mo-

nat stehen ihnen zu. Dann muß eine Frau 150 Jahre (!) für 630 Mark monatlich arbeiten, um eine Rente auf Sozialhilfeniveau zu bekommen. In Ostdeutschland stehen sich all diejenigen Frauen schlecht, die – wie im Hotel- und Gaststättengewerbe – oft nicht mehr als 800 Mark für eine regulär versicherte Teilzeitarbeit erhalten. Diese Arbeitnehmerinnen verdienen künftig weniger als eine 630-Mark-Kraft. Denn in den neuen Bundesländern wurde die Grenze für geringfügige Jobs von 530 auf 630 Mark angehoben. Auch diese Neu-Neu-Neuregelung wurde mal wieder mit der heißen Nadel gestrickt – vor allem zu Lasten der Frauen!

aus: IFPA, April 1999

Internationale Frauenuniversität

Die Studienplätze an der Frauenuniversität werden weltweit öffentlich ausgeschrieben. Die Ausschreibung für die Internationale Frauenuniversität übernimmt der Deutsche Akademische Austauschdienst. Um die Teilnahme an einem der Projektbereiche – Information, Körper, Arbeit, Stadt, Migrationen, Wasser – kann sich jede Frau bewerben, die bereits einen Hochschulabschluß hat, über ausreichende englische Sprachkenntnisse verfügt und einen Bezug zu Frauen- und Geschlechterforschung in ihrer wissenschaftlichen oder beruflichen Biographie nachweisen kann. Details zu den Auswahlkriterien und über das Bewerbungsverfahren kann frau der Presse entnehmen oder auf der Homepage der Internationalen Frauenuniversität <http://www.Int-Frauenuni.de> nachlesen.

Kontakt: Internationale Frauenuniversität GmbH, Geschäftsstelle, Blumenstraße 6, 30159 Hannover. Tel.: 0511/ 120 8664/ oder -8668, Fax: 0511/ 120 8691. E-mail: Frauenuni@mwk.niedersachsen.de

Mann forscht auf Frauenlehrstuhl

Erstmals übernimmt ein Mann den internationalen Lehrstuhl für Frauenforschung an der Universität Bochum. Der australische Erziehungswissenschaftler und Soziologe Robert Connell von der Universität Sydney erhält im Sommersemester die Marie-Jahoda-Gastprofessur. Connell gilt als wichtigster Vertreter der „kritischen Männer- und Geschlechterforschung“. Der Wissenschaftler beschäftigt sich mit den gesellschaftlichen Bedingungen von Männlichkeit in empirischen Projekten zu Themen wie Aids, Sexualität und Geschlecht.

aus: Süddeutsche Zeitung, 20.4.1999

Ausschreibung Stipendium

Die Stiftung Fraueninitiative hat ein Stipendium für eine Feministin ausgesetzt, die sich ein Jahr lang intensiv mit einem selbstgewählten Thema aus den Bereichen „Lebensqualität“, „Unbezahlte Arbeit“ oder „Selbstverantwortete lokale Ökonomien“ befassen möchte. Die deutschsprachige Arbeit soll eine Auseinandersetzung mit den kapitalistisch-patriarchalen Gesellschaftsverhältnissen und ihren Wirtschaftsweisen einschließen. Wünschenswert sind konkrete Vorschläge zu einem anderen Wirtschaften, Arbeiten und Leben. Dafür stehen monatlich 1.400,- bis 1.800,- DM zur Verfügung. Die Stiftung erhält die Veröffentlichungsrechte, die von eventuellen examensrelevanten Veröffentlichungspflichten unberührt bleiben. Grundsätzlich sollen Projekte gefördert werden, die sich an emanzipatorischen Fraueninteressen orientieren. Die Bewerbungsfrist für 1999 ist leider schon abgelaufen. Interessentinnen sollten sie sich aber für 2000 schon vormerken und sich zu gegebener Zeit um ein Stipendium bemühen. Die Vorgehensweise ist bei der Vorstandsvorsitzenden Dr. Carola Möller zu erfragen: PF 190308, 50500 Köln, Fax 0221/5101156.

aus: IFPA, März 1999

SPD und Oppermann erwarten kräftigen Schub von der Frauenuniversität

(rb) Hannover.- Die internationale Frauenuniversität, die während der Weltausstellung in Hannover ihre Tore öffnet, wird die Frauen in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft einen großen Schritt nach vorn bringen. Diese Auffassung hat der SPD-Abgeordnete Domröse kürzlich im Wissenschaftsausschuß vertreten. Kein anderes Vorhaben sei dafür besser geeignet, meinte er. Nach seiner Überzeugung sei Versuchen, neue ordnungspolitische Maßnahmen mit dem Ziel der Frauenförderung einzuleiten, nicht derselbe Erfolg beschieden wie der dauerhaften Etablierung einer Frauenuniversität. Für die SPD habe das Projekt deshalb hohe Priorität. Wissenschaftsminister Oppermann meint, daß von der Frauenuniversität ein großer Innovationsschub ausgehen könne; die Entscheidung, für das Vorhaben aus dem VW-Vorab fünf Millionen Mark als Anschubfinanzierung bereitzustellen, sei deshalb in jeder Hinsicht gerechtfertigt. Die Haushaltslage setze dem Projekt allerdings Grenzen. Die Frauenuniversität wird in unterschiedlicher Höhe von anderen Ländern mitfinanziert.

aus: Rundblick, 9.März 1999

Immer Konsens?

Während Bundesfrauenministerin Christine Bergmann (SPD) noch im November angekündigt hatte, das Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft solle spätestens in diesem Frühjahr in den Bundestag eingebracht werden, will die Ministerin jetzt zu nächst versuchen, durch Gespräche mit den Arbeitgebern „eine gemeinsame Lösung“ zu finden. Nach Aussage von Frau Bergmann sei zu überlegen, die öffentliche Auftragsvergabe in dem Gleichstellungsgesetz an ein Prädikat oder Überprüfungsverfahren zu binden, das aber nicht „unbedingt so aussehen muß“, wie das seit 1994 verliehene Prädikat der Wirtschaftsinitiative „Total - E - Quality“. Nach diesem Prädikat, mit dem bisher nur 33 Betriebe bundesweit ausgezeichnet wurden, werden bei den jeweiligen Betrieben flexible Arbeitszeiten und Angebote zur Kinderbetreuung sowie Aufstiegschancen von Frauen bewertet. Frau Bergmann will sich zunächst mit den „Gutwilligen“ treffen, bevor sie mit anderen Wirtschaftsvertretern spricht, „die weniger guten Willens sind.“ Nach den Worten einer Vertreterin des Deutschen Industrie- und Handelstags gibt es von seiten der Wirtschaft „nicht unbedingt“ ein Interesse an einem Gesetz, „das Unternehmen noch mehr aufbürdet“ als ohnehin aus Bonn komme.

aus: IFPA, April 1999

Erziehungsurlaub flexibler gestalten

Bundesfamilienministerin Christine Bergmann (SPD) will den Erziehungsurlaub flexibler gestalten. Nehmen beide Elternteile gleichzeitig Erziehungsurlaub, sollen sie auch beide Erziehungsgeld bekommen. Wollen sie nacheinander in Erziehungsurlaub gehen, will die SPD-Politikerin dies auch erleichtern: Künftig müssen die drei Erziehungsjahre nicht mehr an einem Stück genommen werden, sondern nach der Geburt des Kindes erst mal zwei Jahre. Das dritte Jahr Er-

ziehungsurlaub kann später bis zum 8. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden. Bergmann hofft, daß diese Gestaltung auch den Vätern entgegenkommt: Derzeit gehen nur zwei Prozent von ihnen in Erziehungsurlaub. Bislang war es eher so, daß der Erziehungsurlaub für viele Frauen den Ausstieg aus dem Erwerbsleben bedeutete: Nur noch die Hälfte der Frauen in den alten Bundesländern kehrte nach drei- bis fünfjähriger Familienphase in den Beruf zurück, hat eine Studie des Nürnberger IAB-Instituts gezeigt.

Die PDS-Frauenpolitikerin Christina Schenk warf deshalb auch der Bundesregierung vor, mit der auf das dritte Erziehungsurlaubsjahr begrenzten Wahlfreiheit „konservative Familienauffassungen zu verfestigen, wonach das Kind in den ersten Lebensjahren zu Hause betreut werden soll.“ Außerdem fehlten flankierende Maßnahmen, wie ein Rechtsanspruch auf einen ganztägigen Betreuungsplatz für alle Kinder. Die ebenfalls von Bergmann geplante Erhöhung des Erziehungsgeldes dürfte ebenfalls ambivalent in ihren Auswirkungen sein. Viele Expertinnen fürchten, daß sie sich als Falle für Frauen erweisen könne. Denn Frauen haben nach wie vor ein geringeres Einkommen als Männer und geben deshalb leichter ihren Arbeitsplatz auf, um die Kinderbetreuung ganztags zu übernehmen.

aus: IFPA, März 1999

Thomas-Mann-Preis an Ruth Klüger

Die in Kalifornien und Göttingen lebende Schriftstellerin Ruth Klüger ist mit dem Thomas-Mann-Preis der Hansestadt Lübeck ausgezeichnet worden. Der 1975 zum 100. Geburtstag von Thomas Mann gestiftete Preis ist mit 15 000 Mark dotiert. Lübeck ehre mit Ruth Klüger „eine im besten Sinne provokative und einzigartige autobiographische Erzählerin“, sagte Lübecks Bürgermeister Michael Bouteiller bei der Überreichung der Urkunde. In ihrem Buch „Weiter leben“ habe Ruth Klüger

dem Schrecken des Holocaust eine Sprache gegeben, die den Dialog ermögliche, sagte Bouteiller weiter. Er nannte die Geehrte „eine Schriftstellerin jener Generation, die, aus Deutschland verjagt, ein unersetzliches geistiges Erbe lebendig erhalten und unserem Land unverdient zurückgegeben hat“.

Der Kieler Literaturwissenschaftler Prof. Heinrich Detering bezeichnete die Wiener Jüdin und amerikanische Staatsbürgerin Ruth Klüger als eine der wichtigsten deutschsprachigen Schriftstellerinnen unserer Jahre, deren Bücher „Schärfe der Beobachtung, Strenge des Gedankens und Leichtigkeit des Erzählens“ verbänden. Ihre Aufforderung an die Leser lautete: „Werdet streitsüchtig und sucht die Auseinandersetzung.“

Ruth Klüger wurde 1931 in Wien geboren, sie überlebte mehrere KZ-Aufenthalte. Mit einem Notabitur wanderte sie 1948 in die USA aus. Heute arbeitet sie als Professorin für Literaturwissenschaft in Kalifornien und Göttingen. Zu ihren Werken gehören der autobiographische Bericht „Weiter leben“ (1992) sowie die Essaybände „Katastrophen, über deutsche Literatur“ (1994) und „Frauen lesen anders“ (1996), die alle im Göttinger Wallstein-Verlag erschienen sind. Vor zwei Jahren wurde Ruth Klüger mit dem österreichischen Staatspreis für Literaturkritik ausgezeichnet.

Der Thomas-Mann-Preis wird alle drei Jahre an Persönlichkeiten vergeben, die sich durch ihr literarisches Wirken „im Geiste jener Humanität ausgezeichnet haben, die das Werk von Thomas Mann prägt“. Zu den früheren Preisträger gehören Uwe Johnson, Siegfried Lenz, Günter Grass und Marcel Reich-Ranicki.

aus: Göttinger Tageblatt, 10.5.1999

Hochschulsonderprogramm: Frauenförderung als Daueraufgabe

zwd Bonn (nr) - „Hochschulförderung als Daueraufgabe, nicht als Sonderaufgabe“ - unter dieses Motto stellt Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn (SPD) ihre Überlegungen zur Zukunft des Hochschulsonderprogramms (HSP) III. Bei der Präsentation ihres hochschulpolitischen Programms kündigte Bulmahn an, der Bund werde seine Verpflichtung für die Entwicklung der Hochschulen nicht reduzieren. Die bisher im HSP wahrgenommenen Aufgaben sollen als Daueraufgaben fortgeführt werden. Das finanzielle Engagement des Bundes werde in Zukunft berechenbarer gestaltet werden. Insgesamt sollen mehr Mittel als bisher zur Verfügung stehen. Insbesondere die Frauenförderung sehe sie als wichtige Daueraufgabe, die mindestens für die nächsten zehn Jahre ganz oben auf der Tagesordnung stehen müsse.

Das Hochschulsonderprogramm III, das vor allem Personal- und Sachmittel an den Hochschulen finanziert, läuft Ende 2000 aus. Anders als von der alten Bundesregierung geplant, sollen die Mittel nicht bis ins Jahr 2001 gestreckt werden, sondern im kommenden Jahr ausgegeben werden. Insgesamt standen während der Dauer des Programms von 1996 bis 2001 3,6 Milliarden für die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung, für Nachwuchsförderung, die Förderung von Informations- und Kommunikationstechnologien und die Weiterentwicklung der Fachhochschulen zur Verfügung. 20 Prozent dieser Summe (720 Millionen) sind für Frauenförderung vorgesehen.

In einer Zwischenbilanz zum HSP III hatte die BuKoF im vergangenen Jahr festgehalten, daß noch „erhebliche Anstrengungen“ unternommen werden müssen, um diesen Betrag tatsächlich auszugeben (siehe zwd 13-14/98, S. 11). Die BuKoF forderte u.a. eine Evaluation des Gesamtprogramms und der Erfolge in der Frauenförderung.

Für das Jahr 2001 verlangten die Frauenbeauftragten außerdem die Aufstellung eines Bundesprogramms mit einem Umfang von 720 Millionen DM, das als Stellenprogramm für Frauen an den Hochschulen angelegt werden sollte. Den Schwerpunkt soll nach Auffassung der BuKoF die Qualifizierung von Professorinnen bilden. Im BMBF wird derzeit an einem Konzept zur Fortführung der Frauenförderung an Hochschulen gearbeitet. Geplant ist die Weiterentwicklung zu einem Dauerprogramm.
aus: zwd, Nr. 4/1999

Frühe Selbständigkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Im Emmy Noether-Programm erwerben junge Forscher die Qualifikationen zum Beruf des Hochschullehrers

Die DFG schreibt erstmals das Emmy Noether-Programm aus, mit dem besonders qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern ermöglicht werden soll, sich für eine Berufung als Hochschullehrer zu qualifizieren.

Bewerben können sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die ihre Promotion mit einem herausragenden Ergebnis abgeschlossen und mindestens eine weitere Arbeit in einer internationalen hochrangigen Zeitschrift oder in vergleichbar anspruchsvoller Form veröffentlicht haben. Sie dürfen nicht älter als 30 Jahre sein, es sei denn, die Überschreitung dieser Altersgrenze ist durch Kinderbetreuungszeiten, Wehr- oder Ersatzdienst entstanden. Die DFG hofft besonders auf die Bewerbungen junger Wissenschaftlerinnen. Die Förderung erstreckt sich über einen zusammenhängenden Zeitraum von fünf Jahren. In den ersten beiden Jahren werden ein Forschungsstipendium für einen zweijährigen Auslandsaufenthalt sowie Reisemittel für Vorbereitungen zum Aufbau einer Nachwuchsgruppe gewährt (Phase I); anschließend werden für drei Jahre neben den persön-

lichen Bezügen als Leiter und Leiterinnen der Nachwuchsgruppe auch die Mittel für die notwendige persönliche Ausstattung und die erforderlichen Sachmittel bereitgestellt (Phase II). Eine Verlängerung dieser Phasen wegen Kinderbetreuung ist möglich. Wer unmittelbar vor Beginn der Förderungszeit einen mindestens zweijährigen Auslandsaufenthalt als Postdoktorand/-in abschließt und nicht älter als 32 Jahre ist, kann sich auch allein für Phase II bewerben.

Bewerbungen für einen Förderungsbeginn in der zweiten Jahreshälfte 1999 müssen bis zum 7. April 1999 bei der DFG eingegangen sein. **Danach können Anträge jederzeit gestellt werden.**

Die Finanzierung des Programms bedarf noch der Zustimmung der Zuwendungsgeber. Bewilligungen können nur ausgesprochen werden, wenn die erforderlichen Mittel zur Verfügung stehen.

aus: forschung 1/1999

Top-Preis '99 für Terre des Femmes

zwd Tübingen – Für ihre engagierte Frauenrechtsarbeit erhält Terre des Femmes am 25. März den Preis der Frauenmesse top '99. Seit 1981 macht sich die Menschenrechtsorganisation für die Rechte von Mädchen und Frauen weltweit stark und wird erstmals dafür ausgezeichnet. Der kleine Verein ist mittlerweile zu einer 1.200 Mitglieder starken Organisation mit Geschäftsstelle in Tübingen angewachsen. Geschäftsführerin Christa Stolle ist besonders stolz auf die Lobbyarbeit von Terre des Femmes. Ihre Organisation habe auf diesem Wege maßgeblich dazu beigetragen, daß die Gesetze gegen Kinderprostitution von 1993 und zur Strafbarkeit von Vergewaltigung in der Ehe von 1997 verabschiedet wurden. Das Preisgeld in Höhe von 10.000 Mark soll zum „Stopfen der Löcher“ verwendet werden.

aus: zwd, 19. März 1999

Jeden Tag werden zahllose Flüchtlingsfrauen im Kosovo von serbischen Soldaten vergewaltigt. Wie schon im Bosnien-Krieg interessiert sich kaum jemand für diese Schicksale. Deshalb hat Medica Mondiale jetzt eine Hilfsaktion für die Opfer gestartet.

zwd Kukes (ke) – Nach fünfstündigem Beschuß ihres Dorfes hatten serbische Soldaten die meisten Männer des Ortes umgebracht. Anschließend griffen sie aus der Gruppe der übriggebliebenen Dorfbewohner zwanzig junge Mädchen heraus und nahmen sie mit. Nach 48 Stunden wurden die Mädchen halbtot zurückgebracht. Dies berichtete eine aus dem Kosovo geflüchtete Albanerin, mit der Dr. Monika Hauser, Gründerin der Hilfsorganisation Medica Mondiale, während ihres einwöchigen Aufenthaltes in Albanien im Lager Kukes sprach. Nach Ansicht Hausers weisen dieser und zahllose ähnlich lautende Augenzeuginnenberichte darauf hin, daß im Kosovo täglich unzählige Frauen Opfer sexualisierter Gewalt durch serbische Soldaten werden. Konkrete Zahlen zu nennen, sei jedoch unmöglich, da die Lage in den albanischen Flüchtlingscamps "chaotisch" sei.

Hilfloses Schweigen der schwer traumatisierten Opfer

Darüber hinaus sind die wenigen Lager in Albanien völlig überfüllt, die Flüchtlinge sind über das ganze Land verstreut und schlagen ihr Lager unter freiem Himmel auf. Viele Frauen können nicht über das Erlittene sprechen. Infolge der Vergewaltigungen sind sie schwer traumatisiert. Die Bewältigung des Alltags nimmt sie zudem völlig in Anspruch: "Es sind in erster Linie die Frauen, die das Leben der Flüchtlinge in den Camps organisieren. Sie putzen, trösten, pflegen die Alten, sorgen für die Kinder und versuchen, so gut es geht, die verbliebenen Familienstrukturen aufrechtzuerhalten." Die furchtbaren Berichte der Opfer sexualisierter Gewalt, aber auch das hilflose Schweigen traumatisierter Frauen kennt Monika Hauser bereits aus dem Bosnien-Krieg. 1993 gründete sie Medica

Die Frau als Kriegsschauplatz

Mondiale aus Wut darüber, daß die großen Hilfsorganisationen trotz der Berichterstattung in den Medien über Massenvergewaltigungen keine speziell auf die Bedürfnisse der Opfer ausgerichtete gynäkologische und psychologische Hilfe anboten. Auf Initiative von Medica wurde Vergewaltigung 1993 in den Kanon offiziell anerkannter Kriegsverbrechen aufgenommen und wird seither vom Kriegsverbrechertribunal in Den Haag rechtlich verfolgt.

Zu wenig Sensibilität bei den Hilfsorganisationen

Doch auch im Kosovo-Krieg scheint sich niemand so recht für das Schicksal der Frauen verantwortlich zu fühlen. Monika Hauser hat erneut massive Kritik an den großen Hilfsorganisationen geübt. Das UN-Flüchtlingshilfswerk (UNHCR) und das Deutsche Rote Kreuz (DRK) ließen es nach wie vor an der nötigen Sensibilität für die spezifischen Probleme von Frauen in Kriegs- und Flüchtlingssituationen fehlen. Die Hilfswerke seien in diesem Punkt ein Spiegel der Gesellschaft, die das Thema "Gewalt gegen Frauen" generell vernachlässige. Zwei Drittel der Flüchtlinge in den albanischen Lagern sind Frauen und Kinder, darunter etwa 35.000 schwangere Frauen. Aufgrund ihrer Erfahrungen aus dem Bosnien-Krieg befürchtet Monika Hauser einen durch die physischen und psychischen Belastungen bedingten Anstieg von Frühgeburten und Spontanaborten. Medica Mondiale hat deshalb eine eigene Hilfsaktion für Flüchtlingsfrauen aus dem Kosovo gestartet. Geplant ist eine mobile gynäkologische Ambulanz, mit der auch die außerhalb der Lager an unterschiedlichen Stellen im Lande befindlichen Frauen erreichbar sind. In den Lagern sollen gesonderte Zelte für die psychosoziale Betreuung vergewaltig-

ter Frauen errichtet werden. Juristinnen sollen Fälle von sexualisierter Gewalt dokumentieren, um die rechtliche Verfolgung der Täter zu ermöglichen. Wichtig ist hierbei, daß diese Arbeit von einheimischen Helferinnen geleistet wird, da nur so das notwendige Vertrauensverhältnis zu den Frauen aufgebaut werden kann. Zu diesem Zweck hat Medica Mondiale bereits albanische Ärztinnen, Psychologinnen und Juristinnen unter Vertrag genommen. Frauen, die durch Vergewaltigung schwanger geworden sind, will Medica Mondiale "selbstverständlich" Abtreibungen anbieten.

Für die Hilfsaktion "Medica Kosova" hat Medica Mondiale folgendes Spendenkonto eingerichtet: Stichwort "Kosovo", Konto-Nr. 45005550, Sparkasse Bonn, BLZ 380 500 00.

Astrid Janssen, Hella von Oppen

Gleichstellung und Evaluation

Einblicke und Ergebnisse der Evaluation an der Juristischen Fakultät

Eine Evaluation bringt Arbeit und Kosten mit sich. Ob dieser Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zum Erkenntnisgewinn steht, wird nicht selten bezweifelt. Schwierig ist vor allem, daß die "von oben" verordnete Evaluation das Ziel, in offener Diskussion Probleme und Lösungen herauszuarbeiten, kaum erreichen kann. Diesbezüglicher Idealismus wird allzu leicht korrumpiert, weil die Fakultäten im Hinblick auf den Verteilungskampf um finanzielle Mittel vor der Notwendigkeit einer möglichst guten Selbstdarstellung stehen. Wir haben trotz dieser sicher berechtigten Kritik unsere Mitwirkungsmöglichkeiten als Frauenbeauftragte wahrgenommen. Unser Fazit aus den Erfahrungen mit der Evaluation an der Juristischen Fakultät ist: Für das Ziel der Frauenförderung birgt das Evaluationsverfahren Chancen!

Was ist Evaluation?

Evaluation verfolgt das Ziel, Forschung und Lehre an den Universitäten "zukunftsfähig" zu machen. Von Seiten des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur soll geklärt werden, wo Stärken und Schwächen an den niedersächsischen Fakultäten liegen. Zur Beantwortung dieser Frage sind die Fakultäten aufgerufen, einen umfassenden Selbstbericht über Entwicklung und Stand von Forschung und Lehre zu erstellen sowie über zukünftige Vorhaben zu berichten. In einem zweiten Schritt verschaffen sich außenstehende Gutachter vor allem durch Gespräche vor Ort einen Eindruck und erstellen hierüber einen Bericht. Schließlich wird dies alles dem Ministerium zugeleitet, das dann eine Grundlage für einen landesweiten Vergleich der Fächer hat. All dies ist auch eine ungewohnte Arbeit für Fakultäten, in denen man gewöhnt ist, die Dinge im internen Kreis aus- und abzuhandeln.

Mitwirkung der Frauenbeauftragten

Ein Kernstück des Selbstberichts der Fakultät ist eine Studierendenbefragung. Auf unsere Initiative hin wurden dort Fragen gestellt, die sonst so nicht gestellt worden wären. Zwei Aspekte gewannen für die Studierendenbefragung vorrangige Bedeutung: Zum einen sollte ein möglichst konturiertes Meinungsbild zu geschlechterspezifischen Fragestellungen entstehen. Zum anderen sollten die Fragen so gefaßt werden, daß die Ergebnisse auch fakultätsintern Diskussionsgrundlage sein können.

Auch zum methodischen Vorgehen konnten wir spezifische Interessen einbringen. Im Idealfall zeigen die Ergebnisse der Befragung Mißstände auf und spiegeln Veränderungswünsche der Studierenden wider. Es ist allerdings von großer Bedeutung, wer und wann gefragt wird. Aus ganz unterschiedlichen Gründen nehmen Studierende die Angebote der Lehre nicht regelmäßig in Anspruch. Beispielsweise sind unter den sogenannten "VieljobberInnen" laut Umfragen des Studentenwerkes mehrheitlich Frauen. Soll die Befragung – gerade auch in bezug auf frauenspezifische Fragen - aussagekräftig und repräsentativ sein, darf sie also nicht nur in ausgewählten Veranstaltungen erfolgen. Zusätzlich zu den Befragungen in verschiedenen Semestern sollte die Studierendenbefragung als eine gut angekündigte Aktion in einem öffentlichen Raum der Fakultät, z.B. in der Eingangshalle, stattfinden.

(Tab. 25a) **Kam es in Lehrveranstaltungen, die Sie in der Vergangenheit besuchten, schon zu diskriminierenden Äußerungen von Lehrenden gegenüber oder in bezug auf Frauen?**

	Gesamt		Geschlecht		Semestergruppen in %		
	Anzahl	in %	weiblich	männlich	<4	4-7	>7
noch nie	298	50,0	38,2	61,4	58,7	49,4	42,1
selten	194	32,6	36,9	28,4	25,4	32,0	40,7
gelegentlich	91	15,3	22,5	8,3	13,6	17,4	14,8
häufig	13	2,2	2,4	2,0	2,3	1,2	2,4
Gesamt	596	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Diskriminierende Äußerungen

Das Wort Diskriminierung wird in der Bundesrepublik vielfach als scharf und unschön empfunden. Es wird häufig mit angeblich radikalen Einstellungen in Verbindung gebracht. Obwohl nicht genau geklärt ist, was im einzelnen unter Diskriminierung verstanden wird, dokumentieren die Ergebnisse ganz klar: Eine außerordentlich hohe Zahl von Frauen und Männern registriert in nicht unerheblichem Ausmaß diskriminierende Äußerungen in den Veranstaltungen.

Ausgehend davon, daß diskriminierende Äußerungen grundsätzlich zu unterlassen sind, ist das als ein Appell an die Lehrenden, derartige Äußerungen zu unterlassen, zu werten. Darüber hinaus erhält das Anliegen, über dieses Thema an der Fakultät eine Diskussion zu führen, durch diese Zahlen stärkere Legitimation. Das Ergebnis kann damit künftig als Diskussionsgrundlage dienen. Geradezu frappierend deutlich sind die Unterschiede in Wahrnehmung und Bewertung zwischen Frauen und Männern. So meinen weit mehr als die Hälfte der männlichen Befragten, derartige Äußerungen seien noch nie vorgekommen.

(Tab. 8a) **Haben Sie Interesse an speziellen Veranstaltungen zu Frauenthemen (z.B. Stellung der Frauen im Europarecht und im Recht der Mitgliedstaaten der Gemeinschaft)?**

	Gesamt		Geschlecht		Semestergruppen in %		
	Anzahl	in %	weiblich	männlich	<4	4-7	>7
Interesse	152	25,5	42,0	9,6	26,6	21,3	27,1
keine Interesse	443	74,5	58,0	90,4	73,4	78,7	72,9
Gesamt	595	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(Tab. 8b) **Sollten Frauenthemen Ihrer Auffassung nach verstärkt als Teilaspekte in den allgemeinen Vorlesungen angesprochen werden (z.B. im Familienrecht, im Arbeitsrecht, in der Kriminologie)?**

	Gesamt		Geschlecht		Semestergruppen in %		
	Anzahl	in %	weiblich	männlich	<4	4-7	>7
ja	144	24,2	38,6	10,2	22,9	20,1	27,0
nein	287	48,2	35,8	60,1	50,0	45,4	48,8
gleichgültig	165	27,7	25,6	29,7	27,1	34,5	24,2
Gesamt	596	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Je mehr Kenntnisse Menschen über ein Thema haben, desto stärker interessieren sie sich dafür (vgl. nur Die Frauenfrage im Elfenbeinturm, Studie der Universität Marburg, 1998). Oder anders gewendet: Je weniger Veranstaltungen zu einem Thema angeboten werden, desto geringer bleibt auch das Interesse. Es besteht also ein positiver allgemein anerkannter Zusammenhang zwischen Studienangeboten seitens der Universität und Studieninteressen seitens der Studierenden. Angesichts der Tatsache, daß bisher in diesem Bereich an

der juristischen Fakultät sehr wenig angeboten wird, ist es außerordentlich bemerkenswert, *wie* viele Studentinnen ausdrückliches Interesse an außerhalb des Pflichtstoffes angesiedelten speziellen Veranstaltungen zu Frauenthemen äußern. Es sind 42%! Demgegenüber spricht die schwache Interessenbekundung der Studenten wohl vor allem dafür, daß bei den Juristen immer noch wenig Bewußtsein dafür vorhanden ist, daß die Frage der Gleichstellung auch sie angeht. Man sollte sie also mit mehr Wissen über die zentralen Fragen unserer Zeit versorgen, um ihnen auf die Sprünge zu helfen!

Bei der Interpretation von Ergebnissen spielen auch Relationen eine besondere Bedeutung. An der Juristischen Fakultät werden zur Zeit fast 20 verschiedene Wahlfächer angeboten, viele dieser Wahlfächer werden von 1-5 % der Studierenden pro Durchgang gewählt. Ein Wahlfach, für das 42 % der Studentinnen und insgesamt ein Viertel aller Jurastudierenden ausdrücklich spezielle Veranstaltungen wünschen, wird wohl schwer zu finden sein.

Optimismus, Pessimismus oder Realismus?

(Tab. 40b) *Wie beurteilen Sie dabei Ihre tatsächlichen späteren Berufsaussichten?*

	Gesamt		Geschlecht		Semesterguppen in %		
	Anzahl	in %	weiblich	männlich	<4	4-7	>7
sehr gut	6	20	1,3	27	00	12	26
gut	69	22,8	15,8	30,0	21,1	25,6	21,9
mittelmäßig	154	51,0	53,3	48,7	57,9	53,5	49,0
eher schlecht	64	21,2	26,3	16,0	21,1	16,3	23,0
sehr schlecht	9	3,0	3,3	2,7	00	3,5	3,6
Gesamt	302	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Frauen schätzen ihre Berufschancen - auch im universitären Bereich - schlechter ein als Männer. Unabhängig davon, ob die Zugangschancen für eine Bewerberin im Einzelfall tatsächlich objektiv schlechter sind (wie es in zahlreichen Untersuchungen belegt ist), spricht viel dafür, daß auch fachlich qualifizierte Frauen wegen dieser von ihnen als schlecht eingeschätzten Lage, von einer akademischen Karriere absehen werden. Aus diesen Zahlen ergibt sich der Appell an Ministerium und Fakultäten die Stellenbesetzungsverfahren zu verbessern und auch Imagepflege zu betreiben, um den in den Gleichstellungsplänen angestrebten Zuwachs von Frauen auch für Toppositionen zu gewährleisten. Auch diese Ergebnisse sind Rückenwind für die damit befaßten Frauenbeauftragten.

Fazit

Evaluation ist auch Interpretation - Evaluation ist vor allem auch Kommunikation. Wenn sich Frauen mit ihren Anliegen in einen Evaluationsprozeß einbringen, so können dadurch Wahrnehmungs- und Interpretationsdifferenzen als Grundprobleme der Frauengleichstellung an der Universität deutlich gemacht werden. Es ist sicherlich fraglich, ob aus den festgestellten Defiziten und Problemen tatsächlich Konsequenzen gezogen werden, um auf eine Verbesserung der Verhältnisse hinzuwirken. Aber zumindest kann es Anstoß für eine entsprechende Kommunikation innerhalb der Fakultät sein.

Die Ergebnisse der Studierendenbefragung überzeugen durch ihren "Hier-und-Jetzt"-Charakter. Sowohl die einzelnen Fragestellungen, als auch die Methode der Befragung sind in der Arbeitsgruppe Evaluation im Konsens beschlossen worden, was den Wert der Ergebnisse als Diskussionsgrundlage noch erhöht. Das Evaluationsverfahren bietet die Möglichkeit, Tatsachen zu belegen, was spätestens zur nächsten Debatte über den Gleichstellungsplan genau so gebraucht wird.

