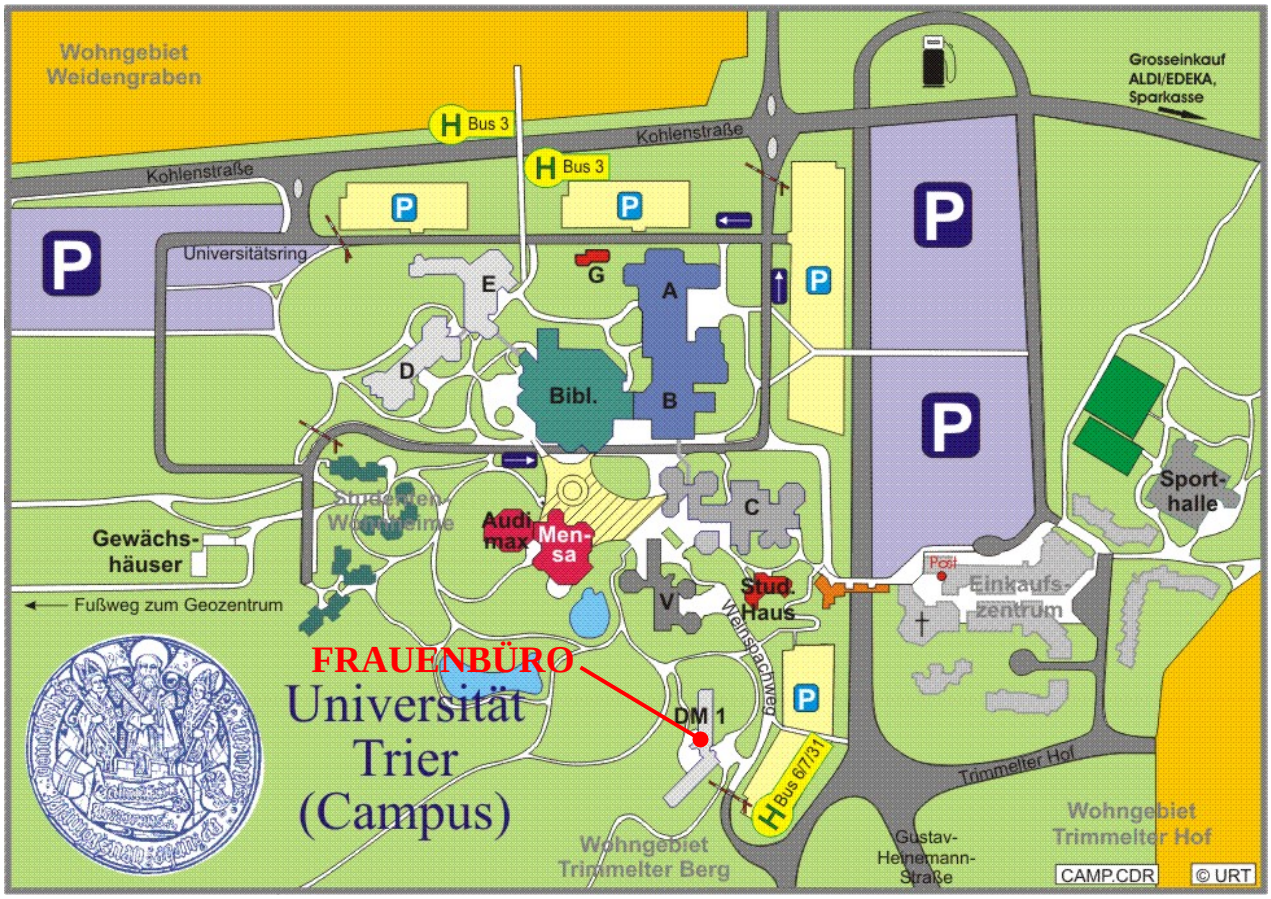
Universität Trier

FRAUEN - IM AUFWIND ODER GEGENWIND DER REFORMEN?

FRAUENINFO 14

So erreichen Sie das Frauenbüro:

Drittmittelgebäude Raum 38-40, 51
Tel. 0651/ 201-3196/7 sowie 3257
Fax: 0651/ 201-3279
frauenbuero@uni-trier.de
www.uni-trier.de/frauenbuero/



Impressum:

Herausgegeben von der Frauenbeauftragten der Universität Trier
Redaktion und Gestaltung: Frauenbüro: Dorothee Adam-Jager, Claudia Winter, Edith Kirsten
Druck: Technische Abteilung der Universität Trier
Juni 2005
Auflage: 800

Titelseite: www.pixelquelle.de/details.php?image_id=20266

Die Redaktion bedankt sich bei allen, die Artikel eingesandt oder anderweitig zur Entstehung des Fraueninfos Nr. 14 beigetragen haben.

LIEBER LESER,
LIEBE LESERIN,

gerne ergreife ich die Gelegenheit Sie in unserem aktuellen Fraueninfo anzusprechen; erlauben Sie mir, meine Sichtweise im Amt der Zentralen Frauenbeauftragten darzulegen und Sie auf das vorliegende Heft einzustimmen.

Frauenförderung und Gleichstellung sind an der Universität Trier nun seit mehr als 15 Jahren etabliert und bleiben weiterhin Aufgabe. Auf den Leistungen der Vorgängerinnen, auf den Erfolgen, die die Universität insgesamt in diesem Feld erreicht hat, kann die weitere Arbeit aufbauen. Es bleibt noch einiges zu tun, um die Dinge voranzubringen, und das wird nur gemeinsam möglich sein. Frauenförderung will einen konstruktiven Beitrag zur weiteren Entwicklung der inneren Struktur dieser Hochschule und zu ihrer Außenwirkung leisten, zu ihrer Innovations- und Zukunftsfähigkeit.

Ziele in der nahen Zukunft sind die kontinuierliche Entwicklung zu einer familiengerechten Hochschule, die tragfähige Neufassung und Umsetzung des Frauenförderplans unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming, die Implementierung eines Anreizsystems zur Honorierung der Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages, die Förderung des Entwicklungsschwerpunktes Frauen- und Geschlechterforschung, sowie - nach wie vor - die Erhöhung der Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen. Nicht zuletzt ist die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht bei der Studienstrukturreform ein wesentliches Anliegen.

Es geht aber hochschulpolitisch in diesem Feld nicht nur um programmatische Zielsetzungen, es geht um die Gestaltung einer Kultur des Miteinanders, die in allen Bereichen frei von Diskriminierung qua Geschlecht, letztlich frei von jeglicher Diskriminierung ist. Lassen Sie uns also die Bedingungen so gestalten, dass es jeder und jedem möglich ist, die eigenen Fähigkeiten zu entfalten, Talente zu entwickeln und einzusetzen. Die Universität kann dabei nur gewinnen, denn letztlich sind es - mehr noch als die verfügbaren Mittel - die Menschen, die hier studieren, lehren, forschen und tätig sind, die die Hochschule durch ihre Leistungen gestalten und voranbringen.

An Hochschulen, die wie keine andere Institution für Bildung und Entwicklung stehen, wollen Menschen sich selbstverständlich auch eigene Entwicklungsmöglichkeiten erarbeiten. Chancengleichheit ist eine wesentliche Voraussetzung, sich mit dieser Universität zu identifizieren und hoch motiviert zu sein.

Bei einer so grundsätzlichen Frage wie der Gestaltung einer geschlechtergerechten Hochschule sind auch Ihre Sichtweise und Ihre Mitwirkung gefragt; gerne nehmen wir also Ihre Anregungen entgegen. Auf den nachfolgenden Seiten wollen wir Sie informieren über unser Schwerpunktthema - die Umstellung auf Bachelor- und Master-Abschlüsse - , über Studienkonten, über die Mittelverteilung bei der Frauenförderung zur gezielten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, über die Zentrumsgründung in der Frauen- und Genderforschung und über vieles andere mehr.

Ich wünsche Ihnen eine kurzweilige, angenehme und interessante Lektüre.

Dorothee Adam-Jager, Frauenbeauftragte des Senates

Inhaltsverzeichnis

Hochschule und Reformen

Schwerpunkt: Bachelor und Master - Chance für Gender-Themen und Gleichstellung? 6
Zwischen Hochschulreform und Finanznot: Wohin entwickelt sich die Gleichstellungsarbeit? 14
Sind Studienkonten kinderfreundlich? 15
"Notgroschen" 17
„Ich würde das gerne machen, was muss ich können?“ 18

Hochschule Intern

Strukturpolitische Zuweisung - Frauenförderungsindikator 22
Frauenbeauftragte der Universität Trier stellen sich vor 23
Autonomes feministisches Frauen- Lesbenreferat des AStA 28
Frauen im Personalrat – Soll-Quote oder Partizipation? 28
Beratung für Auszubildende im Internetforum des DGB 30
Frauenförderpreise an der Universität Trier 30
Das Projekt "Frequently Asked Questions (FAQ) – 32
Auswertung der Befragung des wissenschaftsstützenden Personals der Universität Trier 2004 34

Nachwuchsförderung

Arbeitsraum für DoktorandInnen und HabilitandInnen an der Universität Trier 39
Promotionsförderung und Geschlecht 39
Mutmacherinnen für Naturwissenschaft und Technik 45

Frauen- und Genderforschung

Gründung des Centrums für Postcolonial und Gender Studies 47
Ehrenpreis der Johanna-Löwenherz-Stiftung 49

Aktuelles

"Nie wieder Büro!" 50
Frauen informiert 53
Broschüren, die Sie bei uns kostenlos erhalten 56
Das Archiv im Frauenbüro 57
Veranstaltungshinweise 57
Berühmte Frauen - Hannah Arendt – Kurzbiographie 59

HOCHSCHULE UND REFORMEN

Bachelor und Master - Chance für Gender-Themen und Gleichstellung?

BA/MA - Chancen und Risiken aus der Geschlechterperspektive

Die Gestaltung der Studienstrukturreform ist ein komplexer Prozess, eine besondere Herausforderung, die aber auch Gestaltungsspielräume bietet. Die nachfolgend dargestellten Gesichtspunkte aus der Geschlechterperspektive sind in die Diskussion mit einzubeziehen, denn die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist gesamtgesellschaftlich immer noch nicht so stark aufgebrochen, dass wir von Gleichheit in diesem Bereich ausgehen könnten. Auch wenn für viele junge Frauen Ausbildung, Studium und Berufstätigkeit längst selbstverständlich sind, müssen „weibliche“ Lebensverhältnisse bei Reformdiskussionen - trotz ermutigender Entwicklungen - weiter mit in den Blick genommen werden.

Erste Hinweise zu Chancen, Risiken und Nebenwirkungen stellt Prof. Dr. Sabine Hering in ihrer Tagungsdokumentation „Analysen und Handlungsempfehlungen zur Herstellung von Chancengleichheit bei der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen an deutschen Hochschulen“ vor; die Tagung fand im Oktober 2003 in Frankfurt am Main statt.

Demnach bietet – nach der derzeitigen Einschätzung von Expertinnen und Experten – die Einführung der neuen Studiengänge grundsätzlich eher Chancen als Nachteile für Frauen.
Chancen können sein:

1. BA-/MA-Studiengänge werden häufiger als Teilzeitstudiengänge angeboten, ein Merkmal, das vor allem den Studierenden Vorteile bietet, die erzieherische oder pflegerische Aufgaben übernehmen.
2. Durch neue Fächerkombinationen und neue Lehrinhalte könnten sich attraktive Studienmöglichkeiten ergeben, die besonders auch Studentinnen ansprechen.
3. Modularisierung ermöglicht eine individuellere Studiengestaltung mit eigenen Kombinationsmöglichkeiten und Absolvierung im "Baukastensystem". Der Abschluss einzelner Module mit Prüfungsleistungen kann die Studienmotivation auch über einen längeren Zeitraum erhalten (z.B. bei Teilzeitstudium), da Teilerfolge sichtbar werden. Damit könnten solche Studiengänge zur Vereinbarkeit mit Familienaufgaben beitragen, was allerdings stark von der Ausgestaltung des modularisierten Systems abhängt.
4. Modularisierung erlaubt die Anrechnung extrafunktionaler Kompetenzen (sog. Schlüsselqualifikationen), deren Aneignung Studentinnen oft leichter fällt.
5. Die internationale Zusammenarbeit europäischer Länder kann zu neuen Impulsen führen, die vor allem Studierende nutzen können, die Interesse an interkulturellen Lern- und Arbeitsprozessen haben.
6. Durch die neue Struktur erfährt der Bereich der Lehre, in dem sich Dozentinnen stark engagieren, eine Aufwertung.
7. Werden erzieherische und gesundheitspflegerische Ausbildungen, die bisher auf der Fachschulebene absolviert wurden, zukünftig auf Fachhochschulebene gehoben und in Bachelorprogramme überführt, würde damit eine weitere Gruppe von Frauen an die Hoch-

schulen gelangen; diese Ausbildungsgänge könnten dann aufgrund ihres steigenden Prestiges auch attraktiver für Männer werden.

8. Verringert sich die Studiendauer eines Erststudiums im Vergleich zu Diplomstudiengängen, könnte dies auch solche Frauen ermutigen, die bisher aufgrund von Familienarbeit vor einem längeren Studium zurückschreckten.
9. Lehr- und Lernformen mit kooperativen und partizipatorischen Elementen, Interdisziplinarität und Praxisorientierung sowie Vermittlung sozialer Kompetenzen können den Frauenanteil an den Studierenden deutlich erhöhen.
10. Wird die Promotionsphase von strukturierten Programmen begleitet (z.B. Graduiertenkollegs), partizipieren jene Frauen um so mehr, die familiäre Anforderungen mit wissenschaftlicher Arbeit vereinbaren müssen (Anforderungen werden überschaubarer, planbarer, und wenn finanziell gefördert, besser vereinbar mit Familienarbeit).

Voraussetzungen für die Umsetzung dieser Chancen sind vor allem Maßnahmen, die auf Information, Beratung und Netzwerkbildung abzielen. Ein hohes Maß an Transparenz ist erforderlich. Es sind breit gestreute und allgemein verfügbare Informationen notwendig über Studienvoraussetzungen und –abschlüsse, über den Aufbau und die Abstimmung von Studienelementen und die zu erwartenden Berufsperspektiven. Zentral ist hierbei die Implementierung umfangreicher Beratungsangebote für Studieninteressierte und Studierende. Netzwerkbildung ist zu unterstützen, denn Studienkollektive können einem vorzeitigen Studienabbruch aufgrund von Vereinzelung und Verunsicherung entgegenwirken.
Die Herstellung von Transparenz, intensive Beratung und die Unterstützung für eine soziale Vernetzung gehen allerdings mit zusätzlicher Belastung der Lehrenden einher; weibliche Mitglieder könnten hier erfahrungsgemäß mehr gefordert werden. Dieser Aspekt verweist auf eine neue Problemebene, nämlich die Folgen für den akademischen Mittelbau.

Mit der Studienstrukturreform gehen **eine Reihe von Risiken** einher, die es zu verhindern gilt:

Der Bachelor darf keine berufliche Sackgasse werden
Die gestufte Studienstruktur mit kurzem grundständigem Studium könnte vermehrt Frauen in die Bachelorstudiengänge ziehen; dies birgt die Gefahr, dass Frauen eher als Männer der Notwendigkeit nachgeben, in den Beruf zu gehen und das Studium auch später nicht fortzusetzen. Wenn das Masterstudium nicht direkt im Anschluss aufgenommen wird, müssen möglicherweise Berufstätigkeit unterbrochen, Familienaufgaben umverteilt, Hochschule gewechselt und Studiengebühren in Kauf genommen werden. Dies stellt für Frauen, die in der Regel über geringere finanzielle Mittel verfügen, nicht zu unterschätzende Hürden dar. Der Trend, dass sich Frauen eher „praktisch“ orientieren und sich mit grundständigen Studienabschlüssen begnügen, würde verstärkt werden.

Geschlechtsspezifische Segregation im Studium würde zur entsprechenden Segregation der Berufsfelder führen
Die geringere Repräsentanz von Frauen in Masterstudiengängen würde dazu führen, dass Frauen in bestimmten akademischen Berufen unterrepräsentiert sind und damit ganze Berufsfelder und das obere Segment der von ihnen gewählten Berufsfelder (Leitungsebene und Führungspositionen) Männern überlassen würden. Dadurch würde bisher Erreichtes wieder infrage gestellt.

Mögliche Nachteile für Studierende
Belastungen sind Barrieren der Durchlässigkeit zwischen BA und MA, per se hohe Studiengebühren, ebenso weiterbildende Masterstudiengänge mit hohen Studiengebühren ohne finanzielle Unterstützung nach BAföG.

Mögliche Nachteile für das wissenschaftliche Personal
Die neue Studiengangstruktur darf nicht zu einer verstärkten Verschiebung der Geschlechterverteilung zuungunsten von Wissenschaftlerinnen beitragen, wenn durch die Trennung in grundständige Bachelor- und weiterführende Masterstudiengänge eine tendenziell geschlechtssegregierende Trennung der Lehrenden entsprechend der Studiengänge vorgesehen würde und nicht mehr alle weiblichen und männlichen Lehrenden gleichermaßen Zugang zu Forschung und Weiterbildung bekämen.
Es besteht die Gefahr, dass Wissenschaftlerinnen in verschiedenen Arbeitsfeldern außerhalb von Lehre und Forschung (Curriculumentwicklung, Gremienarbeit, Beratung und alle Formen der Selbstverwaltung) überproportional belastet werden. Eine Überforderung des weiblichen wissenschaftlichen Personals könnte besonders im Bereich der Beratung auftreten, denn die bessere Betreuung der Studierenden könnte als absehbare Mehrbelastung zu den gravierendsten Faktoren, welche die Studienreform für die weiblichen Angehörigen der Hochschulen mit sich bringen könnte, gehören. Dies könnte allerdings durch die Schaffung von Funktionsstellen vermieden werden.

Handlungsempfehlungen:
- **auf der Ebene der Bildungs- und Hochschulpolitik**
  Bereits bei der Akkreditierung liegt ein wichtiger Ansatzpunkt zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit, denn die Frauenfreundlichkeit eines Studiengangs ist vor allem dann gegeben, wenn er die Kriterien Interdisziplinarität, Berufsbezug, ökologische Kompetenz, interkulturelle Aspekte und die Betonung der Sprach- und Genderkompetenz berücksichtigt. Getrennt davon ist die Familienfreundlichkeit von Studiengängen zu überprüfen, also Fragen von Teilzeitstudium, berufs-/familienbegleitenden Studienmöglichkeiten, e-learning, Schaffung von bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangeboten.
- **auf der Ebene der Hochschulen und Hochschulentwicklung**
  Für die Studierenden gilt es vermehrt Beratungsangebote zu installieren. Es sollten Lerngruppen eingerichtet werden, die Möglichkeit des Teilzeitstudiums sollte gegeben sein, Transparenz über Ziele, Modalitäten und Berufschancen der Studiengänge sollte hergestellt werden.
- **auf der Ebene der Lehrenden**
  Eine Trennung von Forschung und Lehre sollte auf jeden Fall vermieden und es sollten keine neuen geschlechtsspezifischen Hierarchien geschaffen werden.
- **auf der Ebene der Forschung:**
  Es besteht Bedarf an Hochschul- und Genderstudien, wie z.B. die erweiterte Forschung zum Thema der Chancengleichheit in Bachelor- und Masterstudiengängen in Bezug auf Studiengangsentwicklung und deren Evaluation.

Zusammenfassend bleibt die wichtigste Forderung, dass der Gender-Aspekt in Zukunft bei neuen Akkreditierungen und Reakkreditierungen Berücksichtigung findet.

10 gute Gründe zur Berücksichtigung des Qualitätsmerkmals Gender bei der Studienstrukturreform

1. Berliner Kommuniqué der Konferenz der europäischen HochschulministerInnen vom 19.09.2003

Obwohl Frauenförderung und Gender Mainstreaming seit mehreren Jahren auf gesetzlicher und politischer Ebene verankert sind, und folgerichtig auch ein zentrales Thema der Bachelor/Master-Debatte sein sollten, rückten die geschlechtsspezifischen Folgen des Bologna-Prozesses erst mit der Berlin-Erklärung im September 2003 in den Blickpunkt. In der Präambel wurde im Zusammenhang mit der sozialen Dimension der Schaffung des Europäischen Hochschulraumes auf den Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheit Bezug genommen. Die offizielle deutsche Übersetzung lautet:
„Die Ministerinnen und Minister bekräftigen erneut die Bedeutung der sozialen Dimension des Bologna-Prozesses. Die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, muss mit dem Ziel, der sozialen Dimension des Europäischen Hochschulraumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden; dabei geht es um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene.“(Berlin Communiqué deutsch 2003,S.1)
Der Qualitätssicherung und Akkreditierung kommt im Bologna-Prozess nach dem Schlusskommuniqué der Berlin-Konferenz zentrale Bedeutung zu.

2. Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) vom 15.10.04

In ihrer Stellungnahme zur notwendigen Weiterentwicklung des Systems der Akkreditierung in Deutschland legte die KMK zentrale Eckpunkte fest. Vor allem dem Akkreditierungsrat kommt sowohl bei der Einführung des neuen gestuften Studiensystems und der Qualitätsentwicklung über Akkreditierung als auch bei deren Weiterentwicklung eine Schlüsselfunktion zu. Kernbestand der Aufgaben des Akkreditierungsrates ist die Akkreditierung der Agenturen. Die Agenturen sind bei der Akkreditierung eines Studiengangs an die ländergemeinsamen und landesspezifischen Strukturvorgaben gebunden. Zu den Aufgaben des Akkreditierungsrates gehört es sicher zu stellen, „dass der Gender-Mainstreaming-Ansatz des Amsterdamer Vertrages der Europäischen Union vom 2. 0ktober 1997 sowie die entsprechenden nationalen Regelungen im Akkreditierungssystem berücksichtigt und umgesetzt werden.“

3. 41. Sitzung des Akkreditierungsrates / Beschlussfassung 9.12.04

Zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im Akkreditierungssystem wird die Aufnahme der Geschlechterthematik in die Mindeststandards und Kriterien des Akkreditierungsrates erörtert. Da die Erfahrungen der Vergangenheit gezeigt hätten, dass „weiche“ Vorgaben nicht beachtet würden, sprachen sich die Mitglieder für klar definierte Zeitvorgaben bezüglich der Umsetzung aus.
Es wurde explizit darauf hingewiesen, dass der Akkreditierungsrat gemäß den in den KMK-Eckpunkten festgelegten Aufgaben sicher zu stellen habe, „dass der Gender-Mainstreaming–Ansatz im Akkreditierungssystem berücksichtigt und umgesetzt werde und daher entsprechende Regelungen in die mit den Agenturen zu schließenden Vereinbarungen aufgenommen werden sollten.“
Der Akkreditierungsrat beschließt „Grundsätze für die Reakkreditierung von Studiengängen“. Ein entsprechender Antrag muss in Punkt 6 folgende Information enthalten:

„Darstellung der Evaluationsergebnisse unter besonderer Berücksichtigung der Modularisierung, des ECTS und Genderaspekten sowie der Bewertung der student work load."

4. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Die BuKoF hat in ihrem Positionspapier zum „Qualitätsmerkmal Gender bei der Akkreditierung von Studiengängen" ausdrücklich darauf hingewiesen, „dass die Berücksichtigung der Kategorie Gender bei der Planung, Durchführung und Evaluation von Studiengängen ein unverzichtbares Qualitätsmerkmal ist, das als Querschnittsaufgabe in alle Bereiche aufzunehmen ist. Dabei geht es sowohl um die Gestaltung der Studieninhalte, als auch um die Gestaltung der Studienstrukturen".

5. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung – CEWS - Sept. 2004

Im seinem Positionspapier „Akkreditierung - Geschlechtergerechtigkeit als Herausforderung" schlägt das Kompetenzzentrum dem Akkreditierungsrat vor, zur Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland die Mindeststandards im Sinne des Gender-Mainstreaming- Ansatzes der Bundesregierung wie folgt zu ergänzen:
„Bei der Akkreditierung sind die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter zu berücksichtigen, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Lehre und Berufswelt hinzuwirken".

6. Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz

Das Landeshochschulgesetz beschreibt in §2 wesentliche Aufgaben:
(1)...Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).
(2) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
(4) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse Studierender mit Kindern und Studierender, die nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftige Angehörige tatsächlich betreuen. Sie tragen Sorge dafür, dass Studierende mit Behinderungen in ihrem Studium nicht benachteiligt werden....

7. Grundordnung der Universität Trier

In ihrer Grundordnung hat sich die Universität Trier dem Leitbild einer Familiengerechten Hochschule verpflichtet. Im Besonderen geht es hier um die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienarbeit.

8. Entwicklungsperspektiven der Universität Trier

In ihren Entwicklungsperspektiven hat die Universität Trier auch den Entwicklungsschwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung weiter fortgeschrieben(Dezember 2004).

9. Hochschulprogramm „Wissen schafft Zukunft"

Das rheinland-pfälzische Hochschulprogramm sieht ausdrücklich die finanzielle Förderung der Einführung konsekutiver Studiengänge vor. Die Maßnahme soll Anreize für eine zügige Umstellung auf die gestufte Bachelor/Master-Studienstruktur bieten und neue Entwicklungen unterstützen. Als ein Kriterium fungiert die besondere Berücksichtigung von Genderaspekten, insbesondere frauenspezifischer Lehrmodule.

10. Frauenbeauftragte der Fachbereiche

Die Frauenbeauftragten der Fachbereiche können in den einzelnen Fächern mittels der ihnen zur Verfügung stehenden Frauenfördermittel Lehraufträge zu fachspezifischen Ergebnissen der Frauen- und Genderforschung im Rahmen der Modularisierung der Studiengänge finanziell fördern.

Weitere Perspektiven zur Umsetzung und Implementierung

Im Rahmen der Tagung „Mehr als ein Gendermodul“, die im Dezember 2004 an der FH Dortmund stattfand, wurden wichtige weitere Erkenntnisse zur Umsetzung des qualitativen Aspekts von Gender von Prof. Sigrid Michel zusammengetragen:

Gefordert ist eine gendersensible Didaktik. Denn die Didaktik spielt eine größere Rolle für geschlechtergerechte Studienstrukturen als zunächst vermutet. Dies betrifft besonders das geschlechterdifferente Aneignungsverhalten wie auch die Rahmenbedingungen und die Organisation von Lernprozessen.

Die Gendersensible Studiengestaltung eines Studiengangs umfasst, neben den schon genannten Kriterien, Lehr- und Lernformen mit partizipatorischen und kooperativen Elementen; in technischen Studiengängen sind, wenn der Anteil von Studienanfängerinnen unter 10% liegt, auch monoedukative Elemente oder Studienphasen vorzusehen. Grundsätzlich sollten zu strenge Fächergrenzen durch Transdisziplinarität aufgebrochen und ein enger Bezug zu praxisrelevantem Wissen geschaffen werden.

Genderaspekte sind in die Hochschulsteuerung mit einzubeziehen, zum Beispiel durch Zielvereinbarungen, auch auf Fachbereichsebene, begleitet durch ein entsprechendes Monitoring sowie Integration in die leistungsbezogene Mittelvergabe. Eine fächerübergreifende Arbeitsgruppe zu Gender in Studium und Lehre, an der die Frauenbeauftragten mitwirken, könnte Leitfäden in Abstimmung auf die Kriterienvorgaben der Akkreditierungsagenturen entwickeln.

Im Prozess der Modularisierung sind Lehrinhalte so zu gestalten, dass sie Genderaspekte als verpflichtende Bestandteile in der Regellehre aufnehmen – unter Einbeziehung der Ergebnisse der Genderforschung der jeweiligen Fachdisziplinen – für den Erwerb von Fachkompetenzen und als Teil des Erwerbs sozialer Kompetenzen der Studierenden als den zukünftigen Führungskräften.

Bachelor- und Masterstudiengänge müssen entsprechenden Berufserfolg ermöglichen. Hochschulen sollten ExpertInnenanhörungen während des Studiums durchführen, ebenso nach Abschluss des Studiums ein Monitoring des Erfolgs ihrer AbsolventInnen. Außerdem sollten auch die AbbrecherInnenquoten geschlechterdifferenziert dokumentiert werden.

Arbeitgeberorganisationen sowie Unternehmensverbände müssen dafür Sorge tragen, dass AbsolventInnen gezielt durch Praxisangebote, Unternehmensprojekte und berufsvorbereitende Studienelemente auf Führungsaufgaben in der Wirtschaft vorbereitet werden. Sie müssen durch Öffentlichkeitsinitiativen ihr „Abnahmeverhalten“ für qualifizierte AbsolventInnen der neuen Studiengänge deutlich machen.

Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sind in der Pflicht eigene Gendersensibilität und -kompetenz zu entwickeln, wenn sie als "Peers" in die Gestaltung der Studienreform eingebunden sind.

Eine erweiterte Forschung zum Thema Chancengleichheit in BA/MA Studiengängen im europäischen Vergleich ist erforderlich.

Ein Projektstudium bietet die Chance zur Verknüpfung von sozialer Kompetenz und Fachkompetenz, theoretischer und praktischer Qualifizierung und einer Kombination aus Einzel- und Gruppenarbeit.

Bedeutend sind in der Studieneingangsphase soziale Netze, die sozial-integrative Funktion von Tutorien und Studienkollektiven. Gerade Studentinnen sind hier zu stärken, außerdem ist die Verringerung von unangemessen hohen Belastungen im Studium durch Abbau extrem hoher Stundenzahlen in einzelnen Fächern und die Herstellung von Transparenz wichtig. Bessere Information von AbiturientInnen vor Studienbeginn ist dringend geboten.

Nimmt man all diese Aspekte in den Blick, so lässt sich feststellen, dass das Ziel einer Bildung für eine nachhaltige Entwicklung ohne Beachtung der Genderdimension und Einbindung von Genderwissen und -kompetenz nicht gewährleistet ist.

BA-Studienordnungen – „ein Scheuklappen vermittelndes, prüfungsdynamisches Kanalsystem?“

Längst nicht alle Lehrenden und auch nicht alle Studierenden sind von der aktuellen Entwicklung der Bildungs- und Hochschulpolitik begeistert. So wandte sich der bereits emeritierte und politisch als unbequem bekannte Wissenschaftler der FU Berlin, Wolf-Dieter Narr, mit einem viele Seiten umfassenden offenen Brief[1] an seine KollegInnen und die Studierenden des Otto-Suhr-Institutes. Er sieht mit der Studienordnung BA nichts weniger als „das ‚Allerheiligste’ von Lehre und Lernen, das Herz der Universität in Gefahr: Die Freiheit des Studierens, und von ihr hergeleitet, die Freiheit des Lehrens. ... Lehr-, Lernprozesse würden arbeitsmarktpolitisch ausgerichtet, darauf geeicht, mobile und flexible Charaktere zu produzieren, die kostengünstig unterzubringen oder arbeitslos still zu stellen sind.“ Soziale Unterschiede würden, mit der erstmaligen Klassenteilung des Studiums in ein kurzes und ein längeres, bildungspolitisch ratifiziert. So produziere man Versager und aufgeblasene Leistungseliten. Ein Skandal wäre, dass Sozialwissenschaftler an dieser Naturkonstruktion von Ungleichheit mitwirken würden.

Aber Narr wendet seine scharfe Kritik konstruktiv, indem er die Bedingungen benennt, die gegeben sein müssen, um ein politikwissenschaftliches Studium absolvieren zu können. Da diese Bedingungen grundsätzlich auf jedes wissenschaftliche Studium übertragbar sind, sollen sie nachfolgend im Wortlaut ausgeführt werden. Der Autor setzt Maßstäbe für die anstehende Gestaltung neuer Studiengänge.

[1] Auf Wunsch erhalten Sie den vollständigen offenen Narr-Brief: Tel. 201-3197 oder frauenbuero@uni-trier.de

"*Politikwissenschaftliche Lehr- und Lerninhalte und Lernformen sind so anzulegen, dass in knapp, aber ausreichend bemessenen 10 Semestern prinzipiell alle, die das Fach PW studieren, die Fähigkeit zur Kritik politikwissenschaftlicher Urteilskraft erwerben können. Dieses kognitiv-habituell ehrgeizige Ziel ist unter folgenden, Bedingungen erreichbar:*

1. *dass die Lehr- und Lernformen dem angestrebten Ziel entsprechen. Das heißt an erster Stelle, dass die Lernenden als mitlernende, mitmachende, mitbestimmende Personen ernst genommen werden (diese Brise „Humboldt" bleibt gerade heute essentiell);*
2. *dass die Lehrenden pro zweijährigem Lehrblock Veranstaltungen anbieten, die in Inhalt, Methode und Form aufeinander bezogen sind;*
3. *dass die Lehr- und Lernformen, so verschieden sie angelegt sein mögen, intensive Auseinandersetzungen über die jeweiligen Themen zulassen und, soweit irgendwie möglich, der Dewey'schen Devise des „learning by doing" folgen. Kein Methodenkurs mehr, beispielsweise, ohne dass die quantitativen und qualitativen Methoden fallspezifisch praktiziert würden; kein Kurs zur repräsentativen Demokratie mehr ohne ausgiebige teilnehmende Beobachtung etwa des Parlaments oder eines Wahlvorgangs u.v.a.m.. Umgekehrt: kein Praktikum mehr, das nicht im Rahmen der Universität analytisch bedacht würde, wie kein Schreiben von Diplom- und Magisterarbeiten ohne vorherige Schreibschulung;*
4. *dass die unverkürzte Freiheit des Studierens am schmalen, aber zähen Stamm eines Kerncurriculums sich empor ranke und blühe. Dieses Kerncurriculum, das in seiner Komposition periodisch neu zu diskutieren ist, besteht im 10semestrigen Studium aus maximal 15 Veranstaltungen. Deren Themen, Methoden und Formen sind lehr- und lernpflichtig für alle. In ihnen sind jeweils die „Minima Moralia" der Politikwissenschaft anzubieten und zu studieren. Ein wenigstens 4stündiger, mit blockartigen Elementen angebotener Kurs im 8. Semester gilt in jedem Fall, beispielsdurchsetzt, der oben schon genannten Kritik der politikwissenschaftlichen Urteilskraft als einer lehr-lernenden Summe des Studiums;*
5. *dass die Durchsichtigkeit des Studiums und der allen abverlangten Prüfungen groß ist und erwartbar organisiert wird. Auf diese Weise ist zu gewährleisten und feinkörnig zu überprüfen, dass alle Prüfungsleistungen fast wie reife Birnen vom Baum des normalen Studierens fallen; dass die Prüfungsangst auf unvermeidliche, persönliche unterschiedliche Minima begrenzt wird; dass es so gut wie keine „drop-out"-Rate, sprich keine Studienabbrecher und keine sog. Langzeitstudenten mehr geben wird (die neuerdings wieder viel erörterte „drop-out"-Rate und eine hohe Durchfallquote sprechen in aller Regel nicht gegen die unfähig oder faul Studierenden, sondern gegen kognitiv-habituell schlecht gebaute Curricula und unzureichende Lehr-Lernformen)."*

Zwischen Hochschulreform und Finanznot: Wohin entwickelt sich die Gleichstellungsarbeit?

16. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

Die Themen "soziale Situation von Studierenden", "Wissenschaftstarifvertrag" und "Hochschulauswahlverfahren" standen im Mittelpunkt der 16. BuKoF, die vom 6. bis 8. Oktober 2004 in der Evangelischen Akademie in Loccum stattfand. Über 140 Vertreterinnen aus 65 Hochschulen haben neue Forschungsergebnisse über bestehende Gleichstellungsdefizite und mögliche Gegenmaßnahmen vor dem Hintergrund der aktuellen wissenschaftspolitischen Situation diskutiert.

"First class people choise first class people, second class people choise third class people" mit dieser prägnanten Aussage nahm der Staatssekretär des niedersächsischen Wissenschaftsministeriums, Dr. Josef Lange, Bezug auf ein bekanntes Dilemma in Personalauswahlverfahren. Ob dieses Statement auch eine Erklärung dafür bietet, dass Deutschland beim Anteil seiner Professorinnen noch immer die rote Laterne trägt, ließ er allerdings offen.

Prof. Margo Brouns, Groningen, stellte ihre Studie "Gender und Excellence in the Making" vor. Sie untersuchte Bewertungsverfahren in Berufungen und Begutachtung von Stipendien und Forschungsanträgen im europäischen Vergleich.

Seit 1951 gibt das Deutsche Studierendenwerk im Drei-Jahres-Intervall eine Sozialerhebung unter den Studierenden in Auftrag. Dr. Elke Middendorf, HIS Hannover, trug bemerkenswerte und auch besorgniserregende Ergebnisse vor. So ist die soziale Herkunft immer noch das wirkungsmächtigste Selektionskriterium: Finden lediglich 8 von 100 jungen Menschen aus Arbeiterfamilien den Weg zur Universität, sind es hingegen 84 von 100 aus Beamtenhaushalten. Trotz der aufholenden Bildungsbeteiligung von Frauen in den vergangenen 10 Jahren müssen die Ausgangsbedingungen (Herkunft, Noten) für junge Frauen optimal sein, bevor sie ein Studium aufnehmen; junge Männer schlagen diesen Weg ein auch bei suboptimalen Voraussetzungen.

23% aller Studierenden brechen ihr Studium ab, Männer zu 26% und Frauen zu 20%. Ein Viertel der Studierenden absolviert faktisch ein Teilzeitstudium. Vereinbarten ca. 1/3 der DDR-Studierenden ihr Studium mit Kindererziehung, so gibt es 14 Jahre nach der Wiedervereinigung keinen Unterschied mehr zwischen Ost und West; 6 bis 7% der Studierenden sind Eltern.

(Weitere Ergebnisse unter:
www.sozialerhebung.de)

Über die schwierige Situation der laufenden Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst, die durch den Ausstieg der Tarifgemeinschaft deutscher Länder entstanden ist, berichtete das Bundesvorstandsmitglied von ver.di, Dr. Steinheimer. Er erwartet eine Einigung über einen Arbeitszeitkorridor bis zu 45 Std./Woche und bis zu 12 Std./Tag sowie über Arbeitszeitkonten und die Eckeingruppierung.

Prof. Regine Wecker, Basel, berichtete über die Evaluation des Züricher Graduiertenkollegs ‚Wissen, Gender und Professionalisierung', die als ein anschauliches Beispiel für das Fortbestehen von Diskriminierungsmechanismen und Geschlechterblindheit dienen kann.

Bezüglich des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum Hochschulrahmengesetz von 2002 forderte die BuKoF neben der rechtlichen Absicherung der Juniorprofessur den Gesetzgeber auf, die Neuregelung zum Anlass zu nehmen, bekannt gewordene Fehlentwicklungen im Bereich der befristeten Arbeitsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu korrigieren.

Abschließend bekräftigten die Teilnehmerinnen der Jahrestagung ihre Absicht, den in den zurückliegenden Jahren verkümmerten Dialog zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik gewinnbringend für

beide Seiten zu intensivieren. An dieser Absicht hatte der die Tagung abschließende Vortrag "Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen – Facetten schwieriger Vermittlungen" der streitbaren PD Dr. Angelika Wetterer, Hannover, maßgeblichen Anteil.
Weitere Informationen unter
http://www.bukof.de.

Sind Studienkonten kinderfreundlich?

Der Countdown ist abgelaufen. Seit dem Wintersemester 04/05 haben (fast) alle Studierenden an den staatlichen rheinland-pfälzischen Hochschulen ein Studienkonto. Damit wurde der Grundstein für eine Entwicklung gelegt, die sich bereits jetzt schleichend und noch relativ unbemerkt an den Hochschulen umtreibt: Bildung wird zur Dienstleistung, zu einem knappen Gut. Studiert man nicht schnell genug, wird man für die Inanspruchnahme der „Ware Bildung“ kräftig zur Kasse gebeten: an die ersten gingen bereits Zahlungsaufforderungen in Höhe von mindestens 650 Euro Studienentgelt pro Semester.

Studienkonto - Was ist das eigentlich?

Als Student und Studentin erhielt man zu Beginn des Wintersemesters 2004/05 bei der Rückmeldung ein Studienkonto mit einem Startguthaben von 200 Semesterwochenstunden. Für eingeschriebene Studierende werden pro Fachsemester 12 Semesterwochenstunden pauschal abgebucht. Bei einer Regelstudienzeit von 9 Semestern berechtigt das Studienkonto zu einem gebührenfreien Studium von 16 Semestern. Soweit zur Theorie. Wer in der Praxis noch Zusatzleistungen in Anspruch nimmt, dessen Konto-Laufzeit verkürzt sich entsprechend. Zu diesen Zusatzleistungen zählt zum Beispiel jeder weitere Studiengang: Studierende im Doppelstudium können daher nur 13 Semester gebührenfrei studieren. Der Studiengangwechsel ist darüber hinaus nur eingeschränkt möglich: Wer sich bis zum Ende des 2. Hochschulsemesters entschieden hat, erhält ein neues Konto. Wird diese Frist verpasst, so bleiben die Abbuchungen für den vorherigen Studiengang bestehen.
Da es sich um eine in dieser Form neue Regelung handelt, die alle Studierenden betrifft, gibt es entsprechende Übergangsfristen: Bis einschließlich Wintersemester 05/06 erfolgt die Statusfeststellung auf der Grundlage der Fachsemester. Bisher absolvierte Studiengänge oder Hochschulabschlüsse werden bis dahin nicht berücksichtigt.

Bonusguthaben: Wer zählt zu den „Auserwählten“?

Das Studienkonto wäre kein echtes Konto, würde es nicht bestimmte Lebensumstände seiner InhaberInnen berücksichtigen. Auf Antrag können folgende Studierende Bonusguthaben beantragen: besonders qualifizierte Studierende, Studierende mit Kind, gewählte VertreterInnen in Gremien der Hochschule, der verfassten Studierendenschaft oder der Studierendenwerke, Studierende im Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Studierende, die mit der Betreuung von nahen Angehörigen betraut sind. Kritisch sei an dieser Stelle anzumerken, dass durch die Vorgaben in der Landesverordnung die Liste ‚anrechnungswürdiger’ Lebensumstände eingegrenzt ist und ein Wettbewerb um Bonusguthaben entsteht, d. h. die Boni begrenzt wurden.
Neben dieser Kritik stellt sich darüber hinaus die Frage nach der Angemessenheit der Bonusguthaben. Die Boni sollen Studienzeit verlängernden Umständen Rechnung tragen. Am

Beispiel der Studierenden mit Kind lässt sich darstellen, dass das verfügbare Bonusguthaben keineswegs ausreichend ist.

Studierende mit Kind: Wie viel Zeit erfordert ein Kind?

Studierende sind für die Pflege und Erziehung von minderjährigen Kindern im Sinne § 25 Abs. 5 BAföG förderberechtigt: Neben den eigenen bzw. leiblichen Kindern, kann man sich Erziehungszeiten auch für Pflegekinder, Enkel und auch Kinder des Ehegatten bzw. der Ehegattin ‚anrechnen' lassen. Sich für ein Kind während des Studiums zu entscheiden, lässt sich also in Semesterwochenstunden umrechnen – allerdings nicht für das ganze Studium: die Mutter oder der Vater des Kindes/der Kinder kann pro Kind für maximal 3 Semester Bonusguthaben beantragen. Bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres eines Kindes erhält man bis zu 100% der Regelabbuchung, vom 4. bis zum 10. Lebensjahr bis zu 50% der Regelabbuchung und bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres in begründeten Einzelfällen bis zu 50% der Regelabbuchung. Um das Bonusguthaben zu erhalten, muss man über Geburtsurkunde und eidesstattliche Erklärung nachweisen, dass es sich um das eigene Kind handelt und für dieses Kind von keinem oder keiner weiteren Erziehungsberechtigten ein Bonusguthaben beantragt worden ist. Studierende Eltern sollten sich im Vorfeld daher Gedanken machen, wie sie das Bonusguthaben untereinander aufteilen wollen. Das Bonusguthaben kann nur für Zeiten beantragt werden, in denen kein Urlaubssemester beantragt worden ist; Mehrlinge werden grundsätzlich wie ein Kind behandelt. Bei mehreren Kindern kann man Bonusguthaben addieren, allerdings nur bis zu 100% der Regelabbuchung (einer Beurlaubung gleichzusetzen).

Angemessene Regelung?

Die Bonusguthabenregelung für Studierende mit Kind nimmt nur in unzureichendem Maße auf die zeitliche Beanspruchung dieser Gruppe von Studierenden Rücksicht und stellt somit die im rheinland-pfälzischen Hochschulgesetz festgehaltene Prämisse, die Bedürfnisse Studierender mit Kind zu berücksichtigen, in Frage.

Nicht alle Studierenden mit Kind sind in der Lage, auf ein ausreichendes Betreuungsangebot in der Verwandtschaft oder im Freundeskreis zurückgreifen zu können bzw. können sich aus finanziellen Gründen nicht jedes Betreuungsangebot leisten. Durch die Beschränkung der Antragsberechtigung auf 3 Semester und das Ausschließen einer Option auf mehr Bonusguthaben (beispielsweise bei Nachweis eines aktiven Studiums), verstärkt sich daher die Benachteiligung Studierender mit Kind. Gerade in den ersten 3 Erziehungsjahren sollte für jedes Semester die Möglichkeit bestehen, Bonusguthaben zu beantragen und zu erhalten. Schwangerschaft als auch die Betreuungsintensität bei kranken und besonders pflegebedürftigen Kindern müssen zusätzlich berücksichtigt werden.

Der 17. Sozialerhebung[2] des Deutschen Studierendenwerks ist zu entnehmen, dass 6% aller Studierenden mindestens ein Kind haben. Die besonderen Alltagsbelastungen, die durch die Vereinbarkeit von Studium, Kind(ern) und Erwerbstätigkeit entstehen, lassen sich an folgenden Zahlen ablesen: 56% der Frauen mit Kind und 34% der Männer mit Kind unterbrechen ihr Studium meist aus finanziellen und familiären Gründen. Die Durchschnittsstudiendauer von Studierenden mit Kind ist nicht bekannt. Allerdings ist davon auszugehen, dass sie deutlich über der durchschnittlichen Studiendauer von Studierenden ohne Kind liegt. Es ist davon auszugehen, dass gerade studierende Mütter und Väter besonders von der Zahlung der Studiengebühren in Höhe von mindestens 650 Euro zuzüglich der Rückmeldegebühr von derzeit 151,50 Euro betroffen sind. Die finanziellen Probleme für

[2] http://www.studentenwerke.de/se/2004/Hauptbericht_soz_17.pdf

diese Personengruppe wachsen und die Neigung, das Studium abzubrechen wird größer. Erfahrungen der Studiengebührenberatung belegen dies.

Kinderfreundlichkeit?

Studienkonten sind aus genannten Gründen keineswegs kinderfreundlich. Denn Studierende mit Kind werden vor zusätzliche bürokratische und finanzielle Hürden gestellt. Durch die Einführung der Studienkonten in Rheinland-Pfalz soll das Studium zukünftig für ‚Langzeitstudierende' kostenpflichtig werden. Nach der Philosophie des Modells ist das auch die Hauptabsicht. Aus den bisherigen Erfahrungen der Studiengebührenberatung des AStA Trier lässt sich allerdings sagen, dass die Leidtragenden der Studienkontenverordnung Studierende sind, die bereits in ihrem bisherigen Studium auf strukturelle Benachteiligung gestoßen sind: Behinderte, Kranke, berufstätige und sozial engagierte Studierende sowie Studierende mit Kind. Die weitere Arbeit aller hochschulpolitisch Verantwortlichen wird sich daher auf eine sozial ausgewogenere Ausgestaltung dieser Regelung fokussieren müssen. Im Vordergrund muss dabei allerdings ein gemeinsames Vorgehen stehen, damit Verbesserungen für eine Gruppe von Studierenden nicht automatisch zu Verschlechterung für eine andere Gruppe von Studierenden führen.

Infos zu den Studienkonten bei der Studiengebührenberatung des AStA
- im Studihaus
- unter www.uni-trier.de/asta
- per Mail unter studienkonten@uni-trier.de
- telefonisch unter 0651- 201- 3574

oder beim Aktionsbündnis gegen Studiengebühren Rheinland-Pfalz unter www.abs-rlp.de

Christine Streichert, Referentin für Hochschulpolitik,
des AStA der Universität Trier im WS 04/05

"Notgroschen"

Das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur stellt finanzielle Mittel zur Förderung allein stehender Studierender mit Kind(ern) sowie für allein stehende schwangere Studentinnen zur Verfügung. Es sollen gezielt Einzelmaßnahmen oder Projekte gefördert werden, die den besonderen Bedürfnissen allein stehender Studierender mit Kind(ern) Rechnung tragen und geeignet sind, auf den Abbau bestehender Probleme hinzuwirken.

Beratung und Antragstellung:
Frauenbüro
Drittmittelgebäude
Raum 38 und 51
montags: von 9-11 Uhr (DM 38) und nach Vereinbarung
donnerstags: von 13-15 Uhr (DM 51)
Tel: 0651/201-3196 oder -3257
E-Mail: frauenbuero@uni-trier.de

„Ich würde das gerne machen, was muss ich können?“

Interview mit der Juniorprofessorin Dr. Julia Reuter

Zum WS 2004/5 waren an der Universität Trier fünf von zehn Juniorprofessuren mit jungen Wissenschaftlerinnen besetzt. Über Meilensteine, Wegkreuzungen, Glücks- und Zufälle auf ihrem Weg in die Wissenschaft und ihre ersten Eindrücke am neuen Arbeitsort sprach die Soziologin und Juniorprofessorin Dr. Julia Reuter am 4.11.04 mit Claudia Winter, Frauenreferentin der Universität Trier.

W.: Bei Ihrer Antrittsvorlesung betonte der Dekan, dass Sie sehr kurz und zügig studiert haben. Können Sie sich noch an Erwartungen und Enttäuschungen als Studentin in den ersten Semestern erinnern?

R.: Klar! Am Anfang kam ich schlecht damit zurecht, dass ich mein Studium selber gestalten musste. Im Magisterstudiengang hatte ich zwei Nebenfächer und musste selber schauen, was ich studiere, vor allem aber, wie ich die Schwerpunkte im Studium setze, welche Kurse ich besuche. Ich musste mich selber motivieren und disziplinieren. Das fand ich am Anfang ungewöhnlich. Die Verantwortung lag ja ganz bei mir… Ich habe erst Germanistik als Hauptfach studiert; Soziologie war nicht meine erste Wahl. Ich habe relativ spät, im siebten Semester, zur Soziologie gewechselt. Das hing vor allen Dingen mit meinem damaligen Professor, Herrn Hörning, zusammen, der mich dafür begeistern konnte.

W.: Ab wann wussten Sie denn, dass das Studium nicht die letzte Station in der Hochschule war?

R.: Das war spät und durch die Person Hörning und seine damalige Mitarbeiterin, Frau Hoppmann, motiviert. Natürlich waren auch die Themen spannend. Dadurch, dass das Aachener Institut für Soziologie ein bisschen kleiner war, gab es auch aufregende Themen aus der Körpersoziologie, Zeitsoziologie, Kultursoziologie. Das hat mich angesprochen.

W.: Aber dann gab es eine Chance, als Mitarbeiterin anzufangen?

R.: Das war Zufall. Eine Mitarbeiterin wurde schwanger und sprach mich an, ob ich nicht Interesse an ihrer Stelle hätte. Ich sagte ja, hatte aber mein Praktikum damals im Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit gemacht und auch schon mal vage daran gedacht... Sie schlug mich vor und dann klappte es.
Mein Professor war bereits auf mich aufmerksam geworden. Ich bin dann zu ihm hin und habe mich vorgestellt und gefragt: „Ich würde das gerne machen, was muss ich können?“ – Er sagte: „Eigentlich nicht viel, Interesse haben und mit den Mitarbeitern gut zurecht kommen.“ Das Klima im Institut war ihm wichtig. Es war nicht nur fachbezogen. Da zählte vor allem das Persönliche, dass man ein kommunikativer Typ ist und dass man sich schnell in das Institutsklima eindenken konnte.

W.: Vielleicht war das Fachliche bereits unter Beweis gestellt?

R.: Dadurch, dass die Seminare kleiner waren, fiel man auf. Ich hatte eben auch die

Chance, das unter Beweis zu stellen.

W.: Gab es während der Promotionszeit auch Durststrecken? Zum Beispiel, weil Sie andere Arbeitsangebote hatten oder weil das eigene Thema an Spannung verloren hatte. Durststrecken können durch Personen ausgelöst werden, die Zusammenarbeit funktioniert nicht mehr, Konkurrenzen... Haben Sie solche Erfahrungen während der Promotionszeit gemacht?

R.: Wenig. Am Anfang mehr als später. Ich hatte diese Stelle ja relativ einfach bekommen und merkte dann, dass es noch andere gab, die sie ebenfalls gerne gehabt hätten, denn Stellen waren auch damals schon rar… Ich hatte das Gefühl, ich musste mich noch mal unter Beweis stellen, weil ich eben eine junge Frau war. Ich hatte lediglich meinen Pflichtkanon erfüllt und mich beschlich manchmal das Gefühl, jetzt weiß du ja noch gar nichts, jetzt musst du alles lesen. Im ersten halben Jahr, als ich noch nicht so souverän war, rotierte ich ganz schön. Nach einem Jahr, nachdem ich mein Standing hatte, da fiel dieser Stress von mir ab.
Ich habe mir auch nicht so „große Gedanken" gemacht, wozu diese Promotion, und gibt es vielleicht Alternativen. Das kam erst kurz vor der mündlichen Prüfung, da hatte ich Abende, an denen ich dachte, was machst du hier eigentlich? Was kommt danach?

W.: Wann kam der Zeitpunkt, an dem Sie sagten, „das ist noch nicht alles, ich will in der Wissenschaft bleiben"?

R.: Den gab es in dieser Form nicht. Das hat sich eingeschlichen, weil ich mich damit identifiziert habe. Ich passte in dieses Institut, in das Fach, ich erhielt positives Feedback von den Studierenden, den Mitarbeitern und auch vom Professor, der mein Betreuer war.

W.: Wann haben Sie zum ersten Mal von der Juniorprofessur gehört?

R.: 2001 war meine Promotion, kurz danach wurde das Thema. Mein Doktorvater, der für Neuerungen immer zu haben war, hat mich darauf aufmerksam gemacht und ich habe die Juniorprofessur denn auch als selbstverständliche Neuerung begriffen, die irgendwann kommen musste.

W.: Ich habe hier bei den ProfessorInnen etwas ganz anderes beobachtet, eine vorsichtige Haltung im Sinne von „Wir hatten schon mal eine Assistenzprofessur, die wurde auch nichts". Dies hatte zur Folge, dass auch die potenziellen AnwärterInnen sehr zurückhaltend reagierten. Welche Alternative bestand zur Juniorprofessur?

R.: Ich hatte im letzten Jahr eine harte Bewerbungsphase ... und mich auf Stellen beworben, die mich interessierten. Eine echte Alternative hatte ich nicht in petto, aber wie ich mich kenne, ich hätte mich schon auf irgendwas anderes einstellen können.

W.: Außerhalb der Universität?

R.: Doch. Meine Freundinnen, die mit mir studiert und den Abschluss gemacht haben, sind schließlich auch nicht an eine Hochschule gegangen, sondern zu Unternehmen in gute Stellen. Aber wenn sie mir erzählten, was sie inhaltlich machen, dann muss ich ganz klar sagen, das waren nicht meine Interessenschwerpunkte.

W.: Es wäre für Sie die zweite Wahl gewesen?

R.: Ja, man erlebt sich kompetent in einem Bereich und denkt, es wäre schön, wenn das klappt.

W.: Haben Sie als Juniorprofessorin Arbeitsbedingungen, die vergleichbar sind mit jenen einer C3/C4 Professorin? Haben Sie Zuarbeit?

R.: Was die finanzielle Ausstattung angeht, habe ich vergleichbare, teilweise auch bessere Bedingungen. Es gibt ein gutes Startkapital, worüber ich auch relativ frei verfügen durfte. Das habe ich zu Beginn allerdings nicht nur als Gewinn, sondern auch als Belastung erlebt, weil ich auch leider gezwungen war, dieses Geld innerhalb eines halben Jahres auszugeben. Verschiedene Leute sagen, was man anschaffen könnte, man selber jedoch hat noch nicht den Überblick, was wirklich Sinn macht.

W.: Also wäre Ihnen lieber gewesen, es strecken zu können?

R.: Ja, um zu schauen, was man wirklich braucht und wie man es sinnvoll anlegt. Erschwerend kommt hinzu, dass ich auf Sachmittelbeschaffung eingeschränkt war und kein Personal einstellen durfte. Außerdem wäre es am Anfang toll gewesen, wenn ich jemanden an der Seite gehabt hätte, der mir gesagt hätte, wie es läuft. So musste ich erst einmal in Erfahrung bringen, wo ich einen Stuhl, einen Schreibtisch her bekomme. Die Lehre ging sofort am nächsten Tag los, aber ich hatte kein Blatt Papier, keinen Stift, keinen Stuhl.

W.: Ich könnte mir bessere Startbedingungen vorstellen. Zwischenzeitlich hat der Senat einen Leitfaden zur Evaluation der JP verabschiedet. Glauben Sie, dass dieser für die neu beginnenden JuniorprofessorInnen hilfreich ist, dass er eine Struktur bietet und die Beteiligten wissen lässt, wer welche Erwartungen hat, was geleistet werden muss?

R.: Ich empfand den Leitfaden als hilfreich. Die Punkte sind nachvollziehbar und sinnvoll. Worüber man nicht Bescheid wusste, war, was passiert in den ersten zwei, drei, vier Wochen, wer ist meine Ansprechperson. Ich hätte es angenehm empfunden, wenn es jemanden gegeben hätte, der sich zuständig fühlt und mir sagt, da gibt es dies und jenes oder so ist mit diesem Geld sinnvoll umzugehen.

W.: Was würden Sie sich für die kommenden 6 Jahre wünschen? Oder - falls Sie bis zur Zwischenevaluation geplant haben - was wäre für Sie unterstützend, hilfreich?

R.: Ich denke per se nicht sehr langfristig. Es wurde schon die Frage gestellt, ob ich noch eine Habilitation schreiben möchte oder nicht. Oder wann das nächste große Buch kommt. Da habe ich mich noch nicht entschieden. Als ich hier anfing, da kam kurz darauf die Pressemitteilung „Juniorprofessur gekippt“ und da dachte ich erstmal, abwarten, was da noch kommt. Und dann hat Rheinland-Pfalz das Habilitationsverbot für Juniorprofessoren, was ein Unding ist, wenn jetzt beide Qualifikationswege erhalten bleiben. Grundsätzlich halte ich diese "Doppeloption" allerdings für problematisch, denn die Leistung und Anerkennung von JuniorprofessorInnen und HabilitandInnen ist de facto eine andere. Erstere leisten meist mehr in Lehre und akademischer Selbstverwaltung, letztere bekommen weiterhin für ihr "großes Buch" den Beifall.
Ja, was wünsche ich mir? Ich wünsche mir zunächst mal, dass ich eine Hilfskraft einstellen kann, weil ich gerne mit Leuten zusammen arbeite. Außerdem würde ich gerne das Geschlechterthema in der Abteilung forcieren, was bisher in der hiesigen Soziologie kaum vertreten war. Ich stelle mir vor, dass man es hier angesichts der guten Kontakte zum neu gegründeten Centrum für Postcolonial und Gender Studies sehr gut platzieren kann. Klar, meine Stelle ist mit allgemeiner Soziologie ausgeschrieben, das werde ich weiterhin bedienen und das mache ich auch gerne. Es ist per se immer ganz gut, wenn man nicht nur ein Label hat. Das Geschlechterlabel ist sowieso ein bisschen mit Vorsicht zu genießen.

W.: Das verändert sich.

R.: Ja, aber es wird häufig so einseitig wahrgenommen, „ach, das ist so eine Geschlechterfrau oder ein Geschlechtermann“

W.: Was fällt Ihnen zum Stichwort Geschlecht und Akkulturation ein?

R.: Akkulturation als Anpassen an die Kultur der Uni, die, wie Sie jetzt wahrscheinlich unterstellen, männlich dominiert ist?

W.: Ja, würde ich unterstellen.

R.: Auf der einen Seite bekomme ich viel positives Feedback von den Kollegen, die das gerade gut finden, dass jetzt mal eine junge Frau kommt. Das finden vor allem auch die Studierenden gut. Man merkt einfach, die Studierenden haben eine Möglichkeit, sich mit einer jungen Frau zu identifizieren. Auf der anderen Seite merke ich natürlich schon, dass man doch verschiedene Sachen adaptiert. Das fängt bei der Körpersprache an, wo mir letztens jemand sagte, ich stände da und hätte die Hand in der Hosentasche wie ein Mann und trete dann vielleicht wirklich nicht so auf, wie man das von einer jungen Frau erwarten würde.... Es gibt natürlich auch Kontexte, wo einige der Professoren mir deutlich machen, dass ich nicht dieselbe Qualifikation habe…, aber das merkt man selbst ja nicht immer sofort...
Ich bin da nämlich selber ein bisschen ignorant. Ich habe den Genderblick gar nicht drauf, krieg gar nicht immer mit, ob ich mit einem Mann oder einer Frau rede. Aber es spielt scheinbar doch noch eine Rolle. Das ist ja das Argument in den Berufungskommissionen: „Nee, also wir bewerten hier nicht, ob das eine Frau oder ein Mann ist, sondern wir gucken eben nach der Qualifikation... Ich habe nur den Eindruck, dass man bei Frauen eben dann noch deutlicher hinguckt, ob sie denn die Qualifikation nun wirklich erbracht haben oder nicht, wo man vielleicht bei Männern – unterstelle ich jetzt mal – nicht so genau meint hingucken zu müssen.

W.: Was würden Sie gerne von sich berichten - jenseits der neuen Aufgabe als Juniorprofessorin im FB IV?

R.: Ich engagiere mich seit einigen Jahren im Verein für ganzheitliche Medizin und Psychotherapie bei Brustkrebspatientinnen. Im Gegensatz zur Uni hat man es hier mit einer Zielgruppe zu tun, bei der die Ideen, die man hier in seinem „Elfenbeinturm“ erspinnt, ganz anders ankommen und auch ganz anders umgesetzt werden müssen. Und man bekommt auch eine andere Resonanz. Mir hat mir diese Zusammenarbeit viel gebracht. Einmal weil es sehr junge Frauen sind, die betroffen sind, aber eben auch, weil ich merke, dass das, was man über Frauenbilder, Mutterbilder, Geschlechtsrollenbilder erzählt, wichtig ist für unsere gegenwärtige Gesellschaft und für diese Frauen im Besonderen.

W.: Haben Sie einen Wunsch an die Frauenbeauftragte, ans Frauenbüro?

R.: Habe ich einen Wunsch? Was darf man sich denn wünschen?

W.: Wünschen Sie sich einfach mal was, ich sage Ihnen dann, ob das geht oder nicht. Wenn Ihnen heute nichts einfällt, haben wir sicher in Zukunft noch mal miteinander zu tun. Wir wollen in Kontakt sein mit den Leuten, die hier arbeiten und studieren.

R.: O.k., noch habe ich keinen, aber ich komme gerne auf Sie zu.

W.: Herzlichen Dank für das Gespräch.

HOCHSCHULE INTERN

Strukturpolitische Zuweisung - Frauenförderungsindikator

Fortschritte bei der Frauenförderung werden zukünftig finanziell honoriert

So will es das rheinland-pfälzische Hochschulgesetz (§§ 5,102), das vorgibt, dass sich die staatliche Finanzierung an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen und Belastungen orientiert und Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages auch hochschulintern finanziell zu berücksichtigen sind. Fachbereiche, die ihre Promotionsrate von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie ihre Berufungsrate von Professorinnen erhöhen, erhalten zukünftig mehr Frauenfördermittel.

Die Frauenbeauftragte des Senats hat einen entsprechenden Vorschlag zur Vergabe der Frauenfördermittel an die Fachbereiche in die Diskussion um die leistungsorientierte Mittelvergabe der 71er Mittel für Forschung und Lehre eingebracht. Dieser Vorschlag folgt dem rheinland-pfälzischen Mittelbemessungsmodell, das Frauenförderung über die Frauenkomponenten in der Zuweisung der Mittel an die Hochschulen honoriert und lehnt sich an ein mehrjährig erprobtes Verfahren der Universität Oldenburg an. Im Zusammenhang mit dem neuen Mittelverteilungsmodell der Universität Trier hat der Senat im Dezember 2004 diesen Vorschlag, mit dem zwei wesentliche Zielsetzungen strukturell gestützt werden sollen, angenommen.

Die Promotionsrate von Nachwuchswissenschaftlerinnen soll erhöht werden. Die Universität Trier hat nahezu 60% Studentinnen bzw. Absolventinnen. Von den Promovierten sind aber nur 35% Frauen; das Verhältnis der Geschlechter kehrt sich hier geradezu um. Da der Promotion als Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn besondere Bedeutung zukommt, sollten auch Frauen gleichermaßen gefördert werden. So wird 1 % der Mittel, die auch weiterhin nach dem Vorwegabzug zur Frauenförderung vorgesehen sind, zukünftig erfolgsabhängig verteilt. Der „Leistungsindikator Promotion“, der die Promotionsrate von Frauen im Verhältnis zur Promotionsrate insgesamt misst, wird für jeden Fachbereich berechnet; er gewichtet die erzielten Ergebnisse bei den Promotionen geschlechtsspezifisch und führt dazu, dass die Mittelzuweisung um so höher ausfällt, je geringer sich die Diskrepanz zwischen Promotionsrate von Frauen und Absolventinnenrate darstellt.

Auch die Berufungsrate von Professorinnen soll erhöht werden. Nur 10% der Professuren an der Universität Trier sind bislang mit Wissenschaftlerinnen besetzt und dieser Anteil könnte in naher Zukunft durch den Generationenwechsel auch noch abnehmen. Die Vorbildwirkung von Professorinnen auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs kann aber nicht hoch genug eingeschätzt werden, verkörpern diese doch die Erreichbarkeit der wissenschaftlichen Laufbahn besonders für Frauen. Zukünftig wird die Berufung exzellenter Wissenschaftlerinnen auf Professuren also ganz im Sinne des Hochschulgesetzes als ein Fortschritt und Erfolg bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages gewertet. Zur Honorierung stellt die Zentrale Frauenbeauftragte aus ihrem Etat jährlich 6000 Euro zur Verfügung, die den Fachbereichen zusätzlich anteilig zukommen, nachdem sie exzellente Wissenschaftlerinnen auf Professuren berufen haben und die Rufannahme erfolgt ist. Die Mittel sollten nach Möglichkeit frauenfördernd eingesetzt werden.

Frauenbeauftragte der Universität Trier stellen sich vor

Hier stellen sich die Frauenbeauftragten vor, die im Laufe des vergangenen Jahres neu in das Amt bestellt wurden:

Frauenbeauftragte des Senates

Dipl. Pädagogin Dorothee Adam-Jager
Frauenbüro, DM-Gebäude Raum 38
Tel.: 201-3196
Sekretariat: Tel. 201-3197; Fax 201-3279
E-Mail: adamjage@uni-trier.de
Beratung montags 9 - 11 Uhr und nach Vereinbarung

Nach dem Abitur im Jahre 1978 schlossen sich Familiengründung und die Erziehung meiner drei Kinder an. Von 1987-1993 studierte ich dann Erziehungswissenschaften mit den beiden Studienrichtungen Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung an der Universität Trier. Die Auseinandersetzung mit der Frauen– und Geschlechterfrage war für mich von Beginn an sowohl zentraler persönlicher Studieninhalt als auch eine wichtige gesellschaftskritische Perspektive.
Noch während des Studiums engagierte ich mich für die Einrichtung des Frauenhauses in Trier, an dessen Aufbau ich maßgeblich beteiligt war. Dort arbeitete ich anschließend 10 Jahre als Diplom-Pädagogin in der Begleitung von Gewalt betroffenen Frauen und deren Kindern. Im Rahmen dieser Aufgabe wirkte ich in frauenpolitischen Gremien auf regionaler und überregionaler Ebene auch am Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen mit. Seit dem Jahr 2001 bin ich als Vorstandsmitglied des Gemeinwesenprojektes Bürgerhaus Trier-Nord ehrenamtlich tätig und trage dort Personalverantwortung.
Im Oktober 2002 nahm ich meine Tätigkeit als Frauenreferentin im Frauenbüro der Universität Trier auf. Im August 2004 wurde ich dann für die Amtszeit bis 2007 vom Senat der Universität Trier zur Zentralen Frauenbeauftragten bestellt.
In meiner Amtszeit will ich mich hochschulpolitisch für eine gezielte Frauenförderung und Gleichstellung einsetzen und durch meine Arbeit an der Gestaltung einer geschlechtergerechten und zukunftsorientierten Hochschule mitwirken, die nicht nur Benachteiligungen qua Geschlecht konsequent entgegen tritt.
Neben wissenschafts- und gesellschaftspolitischen Fragestellungen fesseln mein persönliches Interesse vor allem Philosophie, Literatur und Reisen in ferne Länder und fremde Kulturen.

Dorothee Adam-Jager

Frauenbeauftragte des FB I

Dipl.-Biol. Sabine Albertz-Habscheid
FB I, Modellversuch Postgraduiertenstudium Psychobiologie
Tel: 201-2989
Gebäude S –Raum 100a
Johanniterufer 15
E-Mail: albertz@uni-trier.de
Beratung nach Vereinbarung

Nach dem Biologie-Studium mit Schwerpunkt Neurogenetik in Würzburg und Erziehungszeiten bin ich seit 1992 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Trier tätig. Mit Hilfe eines Wiedereinstiegsstipendiums des Landes Rheinland-Pfalz, habe ich mich zunächst in der Abteilung Klinische und Physiologische Psychologie beworben und kurz darauf eine Anstellung als WissMA erhalten. Mittlerweile bin ich unbefristet angestellt und mit der Abteilung übergesiedelt in den Modellversuch Psychobiologie, der in den Fachbereich I eingegliedert ist. Der Schwerpunkt unseres Modellversuchs und der Abteilung für Klinische und Theoretische Psychobiologie ist die Ausbildung von Doktorandinnen und Doktoranden. Wir bieten ein Graduiertenstudium mit 6 Schwerpunkten an. Damit verbunden ist die Einwerbung von Drittmitteln, u.a. auch zur Finanzierung der DoktorandInnen mit Projektmitteln. Meine Aufgabe besteht darin, Drittmittel zu beantragen und die daraus resultierenden Projekte zu koordinieren. Darüber hinaus bin ich zuständig für den IT-Bereich.
Bisher war ich nicht in Gremien oder Gruppen mit frauenspezifischen Themen engagiert. Ich bin seit 1990 allein erziehend und habe einen Sohn, der 2005 die Schulzeit beenden wird. Da ich aus eigener Erfahrung sehr gut weiß, wie schwierig es ist, engagierte Berufstätigkeit mit engagierter Erziehung unter einen Hut zu bekommen, hoffe ich, in diesen und anderen frauenspezifischen Fragen Hilfesuchenden und Interessierten zur Seite stehen zu können.

Sabine Albertz-Habscheid

Frauenbeauftragte des FB III

Dr. Rita Voltmer
FB III, Geschichtliche Landeskunde
DM 257
Tel. 201-3337
E-Mail: voltmer@uni-trier.de
Beratung: donnerstags 11.00 bis 12.00 Uhr

Seit Januar 2004 bin ich als Wissenschaftliche Mitarbeiterin auf der ehemaligen Assistenz am Lehrstuhl Geschichtliche Landeskunde beschäftigt. Zuvor habe ich als Wissenschaftliche Mitar-

beiterin im DFG-Projekt *Zauberei- und Hexenprozesse im Maas-Rhein-Moselraum, 15.-17. Jahrhundert* (1998-2002) an der Universität Trier gearbeitet. Gemeinsam mit Prof. Franz Irsigler leite ich seit 2003 das von der Stiftung Stadt Wittlich geförderte Projekt *Herrschaft, Gericht, Alltag. Hexenverfolgung und Kriminaljustiz im Wittlicher Land und in den angrenzenden Eifel- und Moselregionen*.
Am 1. Mai 2004 wurde ich zur Frauenbeauftragten des Fachbereiches III, am 1. August 2004 zur Stellvertretenden Frauenbeauftragten des Senates bestellt. Außerdem bin ich Mitglied in der Senatskommission für Frauenfragen. Ich habe diese Funktionen übernommen, weil unter anderem in der allgemein-öffentlichen Wahrnehmung sich der diffuse Eindruck zu verbreiten scheint, die Förderung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb sei angesichts (angeblich) weitgehend hergestellter Gleichstellung obsolet geworden. Tatsächlich aber bleiben Frauen weiterhin (und besonders in den höher qualifizierten Statusgruppen) in den wissenschaftlichen Berufen unterrepräsentiert, im wissenschaftsstützenden Bereich fehlen oftmals adäquate Aufstiegschancen. Darüber hinaus erfordert gerade die jetzige Umbruchsphase (Stichwort: Bachelor- und Masterstudiengänge) die besondere Aufmerksamkeit der Frauenbeauftragten (Stichwort: Teilzeitstudium, modularisierte Gender-Studies).

Rita Voltmer

Frauenbeauftragte des FB IV

Stephanie Poll
FB IV, VWL
C 333
Tel. 201-2605
E-Mail: poll@uni-trier.de
Beratung: Dienstag und Donnerstag 10:30 - 12:00 Uhr u. n. V.

Nach einer Ausbildung zur Damenschneiderin, habe ich in Trier VWL mit dem Schwerpunkt Absatz, Markt, Konsum studiert. Seit April 2004 arbeite ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl von Prof. Dr. Hecheltjen und bin seit November 2004 Frauenbeauftragte des Fachbereichs IV.

Eine Motivation zur Übernahme dieses Amtes war für mich, dass ich mich für die Belange der Frauen einsetzen wollte, da ich z. B. selber die Erfahrung gemacht habe, dass Frauen bei Bewerbungsgesprächen benachteiligt werden. Zudem interessiere ich mich für die Entwicklung der Universität und ihre Strukturen.

Stephanie Poll

Tanja Machalet
verheiratet, 1 Sohn
FB IV, BWL
C 325
Tel. 201-2627
E-Mail: machalet@uni-trier.de
Beratung: montags, 10.00 - 12.00 Uhr

Ich bin Frauenbeauftragte, weil gerade in den Wirtschaftswissenschaften von Gleichberechtigung keine Rede sein kann. Sowohl auf der Ebene der MitarbeiterInnen als auch der Professoren gibt es hier sehr großen Nachholbedarf. Durch meine Arbeit möchte ich dazu beitragen, diesen abzubauen. Außerdem möchte ich jungen Frauen an der Uni helfen, wenn es um die Frage der Vereinbarkeit von Kind(ern) und Beruf geht.

Tanja Machalet

Dr. Julia Reuter
FB IV, Soziologie
C 435
Tel. 201-3276
E-Mail: reuter@uni-trier.de
Beratung: dienstags, 16 - 17.30 Uhr

Frau Reuter ist seit 2004 Juniorprofessorin für Allgemeine Soziologie mit dem Schwerpunkt Entwicklungssoziologie an der Universität Trier.
An der Universität in Aachen studierte sie Soziologie, Psychologie und Germanistik. 2001 promovierte sie, ebenfalls an der Universität in Aachen, im Fach Soziologie. Sie war bis 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der RWTH Aachen. Bitte lesen Sie auch das Interview auf Seite 12!

"Für mich gibt es zwei wesentliche Motivationen das Amt der (stellvertretenden) Frauenbeauftragten zu übernehmen:
1. Die persönliche Einstellung, dass dieses Amt in Zeiten einer weiterhin gravierenden Unterrepräsentanz von Frauen (vor allem) in Professuren Sinn macht und für die "Universitätskultur" wichtig ist.
2. Das fachliche Interesse an Genderfragen."

Julia Reuter

Frauenbeauftragte des FB V

Milva Helling (Ref. jur.)
FB V, Rechtswissenschaften
DM 146
Tel. 201-3258
E-Mail: Milva.Helling@web.de

Ich bin seit Oktober 1999 in Trier und habe im Sommer 2004 mein Staatsexamen gemacht. Seither promoviere ich bei Prof. Dr. Gabriele Burmester im Internationalen Steuerrecht und arbeite nebenher als wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl von Prof. Dr. Thomas Raab.
Mein Büro ist im DM- Gebäude im ersten Stock, Zimmer 146, mit Blick auf den Uniteich. Ich bin zu normalen Bürozeiten dort persönlich oder unter der Durchwahl 3258, sonst jedoch immer unter der folgenden e-mail-Adresse erreichbar: Milva.Helling@web.de.

Das Amt der Frauenbeauftragte habe ich übernommen, weil ich es wichtig finde, die rechtliche Gleichstellung der Geschlechter auch in eine tatsächliche umzusetzen, und benachteiligten Frauen oder solchen in Notsituationen, Hilfe anzubieten. Zudem interessiere ich mich für die Berufungskommissionsarbeit zur Neubesetzung von Professuren, bei der ich als Frauenbeauftragte stets beteiligt bin, um den beteiligten weiblichen Bewerberinnen die gleichen Chancen zu sichern, wie ihren männlichen Kollegen.

Milva Helling

Frauenbeauftragte des FB VI

Anja Reichert
FB VI, Wirtschafts- und Sozialgeographie
F 943
Tel. 201-4584
E-Mail: anja.reichert@uni-trier.de
Beratung: donnerstags 16 - 17 Uhr und nach Vereinbarung

Ich habe das Amt der stellvertretenden Frauenbeauftragten übernommen, um die Interessen von Frauen in allen Bereichen der Hochschule zu vertreten und um die Gleichstellung der Geschlechter aktiv mitzugestalten.

Anja Reichert

Autonomes feministisches Frauen- Lesbenreferat des AStA

Ich heiße Marieke Libenzi, bin 20 Jahre alt und studiere Psychologie im 4. Semester. Seit Februar 2005 bin ich Frauen- Lesbenreferentin des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA).

Das Frauen- Lesbenreferat setzt sich mit der Situation von Frauen an der Universität, im Beruf und in der Gesellschaft auseinander und dient gleichzeitig als Anlaufstelle für Studentinnen bei Problemen und Fragen im Unialltag.

Das Frauen- Lesbenreferat bietet verschiedene Veranstaltungen an, unter anderem zu den thematischen Schwerpunkten des Referats, die dieses Jahr auf den Themen „Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft“ und „Die Rolle der Frau in verschiedenen Kulturkreisen“ liegen.
Hierbei möchte ich in erster Linie auf die vorhandene Diskrepanz zwischen dem Frauen- und Männeranteil in wissenschaftlichen Führungspositionen, insbesondere an den Hochschulen eingehen, da dieses Problem uns Studentinnen unmittelbar betrifft und wir meiner Ansicht nach auch diejenigen sind, die den entscheidenden Beitrag dazu leisten können, dieses Ungleichgewicht zu balancieren.

Bei meinem zweiten Schwerpunktthema möchte ich auf die beruflichen Aussichten und Chancen ausländischer Studentinnen eingehen, die nach einem abgeschlossenen Hochschulstudium in Deutschland in ihr Heimatland zurückkehren sowie auf die interkulturellen Unterschiede im Bezug auf den Zugang für Frauen zur Bildung.
Das Frauen- Lesbenreferat wird zudem einen Selbstverteidigungskurs für Frauen anbieten, in dem Studentinnen die Möglichkeit haben feministische Selbstverteidigung zu erlernen.

Außerdem findet einmal wöchentlich, mittwochs von 11.30-14.30 Uhr, im Frauenraum (Studierendenhaus, rechte Treppe hoch) das Frauencafé statt, wo Studentinnen nicht nur die Möglichkeit haben in Ruhe einen Kaffee zu trinken, sondern auch das Angebot der Frauenbibliothek wahrnehmen können, die sowohl zahlreiche Bücher als auch verschiedene Zeitschriften umfasst.

Sprechstunde: Montags, 13.00-15.00 Uhr
Kontakt: astafrau@uni-trier.de

Marieke Libenzi

Frauen im Personalrat – Soll-Quote oder Partizipation?

Gleichstellungsgesetze – Frauenförderprogramme – Gender Mainstreaming:

Eine Vielzahl von Gesetzgebungen und Rahmenprogrammen hat in den letzten Jahren dazu beigetragen, dass sich die allgemeine Arbeitssituation für Frauen gebessert hat. So ist zum Beispiel von den ca. 200.000 Arbeitsplätzen bei Bund, Ländern und Kommunen des Landes Rheinland-Pfalz fast jeder zweite Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst von einer Frau besetzt. Gleichstellungsbestrebungen scheinen also auf den ersten Blick zu funktionieren.

Untersucht man jedoch im öffentlichen Dienst höhere bzw. Führungspositionen, stellt man fest, dass

- 50 % aller Universitätsabsolvierenden zwar Frauen sind, ihr Anteil an Habilitationen allerdings nur 17 % beträgt (Bericht der Bund-Länder-Kommission)
- 50 % der Arbeitsplätze bei Bund, Ländern und Kommunen des Landes Rheinland-Pfalz von Frauen besetzt sind, davon jedoch 50% in Teilzeit arbeiten, was in der Regel immer noch von der Besetzung einer Führungsposition ausschließt.
  Für den unteren, mittleren sowie höheren Dienst gilt: Frauen sind eher auf den unteren Stufen der Verwaltungshierarchie zu finden (ver.di, Rheinland-Pfalz). Der Anteil der Frauen bei den Laufbahnaufstiegen im Landesdienst liegt unter 10% (Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes).

Auch für die Arbeitnehmervertretung, den Personalrat, ist die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern per Gesetz ausdrücklich geregelt (LPersVG). Eine geschlechter-paritätische Besetzung der Personalräte wird in einigen Bundesländern sogar durch *zwingende Quotenregelungen* bestimmt. *Frauen sind bei der Bildung von Personalräten und ggf. Wahlvorschlägen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten zu berücksichtigen.* Frauen sollen in jeder Gruppe mindestens entsprechend ihrer Stärke im Personalrat vertreten sein. In einigen Bundesländern, so auch in Rheinland-Pfalz, existiert diesbezüglich nur eine Soll-Vorschrift.

Ein möglicher Grund für den geringeren Frauenanteil könnte die hohe Zahl von Teilzeitarbeitsplätzen sein, die keinen Raum für zusätzliche Gremienarbeit lässt. Denn in der Regel ist Teilzeitarbeit begleitet von einem doppelt eingeschränkten Zeitrahmen wegen immer noch überwiegend von Frauen geleistetem Familien- und Haushaltmanagement.

Ein weiterer Grund für allgemeine Schwierigkeiten, die Frauen immer wieder haben, ist, sich in männerdominierten Gremien nicht nur zu behaupten, sondern sich überhaupt Gehör zu verschaffen. Frauen haben sich den Spielregeln in einem Männergremium anzupassen um wahrgenommen zu werden, andernfalls werden sie als Einzelkämpferin isoliert.

Nach einer Studie des Büros für Sozialforschung in Kassel (Betriebsräte nach der Reform, Böcklerimpuls 1/2005), fehlt die Akzeptanz für Frauenmandate. So bringen Frauen oft nur dann neuen Schwung in die Arbeit, wenn sie zu mehreren sind. Einmal in einem Gremium zusammengefunden, brauchen Frauen also die Netzwerke, die für Männer schon seit langem funktionieren.

Fazit: Auch für die zukünftigen Wahlen gilt: Frauenspezifische Interessen fließen gezielt in Personalratsarbeit ein, wenn starke Personalrätinnen sie vertreten. Starke Personalrätinnen aber brauchen Netzwerke.

Frauen sollten sich überlegen, bei wem ihre Interessen gut aufgehoben sind – idealerweise kandidieren sie selbst, denn ohne Frauen läuft 's nur halb so gut!

Anne Beßlich
Fachbereich IV

Beratung für Auszubildende im Internetforum des DGB
www.dr-azubi.de

Ins Leben gerufen wurde Doktor Azubi von der Abteilung für Jugendarbeit des DGB, die allen Auszubildenden mit Ratschlägen zur Seite stehen will. Hierhin können Auszubildende sich mit allen Problemen und Fragen wenden, die während der Ausbildungszeit möglicherweise auftreten.

Frauenförderpreise an der Universität Trier

Mit dem Ziel, Maßnahmen zu initiieren, die zur Förderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich beitragen, wurde im Jahr 2000 erstmalig der Frauenförderpreis der Universität Trier ausgeschrieben. Über die Vergabe des Preises entscheidet der Präsident auf Vorschlag der Senatskommission für Frauenfragen (SekoF). Das Preisgeld soll für die Umsetzung des prämierten Vorschlags verwendet werden. Grundlage für die Ausschreibung ist der vom Senat der Universität Trier 1999 beschlossene Plan zur Förderung von Frauen, dort heißt es unter Punkt 6.2 Anreizmodelle zur Frauenförderung:

"Für eine herausragende Maßnahme der Förderung von Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich der Universität Trier kann jährlich auf Vorschlag der Senatskommission für Frauenfragen an die entsprechende Organisationseinheit ein Preis vergeben werden."

Nach fünfmaliger Ausschreibung kann folgende Bilanz gezogen werden:

Frauenförderpreis 2000

eingereichte Vorschläge:

1. Anwendungsorientierte EDV-Fortbildung
2. EDV-Schulungen durch Kollegin
3. Entwicklung eines Konzeptes zur bedarfsgerechten EDV-Fortbildung
4. Einrichtung eines Lehrgangs "Geprüfte Hochschulsekretärin"
5. Arbeitsbedingungen flexibel gestalten durch alternierende Telearbeit
6. Erhebung und Auswertung von (noch) nicht erfüllten Arbeitszeitwünschen
7. Spezifische Auswertung und Umsetzung des Hochschulsportangebotes für Mitarbeiterinnen
8. Zusätzliche Sportangebote für Mitarbeiterinnen
9. Generierung von Vorschlägen zur Gestaltung einer familiengerechten Hochschule
10. Fortbildungsreihe für die weitergehende Qualifizierung von Chemisch-technischen AssistentInnen und LaborantInnen
11. Erstellen eines vergleichenden Gutachtens über Tätigkeiten / Entgelte im Sekretariatsbereich
12. Aufbau eines Expertinnen-Netzwerkes im Bereich der Sekretariate
13. Homepage und EDV-Hotline von Sekretärinnen für Sekretärinnen

ausgewählt wurde Vorschlag 12:

Umsetzung:
Gründung des Sekretärinnen-Netzwerkes (SNW)
mehr Informationen unter: www.uni-trier.de/uni/netzwerk/

Frauenförderpreis 2001

eingereichte Vorschläge:

1. Personelle Verstärkung der URT-Hotline
2. Fortbildung für Bibliothekskräfte
3. Entwicklung eines Instrumentes zur Beurteilung von Vorgesetzten durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
4. Planung und Durchführung einer Tagung "Zukunft der Arbeit im wissenschaftsstützenden Bereich"
5. Einrichtung einer Clearingstelle (Schlichtungsstelle) für Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich

ausgewählt wurde Vorschlag 4:

Umsetzung:
Nachträglich entschied das SNW anstatt der Tagung eine Fortbildungsmaßnahme "Körpersprache: Sicheres und selbstbewusstes Auftreten" für Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich anzubieten.

Frauenförderpreis 2002

eingereichte Vorschläge:

1. Erhebung von Organisationsstrukturen und Stellenprofilen von Sekretariatsarbeitsplätzen an ausgewählten Hochschulen verschiedener Bundesländer
2. Potentialanalyse im wissenschaftsstützenden Bereich
3. Durchführung einer Erhebung über die Belastung / Beanspruchung von Sekretärinnen auf geteilten Stellen

ausgewählt wurde Vorschlag 3:

Umsetzung:
Untersuchung der Arbeitsbedingungen von Hochschulsekretärinnen, die zwei oder mehr Teilzeitstellen zu einer Vollzeitstelle kombinieren.
Die Ergebnisse dieser Studie sind veröffentlicht unter *Monika Wagener-Wender, Dorothee Adam-Jager, Simone Zunker und Jutta Bennecke* "Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile - Belastungen und Beanspruchungen von Sekretärinnen auf geteilten Stellen" (erhältlich im Frauenbüro der Universität Trier).

Frauenförderpreis 2003/2004

eingereichte Vorschläge:

1. Einrichtung von Franca-Frauen-Sprachtandems
2. Einrichtung einer universitätsinternen Jobbörse für Sekretärinnen
3. "Frequently-Asked-Questions (FAQ) -Multimediale Unterstützung für Sachbearbeiterinnen"

ausgewählt wurden die Vorschläge 2 und 3:

Umsetzung Vorschlag 2:
Universitätsinterne Jobbörse für Sekretärinnen -
Sekretärinnen sollen sich frühzeitig und aktiv an der Gestaltung ihrer Arbeitssituation beteiligen können. Veränderungswünsche und zusätzlich erworbene Qualifikationen nimmt die Personal-

abteilung in die Personalentwicklungsplanung auf. Der Informationsfluss zwischen allen Beteiligten soll zukünftig stärker koordiniert und damit deutlich verbessert werden.
Das Sekretärinnennetzwerk unterstützt den Informationsaustausch zwischen den Kolleginnen durch Einrichtung eines entsprechenden Forums auf seiner Homepage.
Die Umsetzung dieses Vorschlages ist noch nicht abgeschlossen.
Umsetzung Vorschlag 3:
Frequently-Asked-Questions (FAQ) – Multimediale Unterstützung für Sachbearbeiterinnen
Die Umsetzung dieses Projektes hat die Preisträgerin selbst in einem Artikel auf der folgenden Seite beschrieben.

Frauenförderpreis 2005

eingereichter Vorschlag:
1. Frauenförder-Kunst mit dem Ziel über die vielfältigen Angebote zur Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf im universitären Alltag zu informieren.

Das Verfahren zur Vergabe des Frauenförderpreises 2005 ist noch nicht abgeschlossen.

Das Projekt "Frequently Asked Questions (FAQ) – Multimediale Unterstützung für Sachbearbeiterinnen"

Erfahrungsbericht über die Entstehung und den Einsatz einer Informations-DVD für Studierende der Psychologie während der Anmeldezeit zu Prüfungen im Hochschulprüfungsamt

Sachbearbeiterinnen in den Fächern und in der Verwaltung (z.B. Studienberatung, Studentensekretariat, Hochschulprüfungsamt, Bafög-Amt, Auslandsamt etc.), die Tag für Tag studentischen Besucherverkehr bewältigen müssen und von denen Geduld und immerwährende Freundlichkeit im Service erwartet wird, erleben immer wieder, dass die Studierenden wichtige Informationen an Aushängen und im Internet oft nur ungenügend zur Kenntnis nehmen. Verständlicherweise sind Hinweise auf Regelungen der Prüfungsordnungen oder Anmeldeformalitäten trockener Stoff. Die Studierenden ziehen es daher vor, in den jeweiligen Büros während der Sprechzeiten mit ihren Anliegen zu erscheinen und sich die gewünschten Informationen an Ort und Stelle "vortragen" zu lassen. Das aber kostet viel Zeit und strapaziert auch die Geduld der SachbearbeiterInnen.

Die Idee zu dem Projekt entstand aufgrund jahrelanger Erfahrungen während der Anmeldezeit zu Prüfungen des Studienganges Psychologie, wenn sich vor meiner Bürotür während vier Wochen jeden Vormittag lange Schlangen Studierender bildeten und dieselben einfachen Fragen zu Prüfungs- und Anmeldemodalitäten immer wieder gestellt wurden. So kam es zu der Idee, dass es so etwas wie eine "visuelle Sachbearbeiterin" vor der Bürotür geben müsste. Diese könnte in einer kurzen, sich immer wiederholenden Sequenz die Antworten auf die erfahrungsgemäß am häufigsten gestellten Fragen geben."

Es sollte also eine DVD entstehen, die in Ton und bewegten Bildern auf unterhaltsame Weise die Aufmerksamkeit der Studierenden auf sich zieht und alle die Hinweise gibt, die Studierende benötigen, um sich schneller und effektiver über die Anmeldeformalitäten zu

informieren. Gleichzeitig würde hoffentlich die Sachbearbeiterin entlastet und könnte sich auf die schwerwiegenderen Probleme in der Beratungssituation konzentrieren.

Auf der Grundlage eines "Drehbuches" der Verfasserin setzte Wolfgang Feller (Leiter der Abteilung Elektronik und Medientechnik) die Idee zunächst in eine "Multimediale Präsentation" (Ton und stehendes Bild der Sachbearbeiterin) um, weil das Filmstudio der Universität wegen Umbauarbeiten im A/B-Gebäude nicht zur Verfügung stand. Mit diesem "Prototyp" des Films bewarb sich die Autorin im Januar 2004 um den Frauenförderpreis der Universität.

Die endgültige DVD sollte bis zur nächsten Anmeldezeit des Sommersemesters (22. Juni bis 16. Juli 2004) fertig gestellt sein, zudem sollte bis dahin ein Flachbildschirm und ein DVD - Player beschafft werden, um den Film den Studierenden im Hochschulprüfungsamt an geeigneter Stelle vorführen zu können.

Die positive Entscheidung der Senatskommission für Frauenfragen und des Präsidenten der Universität und die Zusage der finanziellen Mittel machte es der erfreuten Verfasserin möglich, die nötigen Geräte beschaffen zu lassen. Der eigentliche Film war jedoch noch nicht fertig gestellt und die Zeit drängte.

Kopfschmerzen verursachte nämlich noch ein Problem: Weil der Film nicht nur informativ sondern auch locker und witzig "rüberkommen" und dadurch die Aufmerksamkeit der Studierenden auf sich ziehen sollte, erschien der Verfasserin ein Clip aus dem Film "Das Leben des Brian" und die bekannte Filmmusik "Always look on the bright side of life...." unverzichtbar. Der Clip zeigt eine lange Schlange von Menschen im Palästina der Antike, die ein römischer Soldat zu ordnen versucht mit den Worten "...zur Kreuzigung? - Bitte hier entlang, jeder nur ein Kreuz!" Der Bezug zu der Situation der Studierenden, die Schlange stehen, um sich zu Prüfungen anzumelden, ist offensichtlich.

Die öffentliche Aufführung von Filmausschnitten bedarf jedoch der Genehmigung durch den Urheber. Niemand glaubte so richtig daran, dass die Verfasserin diese bekommen würde, und wenn, würden die Filmrechte wohl nicht bezahlbar sein.
Nach einigermaßen aufwendigen Recherchen war der Kontakt zu Python (Monty) Limited hergestellt und über Wochen flogen die Faxe und E-Mails über den Kanal nach London und zurück. Eine sehr interessante Erfahrung am Rande der Entstehung des Projektes. Die DVD war schon zwei Tage im Hochschulprüfungsamt im Einsatz, dann kam endlich die Genehmigung, die gewünschte Filmszene in dem Projekt verwenden zu dürfen – kostenlos! Dies empfand die Verfasserin als das eigentliche Abenteuer bei der Realisierung des Projektes: Ein netter Anruf und ein Fax direkt von Monty Python!

Die Dreharbeiten zu dem kleinen Film, die Paul Berghäuser (Universitätsvideoanlage) mit seinem Assistenten Thomas Hartz zuvor souverän erledigt hatte, nahmen etwa zwei Stunden in Anspruch. Nach weiteren zwei Tagen war das ganze Material zusammenmontiert und die DVD lag bereit.

An jedem Morgen während der vierwöchigen Anmeldezeit im Juni/Juli 2004 wurde den Studierenden der Psychologie der Informationsfilm mittels der "Endlos-DVD" vorgeführt. Tatsächlich erfüllte diese Art der Informationsvermittlung den Zweck, dass die richtigen Anmeldevordrucke ausgewählt und dann korrekt ausgefüllt wurden. Studierende des zweiten Semesters, die zum ersten Mal im Hochschulprüfungsamt erschienen, hatten keine Probleme

sich mit dem Anmeldeverfahren zurechtzufinden. Die Sachbearbeiterin konnte ruhiger und gelassener die Anmeldungen zu Prüfungen entgegennehmen.

Hier einige Originalkommentare der Studierenden:
- Schön, was Sie da gemacht haben! Sie gehen ja mit der Zeit!
- Sehr gelungene Selbstentlastung!
- Das könnte überall sein. Da fühlt man sich nicht so unsicher.
- Spitzen-Video!
- Find ich toll!

Der entspannende Effekt auf die gesamte Anmelde-Situation war größer, als die Verfasserin es sich vorgestellt hatte. Der witzige Filmausschnitt und die fröhliche Musik ließen die geduldiger als sonst wartenden Studierenden lächeln und machten die Verfasserin froh und auch ein bisschen stolz.

M.E. ist die Vermittlung von Informationen an Studierende mittels einer DVD mit Ton und bewegtem Bild auch für andere Bereiche der Verwaltung wie Bafög - Amt, Auslandsamt, Studentensekretariat (z.B. Thema Studienkonten), Studienberatung etc. empfehlenswert, wo in Zeiten knappen Personals Mitarbeiterinnen sich auf diese Weise entlasten können. Manchen KollegInnen mag der Aufwand, der mit der Fertigstellung der DVD verbunden ist, zu groß erscheinen. Ich denke jedoch, dass sich der Aufwand lohnt und bin jedenfalls sehr dankbar, dass mir die Möglichkeit gegeben wurde, meine Idee zu verwirklichen.

Elke Becker-Mohamed

Auswertung der Befragung des wissenschaftsstützenden Personals der Universität Trier 2004

Hier: Teilauswertung nach Geschlecht (m, w)

202 Frauen und 82 Männer haben den Fragebogen beantwortet; damit sind die Mitarbeiterinnen sowohl absolut als auch relativ deutlich überrepräsentiert. Sie sind nicht nur bereitwilliger, sich an der Befragung zu beteiligen, sondern machen auch weniger Gebrauch von der Kategorie ‚keine Angabe'. Die Skala der Bewertung reichte von 7 (= voll und ganz zufrieden) bis 1 (= überhaupt nicht zufrieden).

Mit einer signifikanten Abweichung bei der Bewertung der Vorgesetzten und - etwas weniger ausgeprägt - bei der Einschätzung der Serviceorientierung sind die Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten eher gering Der Schwerpunkt der nachfolgenden Betrachtungen liegt auf dem Herausfinden besonders guter, respektive besonders schlechter Bewertungen, sowie der Differenzen zwischen den Geschlechtern im Detail.

1.1. Merkmale unabhängig vom Arbeitsplatz

Die einzige Differenz mit einem Wert von 0,5 bringt die Frage „*Wie wichtig ist Ihnen, dass Ihre Tätigkeit leistungsgerecht bezahlt wird*": 89% der Frauen, aber nur 66% der Männer ist dies in hohem Maße wichtig. Übereinstimmend erhält der *Wunsch nach interessanter Tätigkeit* von allen den höchsten Wert (♂ 6,5 und ♀ 6,4).

Merkmale der eigenen Tätigkeit

Frauen scheint *störungsfreies Arbeiten* eher möglich zu sein [vgl. Erhebung unter Sekretärinnen auf geteilten Stellen 2003: Frauen mit Kindern können Unterbrechungen ihrer Arbeit besser ‚wegstecken' als die ohne Kinder) und ihre *Tätigkeit ist besser mit Familienarbeit vereinbar* als die der Männer. Dagegen wird ihre Arbeit bei ‚*Freunden und Bekannten weniger angemessen gewürdigt'* und sie empfinden sie als *weniger nützlich für Kundinnen und Kunden* als die männlichen Universitätsbeschäftigten.

Beide Geschlechter haben ihre schlechteste Bewertung in der Frage der *Aufstiegsmöglichkeiten an ihrem Arbeitsplatz* abgegeben (♀ 2,1, ♂ 2.5): 77% der Frauen (Männer 71%) sind der Meinung, dass ihr Arbeitsplatz überhaupt keine Aufstiegsmöglichkeit bietet. Nur 16 Frauen (von 202) und 12 Männer (von 82) sind mit ihren Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden.

Zufriedenheit mit jetziger Tätigkeit

16 Frauen und 9 Männer sind mit ihrer jetzigen Tätigkeit sehr unzufrieden (2,1); 63 Frauen und 33 Männer sehr zufrieden (7,6). 15 Frauen und 12 Männer geben an, mehr oder weniger *nur noch ihre Zeit abzusitzen* (7,6,5).

Männer *haben mehr Lust auf Abwechslung* (50% zu 30% höchste Bewertung 7); fühlen sich aber häufiger quantitativ überfordert und führen dies auch häufiger auf *häufig wechselnde Aufgaben zurück.*

Einschätzung der persönlichen Arbeitsbelastung

48% der Frauen und 46% der Männer schätzen ihre *persönliche Arbeitsbelastung* als sehr hoch ein (7,6) und nur 5% der Frauen und 7% der Männer als sehr niedrig (2,1).

Über- bzw. Unterforderung

Trotz der Einschätzung einer etwas höheren persönlichen Arbeitsbelastung fühlen sich Frauen mit 23% *quantitativ* weniger gravierend überfordert als ihre männlichen Kollegen mit fast 30% und bringen es dagegen bei der *qualitativen Unterforderung* immerhin auf 35% (Männer 28%).

Einschätzung, worauf Überforderung zurückzuführen ist

Nennenswerte Differenzen zwischen Männern und Frauen werden in der Einschätzung der Gründe für die qualitative und/oder quantitative Überforderung sichtbar: Männer sehen im *zu hohen Arbeitsanfall* den ersten Grund für die Überforderung (22%, Frauen: 17%), gefolgt von *organisatorischen Mängeln* und *Zeitdruck* (beides 17%); auch *Personaldefizite* und ein *zu großes Aufgabengebiet* halten noch 13 bzw. 10 Männer verantwortlich für ihre Überforderung. 29 Mitarbeiterinnen setzen *Personaldefizite* und 21 *Zeitdruck* an die 2. bzw. 3. Stelle der Überforderungsgründe.

2.1. Zufriedenheit mit organisatorischen Arbeitsabläufen

Auch in dieser Frage gibt es deutliche Differenzen zwischen Frauen und Männern: 45% der Männer, aber „nur" 30% der Frauen sind nicht zufrieden mit den organisatorischen Arbeitsabläufen in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld (3,2,1). Deutlich weniger als die Hälfte (Männer 41%, Frauen immerhin 46%) punkten im Bereich der Zufriedenheit (7,6,5).

2.2. Einschätzung des Informationsstandes

38% der Männer (Frauen 29%) fühlen sich in ihrem *unmittelbaren Arbeitsumfeld* schlecht informiert (3,2,1); das Informationsdefizit ist - was die *Universitätsebene* betrifft - geringer (Männer immer noch beachtliche 30%, Frauen 17%).

Als gut in ihrem *unmittelbaren Arbeitsumfeld* informiert (7,6) bezeichnen sich rund die Hälfte aller Männer und Frauen, aber nur 20% der Frauen und 28% der Männer fühlen sich gut informiert über wichtige Dinge an ihrer *Universität.*

2.3. Worüber wären Sie gerne besser informiert?

Die Beurteilung ihrer Arbeit durch die/den Vorgesetzte/n ist für 52% der Frauen (Männer 50%) die bedeutsamste Information (7,6), die sie gerne verbessert sähen; Informationen über *Modernisierungsmaßnahmen* und *Modernisierungsbestrebungen* haben für Männer eine größere Bedeutung; die *Verteilung von Zuständigkeiten* und Informationen über *Dienstvereinbarungen etc.* werden dagegen stärker von Frauen eingeklagt.

2.4. Häufigkeit der Besprechungen

75% der Frauen, aber nur 57% der Männer halten die Anzahl ihrer *Abteilungsbesprechungen* für ausreichend; rund 1/3 der Männer und 1/5 der Frauen wünschen mehr davon. Dieser Wunsch (vor allem der Männer) korrespondiert mit ihrer Aussage eines schlechter bewerteten Informationsstandes.

Die Zustimmung zu der Anzahl der *Sachgebietsbesprechungen* ist noch deutlicher; allerdings haben Frauen hier häufig mit k.A. geantwortet, vermutlich weil sie eher in Bereichen beschäftigt sind, in denen keine Sachgebietsbesprechungen anfallen (Sekretariat bei Professur).

2.5. Bewertung der Arbeitszeitregelungen

80% der beschäftigten Frauen schätzen die jetzige *Gleitzeit* sehr positiv ein, immerhin noch 52% würden sie *noch flexibler* gestalten; knapp die Hälfte wertet *alternierende Telearbeit* ebenfalls als sehr positiv (7,6). Diese außerordentlich hohen Werte werden von den Männern zwar geteilt, aber weniger ausgeprägt: 77% befürworten die jetzige *Gleitzeit*, 47% würden sich über noch mehr *Flexibilität* freuen, aber „nur“ ein gutes Drittel wertet die *alternierende Gleitzeit* als sehr positiv (7,6), ein weiteres Drittel dagegen als negativ (3,2,1).

2.6. Serviceorientierung

Überdurchschnittlicher Gebrauch der Kategorie *Keine Angabe* und deutliche Differenzen zwischen den Geschlechtern.

Bei immerhin acht Antworten auf die 14 Fragen nach der Serviceorientierung war die positive Abweichung der Frauen höher bzw. betrug sie mindestens 0,5. So schätzen Frauen die *Qualifikation des Personals* deutlich besser ein als Männer (68% zu 45%) und sehen ihr *Handeln* auch deutlich näher *am Interesse Dritter* (62% zu 49%).

Beachtliche 43% der Mitarbeiter aber nur 26% der Mitarbeiterinnen halten die *Wirtschaftlichkeit des Handelns* für nicht gut (3,2,1).
16 Männer und 26 Frauen zweifeln die *Rechtmäßigkeit der Entscheidungen* an.

2.7. Zufriedenheit mit Arbeitsklima im unmittelbaren Umfeld

62% der Frauen aber nur 43% der Männer sind mit dem *Arbeitsklima in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld* sehr zufrieden (7,6). Der Anteil der sehr Unzufriedenen liegt dementsprechend bei den Männern mit 18% deutlich höher als bei den Frauen mit 8% (2,1).

3. Führungs- und Vorgesetztenverhalten

Frauen haben häufiger von der Kategorie *k. A.* Gebrauch gemacht.

Die Vorgesetzten der weiblichen Beschäftigten erhalten signifikant bessere Beurteilungen als die der männlichen: bei allen 27 Antworten erhalten die Vorgesetzten der Frauen bessere Werte, häufig sogar über 0,5 Punkte. Die besten Werte erhielten von den Frauen folgende Aussagen (Werte der Männer in Klammern):

hat ausgezeichnete Fachkenntnisse 5,9 (4,6)
kritisiert mich nicht ungerechtfertigt 5,8 (4,9)
baut auf meine Eigeninitiative 5,7 (5,1)
lässt mir ausreichenden Spielraum für eigenständiges Arbeiten 5,7 (5,3)
stellt meine Leistung nicht als seine eigene dar 5,7 (4,8)

Frauen haben folgende Antwortmöglichkeiten am schlechtesten bewertet (Werte der Männer in Klammern):

fördert mein berufliches Fortkommen: 3,7 (3,3)
fördert meine persönliche und fachliche Entwicklung 4,1 (3,8)
ist bereit sich von mir kritisieren zu lassen: 4,1 (3,6)

Die Mitarbeiter haben darüber hinaus folgenden Antworten Werte unter 4 (= trifft mehr oder weniger nicht zu) zugeteilt:

meistert Konflikte souverän: 3,5 (Frauen: 4,4)
informiert mich umfassend: 3,8 (Frauen: 4,4)
motiviert mich durch sein Engagement 3,7 (Frauen: 4,6)
*gibt mir Rückmeldungen über meine Leistungen:*3,9 (Frauen 4,4)
fördert die Zusammenarbeit der MitarbeiterInnen: 3,5 (Frauen 4,3)

Ca. 40% der männlichen Beschäftigten erhalten subjektiv keine Rückmeldungen über ihre Leistungen (Frauen: 25%). Lediglich zwei Antworten erhielten von den Männern einen Wert über 5 (= trifft mehr oder weniger zu):

lässt mir Spielraum für eigenständiges Arbeiten 5,3
baut auf meine Eigeninitiative 5,1

4. Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen (Räume, Sauberkeit, Belüftung)

Dies ist der erste Fragenbereich, dessen drei mögliche Antworten von den Mitarbeiterinnen durchweg schlechter bewertet werden als von ihren Kollegen: Von den Frauen sind lediglich knapp 50% mit den Räumlichkeiten sehr zufrieden, bei den Männern immerhin 54%; 1/3 der Frauen ist mit der Sauberkeit sehr unzufrieden (2,1), aber nur 16% der Männer.

5. Statistische Angaben

Die Antworten der weiblichen Beschäftigten kommen zu ca. 3/5 aus den Fachbereichen (120) und zu ca. je 1/5 aus der Bibliothek (31) und der Allgemeinen Verwaltung (25).

28 männliche Beschäftigte aus der Allgemeinen Verwaltung, 24 aus der Technischen Verwaltung, 13 aus den Fachbereichen, 10 aus der Bibliothek und 7 aus dem Rechenzentrum beteiligten sich an der Befragung.

5.2. Alter

Die ‚mittelalten' Frauen (35-49 Jahre) sind mit 2,5 Prozentpunkten sowie die ‚jüngeren' Männer (unter 35 Jahre) mit 5,5 Prozentpunkten in der Befragung überrepräsentiert.

5.3. Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung

54% der Frauen, die sich an der Befragung beteiligten, sind teilzeitbeschäftigt; dieses trifft nur auf 2,7% Männer zu.

5.4. Befristeter bzw. unbefristeter Arbeitsvertrag

Signifikant (absolut und relativ) mehr Frauen (34) als Männer (7) haben lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag.

5.5 Beschäftigungszeit an der Universität Trier

Der jeweils größte Anteil der Männer und Frauen ist zwischen 10 und 15 Jahren an der Uni beschäftigt; doppelt so hoch der Anteil der Männer im Geschlechtervergleich, die über 25 Jahre bei der Universität Trier sind.

5.6. Laufbahnzugehörigkeit

Bei den männlichen Beantwortern des Fragebogens sind die des mittleren Dienstes deutlich überrepräsentiert und alle anderen Gruppen unterrepräsentiert. Vice versa bei den Beantworterinnen: hier haben die Beschäftigten aus dem mittleren Dienst, dem gehobenen und dem höheren Dienst überproportional häufig den Fragebogen ausgefüllt.

NACHWUCHSFÖRDERUNG

Arbeitsraum für DoktorandInnen und HabilitandInnen an der Universität Trier

Fazit nach 18 Monaten

Seit September 2003 stellt die Universität Trier ihren DoktorandInnen und HabilitandInnen, die keinen Arbeitsplatz in ihrem Fach oder Fachbereich haben, für die Qualifizierungszeit einen gemeinschaftlich nutzbaren Arbeitsraum im Drittmittelgebäude zur Verfügung. Mit dieser Maßnahme erfüllt die Universität eine, der im Rahmen der Zertifizierung als familiengerechte Hochschule aufgestellten Zielvereinbarungen.

Das Frauenbüro hat daraufhin die Ausstattung des Raumes mit vier netzfähigen Rechnern sowie einem Drucker und Mobiliar zur gleichzeitigen Nutzung durch maximal fünf Personen veranlasst. Die Unterstützung durch das URT und die Abt. I waren hierbei vorbildlich.

Bisher haben sieben Doktorandinnen (Pädagogik, Psychologie, Kunstgeschichte, Germanistik, 2mal Rechtswissenschaften, Geowissenschaft) die Vereinbarung zur Nutzung des Doktorandinnenarbeitsraumes unterschrieben. Zwei der Frauen haben inzwischen ihre Arbeiten abgeschlossen.

Aus Gesprächen mit den Doktorandinnen wissen wir, dass die Einrichtung des Arbeitsraumes nicht nur deren Arbeitsbedingungen verbessert, sondern auch den regelmäßigen Kontakt zur Hochschule fördert. Durch die gemeinsame Nutzung des vom Frauenbüro betreuten Raumes entwickelt sich eine Kollegialität unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen, die deren Isolation als "Einzelkämpferinnen" entgegen wirkt. Die gemeinsam genutzte Ressource motiviert zur Fortführung und Beendigung des eigenen Projektes.

Aufgrund der bisher positiven Bilanz wurde das zunächst auf ein Jahr befristete Projekt im August 2004 für weitere zwei Jahre verlängert.

Promotionsförderung und Geschlecht

Ein Blick in die achte Fortschreibung des Datenmaterials der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung über Frauen in Führungspositionen an Hochschulen zeigt, dass von 1992 bis 2002 der Anteil der Frauen mit Studienberechtigung, Studienabschluss, Promotion, Habilitation und bei den Professuren bundesweit zwischen 6 und 9 Prozentpunkten gesteigert werden konnte. Diese intendierte und begrüßungswerte Entwicklung zeigt jedoch auch, dass die Anhebung auf relativ gleichem Niveau durch alle Qualifizierungsstufen hindurch die wirklich großen Diskrepanzen z. B. bei den Habilitationen und dem Zuschlag bei den Professuren trotz größerer Anstrengungen nicht effektiver verringern konnte. Die Aussage 'je höher die Position/Qualifizierung, desto geringer der Frauenanteil' stimmt mit Ausnahme des überproportionalen Anteils der studienberechtigten Schulabgänger-

innen noch immer. Der erste einschneidende Einbruch liegt mit 16%-Punkten zwischen Universitätsabschluss und Promotion. Er setzt sich fort mit weiteren 15%-Punkten bis zur Habilitation um schließlich bei einem Anteil von 12% Professorinnen zu landen - insgesamt ein mehr als 40-Prozentpunkte umfassender cooling-out-Prozess in der akademischen Bildung. Hochschulen sind in hohem Maße gendered institutions und zwar im Sinne einer außerordentlich hartnäckigen männlichen Dominanz in allen von ihr als bedeutsam bewerteten Bereichen.

Nachfolgend werden ausgewählte geschlechtsspezifische Entwicklungsdaten rund um die Promotion an der Universität Trier näher beleuchtet. Wir beginnen mit einem Blick auf die Förderpreise, die jährlich von verschiedenen, der Universität nahe stehenden Unternehmen, Institutionen und Privatpersonen gestiftet, vom Freundeskreis der Universität Trier ausgewählt und im Rahmen des dies academicus feierlich übergeben werden. Die uns zur Verfügung stehenden Zahlen reichen bis ins Jahr 1987 zurück. Im Schnitt wurden während des 18 Jahre umfassenden Zeitraums jährlich 10 bis 20 männliche Promovenden als preiswürdig vorgeschlagen. Bis 1999 entsprach dieser relativ hohen Vorschlagsquote eine hohe Vergabequote. Dagegen sind die Promovendinnen nur sehr vereinzelt von ihren jeweiligen Professorinnen und Professoren (über die Vorschlagenden liegen uns keine Daten vor) als preiswürdig vorgeschlagen worden. Seit 1995 zeichnet sich eine Veränderung in der Vergabepraxis ab: Die immer noch in geringer Zahl vorgeschlagenen promovierten Frauen haben hohe Chancen auf Erhalt des begehrten Preises. Seit 1999 steigen endlich auch die Chancen, zu den Vorgeschlagenen zu gehören. Eine unter dem Strich positive und längst überfällige Entwicklung.

Abb. 1

Vorschläge und Bewilligungen von Förderpreisen zur Promotion an der Universität Trier nach Geschlecht (absolute Zahlen) 1987 - 2004

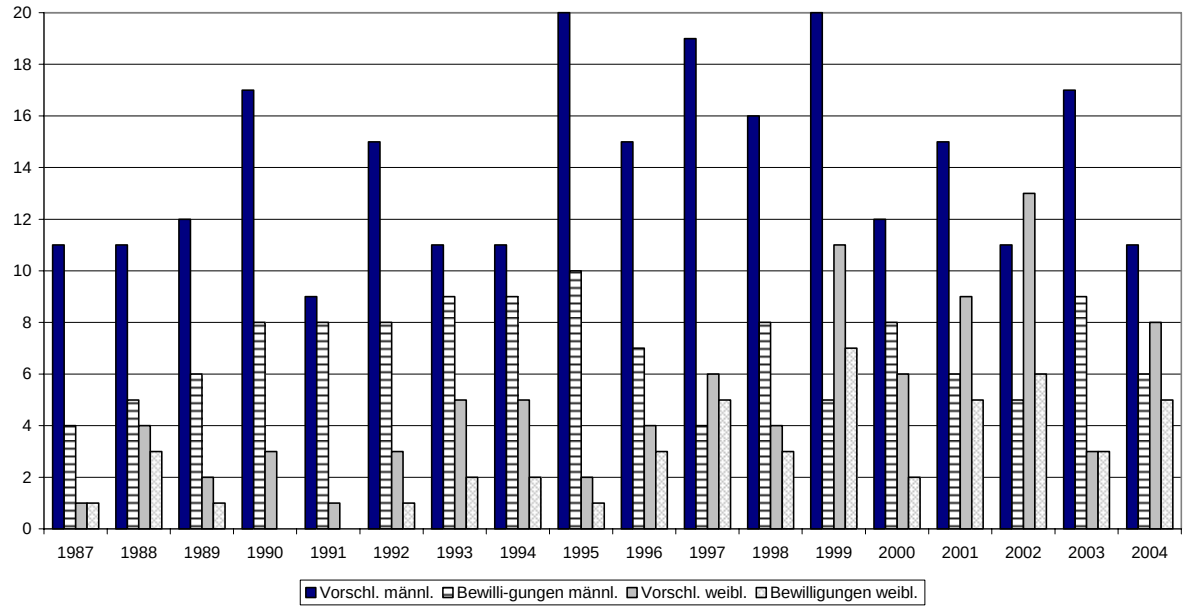
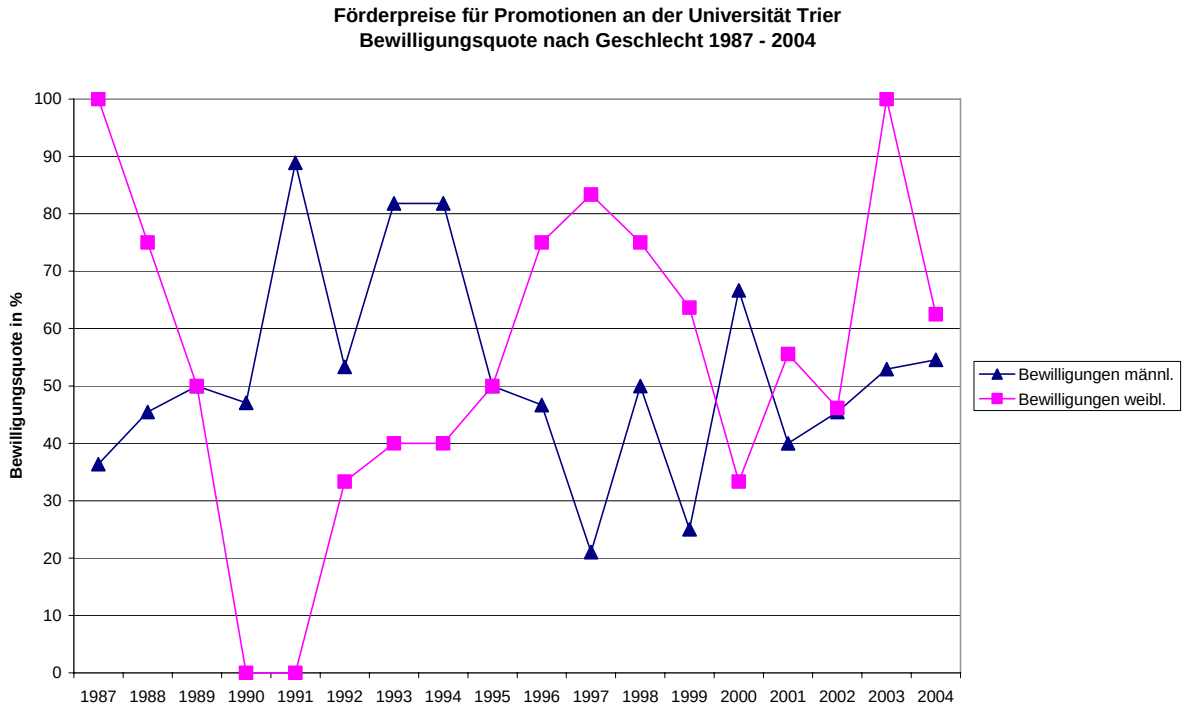


Abb. 2



Die beiden nachfolgenden Graphen bilden die absolute Zahl der abgeschlossenen Promotionen von Frauen nach Fachbereichen ab. Mit Ausnahme des Fachbereichs (FB) VI, Geowissenschaften, konnten alle FB seit Mitte der 90er Jahre die Zahl ihrer promovierten jungen Wissenschaftlerinnen steigern, am eindruckvollsten der Fachbereich V, Rechtswissenschaft. Wir nehmen an, dass DFG-Graduiertenkollegs nach mehrjähriger Laufzeit verantwortlich sind für außergewöhnliche Ausschläge nach oben, wie sie z. B. im FB III zu sehen sind.

Abb. 3

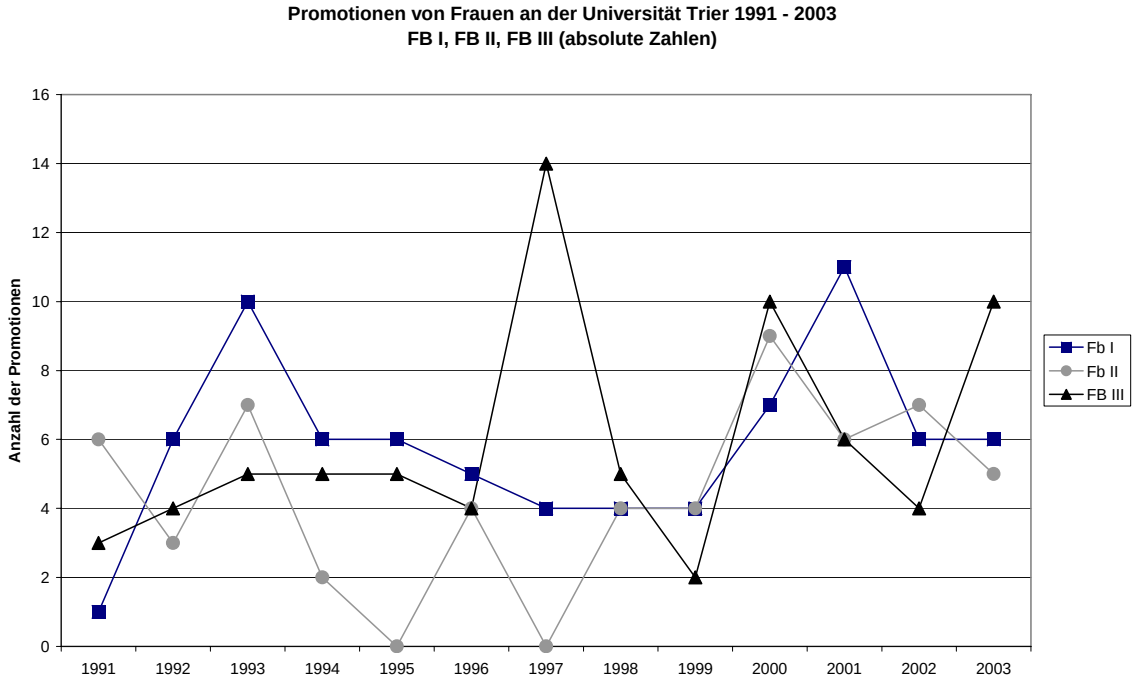
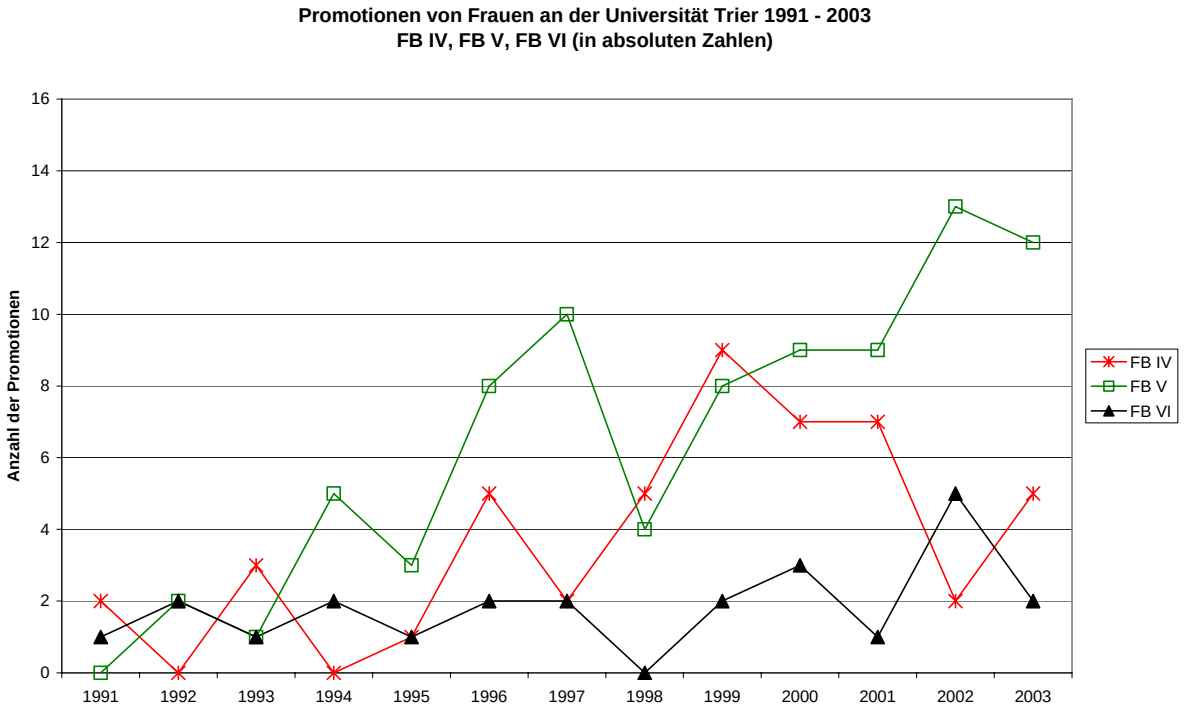
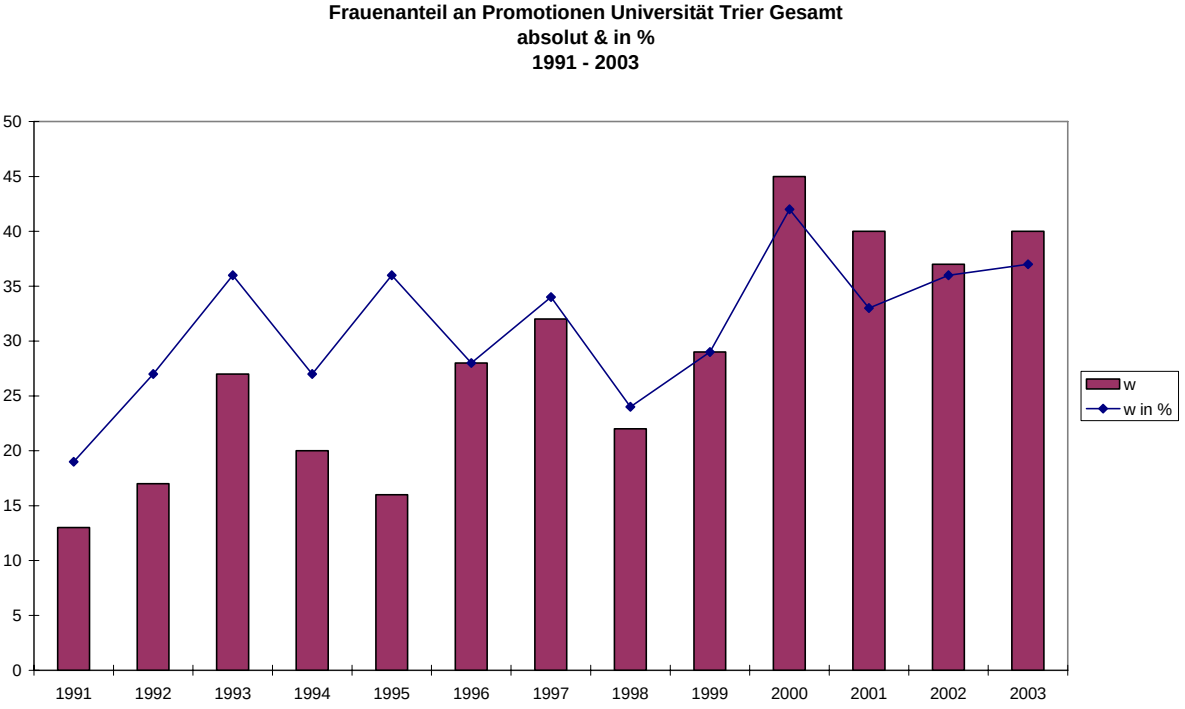


Abb. 4



Die nachfolgende Abbildung bestätigt nicht nur eine steigende absolute Zahl der abgeschlossenen Promotionen von Frauen, sondern auch einen wachsenden prozentualen Anteil an dieser Qualifizierungsstufe. Die Freude über diese erfreuliche Entwicklung wird jedoch gedämpft durch einen bundesweiten Vergleich der Sprach- und Kulturwissenschaften: 2002 beträgt hier der Frauenanteil an den Promovierten bereits 48 %. Dies zeigt, dass die Universität Trier in diesem Qualifizierungsabschnitt noch erheblich zulegen muss, wenn sie nicht als rückständig und resistent gegenüber Gleichstellung gelten will.

Abb.5



Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen

Frauen mit einem qualifizierten Hochschulabschluss bzw. einer Promotion und einer Unterbrechung der wissenschaftlichen Tätigkeit wegen Erziehungs- oder Betreuungsaufgaben oder einer mindestens fünfjährigen qualifizierten Berufstätigkeit können sich um ein Stipendium zum Wiedereinstieg mit dem Ziel der Weiterqualifizierung für eine Professur bewerben.

Nächster Antragstermin: **1. August 2005**. Formloser Antrag mit Exposee, Lebenslauf, Zeugnissen und zwei Gutachten über die Frauenbeauftragte an den Präsidenten der Universität Trier. Weitere Auskünfte und Beratung zur Antragstellung:
Frauenbüro, Drittmittelgebäude, Raum 38 und 51, Tel 201-3196/7 und 3257 sowie per E-Mail frauenbuero@uni-trier.de.

Antragstermine: jeweils der 1. Februar und der 1. August jeden Jahres

Gründung der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung

Die Nobelpreisträgerin Prof. Dr. Christiane Nüsslein-Volhard hat eine Stiftung zur Förderung von Wissenschaft und Forschung errichtet. Die neue Stiftung macht es sich zur Aufgabe, herausragend qualifizierten jungen Frauen mit Kindern den Berufsweg zur Wissenschaftlerin zu erleichtern. Insbesondere sollen Doktorandinnen gefördert werden, indem durch die Stiftung Zuschüsse zur Kinderbetreuung und Haushaltshilfen zur Verfügung gestellt werden.

Weitere Informationen:
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung,
CEWS, Bonn,
Jutta Dalhoff, Tel. 0228/734830,
dalhoff@cews.uni-bonn.de

Helmholtz-Wiedereinstiegsstellen

Um den Wiedereinstieg in die Wissenschaft nach einer familienbedingten Unterbrechung zu erleichtern, hat sich die Gemeinschaft der Helmholtz-Zentren in ihrem Konzept zur Förderung der Chancengleichheit verpflichtet, jährlich 29 Wiedereinstiegsstellen zu schaffen. Dies sind Stellen, die es jungen Frauen und Männern ermöglichen sollen, nach Unterbrechung ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit für Zeiten der Kinderbetreuung beruflich in der Wissenschaft wieder erfolgreich Fuß zu fassen. Bewerber wenden sich direkt an die Helmholtz-Zentren:

www.helmholtz.de/de/Aktuelles/Helmholtz-Ausschreibungen/Wiedereinstieg.html

She-Study Award 2005

Die Shell AG verleiht den Preis an Frauen aus technischen oder naturwissenschaftlichen Bereichen. Mit dem Preis wird eine Dissertation, Diplom- oder Studienarbeit ausgezeichnet, die nicht älter als zwei Jahre und bis zum 31. Juli 2005 abgeschlossen ist. Die Arbeit muss für die Shell bzw. für Gemeininteressen unter Berücksichtigung von Umwelt- und Wirtschaftsaspekten relevant sein. Prämiert werden zukunftsweisende Arbeiten rund um die Themen Mineralöl, Erdgas, Chemie und/oder erneuerbare Energien.
Preisgeld: 8.500 Euro Termin: 30.09.2005
www.shell-she-study-award.net/

Wissenschaftlerinnen-Datenbank
www.femconsult.de

Aufgaben und Ziele:
- Erhöhung des Frauenanteils bei der Neubesetzung von Professuren und Führungspositionen in Wissenschaft, Forschung und Politik
- Sichtbarmachen des vorhandenen Potenzials an qualifizierten Wissenschaftlerinnen
- Unterstützung bei der Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Expertinnen für Professuren, Lehrstuhlvertretungen, Gremien, Kommissionen Ausschüsse, Gutachten, EU-Tätigkeiten, Beratungen, Vorträge

Die Datenbank ermöglicht
- **Online-Suche** nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Expertinnen
- **Online-Neuaufnahme** von Professorinnen, habilitierten und promovierten Wissenschaftlerinnen aus allen Fachdisziplinen und allen Sektoren
- **Online Aktualisierung** bereits bestehender Datensätze durch die Wissenschaftlerinnen selbst

Kontakt: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Universität Bonn
www.cews.org

Pro Geisteswissenschaften - jenseits des Mainstreams

Mit einer gemeinsamen Förderinitiative öffnen Fritz Thyssen Stiftung und VolkswagenStiftung der geisteswissenschaftlichen Forschung neue Wege.

Die Initiative "Pro Geisteswissenschaften" umfasst drei Komponenten:
1. die "Dilthey-Fellowship" für den hoch qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs in den Geisteswissenschaften
2. "opus magnum": Freistellungen für herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die ein größeres wissenschaftliches Werk verfassen möchten - bei gleichzeitiger Lehrvertretung
3. ein Veranstaltungsprogramm "Geisteswissenschaften und Öffentlichkeit"

www.volkswagen-stiftung.de/presse-news/presse05/07032005.pdf
weitere Informationen: www.volkswagen-stiftung.de

Mutmacherinnen für Naturwissenschaft und Technik

Noch immer gelten Berufe in Naturwissenschaft und Technik als typisch männlich. Kein Wunder, arbeiten doch auch heute noch überwiegend Männer in diesen Bereichen. Mehr und mehr erobern aber Frauen solche Berufsfelder. Das Ada Lovelace-Projekt von Universität Trier und Fachhochschule Trier leistet dazu einen wichtigen Beitrag.

Seit mehr als sechs Jahren engagiert sich das Ada Lovelace-Projekt mit Unterstützung verschiedener rheinland-pfälzischer Ministerien in der Förderung junger Frauen und Mädchen für Naturwissenschaft und Technik. Die Schwerpunkte des Projektes liegen auf den Fächern Mathematik, Informatik, Wirtschaftsinformatik, Physische Geographie, Chemie und Ingenieurwissenschaften. Über 50 Auszubildende sowie Studentinnen naturwissenschaftlicher und technischer Studiengänge von Universität und Fachhochschule Trier bilden ein starkes Netzwerk von Mentorinnen, die Schülerinnen über ihre Fächer informieren und ihnen die Angst vor den Männerberufen nehmen. Die Mentorinnen bieten Workshops an, in denen Mädchen beispielsweise ihre Fähigkeiten im Umgang mit dem Computer – sei es HTML, Excel oder Powerpoint - oder beim Lösen kniffliger mathematischer Rätsel testen können, und zwar ganz ohne Jungs. Bei Exkursionen zu verschiedenen Firmen und während des jährlich bundesweit stattfindenden Girls' Day, an dem das Projekt seit mehreren Jahren teilnimmt, können die Mädchen außerdem schon mal in den Berufsalltag hineinschnuppern.

Auf diese Weise helfen die Mentorinnen, viele Vorurteile von Schülerinnen gegenüber technischen Berufen ab zu bauen und ihnen die Angst vor diesen Berufen zu nehmen. Darüber hinaus qualifizieren sie sich durch eine solche Tätigkeit auch selbst weiter: Sie haben die Möglichkeit, in Präsentationstrainings in entspannter Atmosphäre das Reden vor Gruppen zu üben, können ihre eigenen Ideen in den Workshops umsetzen und lernen interessante Menschen kennen. Außerdem sind die Mentorinnen als wissenschaftliche Hilfskraft beim Projekt angestellt und ernten so nicht nur eine ideelle, sondern auch eine finanzielle Anerkennung ihrer Leistungen.

Der Erfolg gibt dem Projekt Recht: Elisabeth Kaiser, Koordinatorin des Ada Lovelace-Projektes an der Universität Trier, freut sich, dass der Frauenanteil in den mathematischen Fächern gestiegen ist. „Der Anteil der Frauen ist in Mathematik in den Einstiegssemestern mittlerweile fast genauso hoch wie der Anteil der Männer. Der Frauenanteil in Informatik liegt dagegen noch bei unter 15 Prozent, deshalb möchte das Ada Lovelace-Projekt Frauen zum Umdenken bewegen."

Weitere Informationen unter:
Ada Lovelace-Projekt
Universität Trier
E-Gebäude
Universitätsring 15
54286 Trier

Tel.: 0651 – 201 3503
Mo bis Fr von 10 – 12 Uhr
Email: ada_lovelace_trier@yahoo.de
www.ada-lovelace.de

Hier einige Termine:

im Juni
Projektwochen
... an der Maximin-Schule in Trier. Das Ada Lovelace-Projekt lädt zu einem Besuch des Chemielabors ein.

10./11.06.2005
Rheinland-Pfalz-Tag in Bad Ems
Infostand des Ada Lovelace-Projektes auf der Frauenprojektemesse

Anmeldung und Informationen zu den Veranstaltungen per E-Mail: info@ada-lovelace.de

Sven Becker, Ada Lovelace-Projekt

Ada-Lovelace auf der Biz-Messe

Praktikumsbörse online

Praktika in Weltläden und anderen Organisationen des Fairen Handels jetzt auf www.fairjobbing.net

FairJobbing ist Jobtraining im Fairen Handel - in und außerhalb der Weltläden für faire Jobs und Chancen auf der ganzen Welt. Im Weltladen mitarbeiten bedeutet, sich mit Produktpräsentation, Marketing, Projektplanung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit oder Ein- und Verkauf vertraut zu machen.

Die Initiative FairJobbing vermittelt Schülern, Studenten und Berufseinsteigern so genannte Fair-Trade-Praktika von zur Zeit angesagten Berufen. Die Bewerbungsvoraussetzungen für alle Praktika sind auf der Website www.fairjobbing.net zu finden.

Maria-Sibylla-Merian-Preis 2005

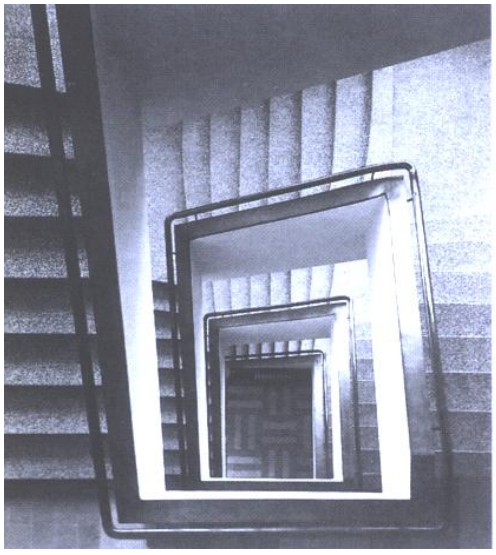
Der vom Essener Kolleg für Geschlechterforschung ausgelobte Preis ist mit 7.500 Euro dotiert. Er wird verliehen an Wissenschaftlerinnen aus dem Bereich der Natur-, Ingenieur-, Wirtschafts- oder medizinischen Wissenschaften für ihre Leistungen in ihrer Fachdisziplin oder an international herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fächer, die im Bereich Zivilisation und Geschlecht geforscht haben. Es sind Angehörige aller Disziplinen angesprochen.

Termin: 15.09.2005

www.uni-duisburg-essen.de/ekfg/msm/ekfg_07623.shtml

FRAUEN- UND GENDERFORSCHUNG

Gründung des Centrums für Postcolonial und Gender Studies



An der Universität Trier sind die Gender Studies seit vielen Jahren gut verankert: Studierende können hier das Zusatzzertifikat "Interdisziplinäre und Interkulturelle Geschlechterstudien/Gender Studies" erwerben, das Graduiertenkolleg "Identität und Differenz. Geschlechterkonstruktion und Interkulturalität, 18.-21. Jahrhundert) fördert Promotionen auf dem Gebiet und die allsemesterlich stattfindenden Workshops zur Genderforschung bieten Möglichkeiten des wissenschaftlichen Austauschs. Die bis heute vielfältigen Aktivitäten des universitären Entwicklungsschwerpunktes werden sich ab dem Sommersemester 2005 unter dem Dach des "Centrums für Postcolonial und Gender Studies" bündeln, das am 24. Mai 2005 mit einem Festvortrag eröffnet wurde.

Das Centrum dient der Initiierung und Unterstützung von Forschungsprojekten und Veranstaltungen sowie der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Gebiet der Postcolonial und Gender Studies. Es soll die Zusammenarbeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlicher Fachdisziplinen fördern und Initiativen unterstützen, die die Arbeit an Fragestellungen der Postcolonial und Gender Studies vertiefen. Es wird grundsätzlich allen an der Universität vertretenen Fächern für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit offen stehen. Das Centrum begann seine Aktivitäten mit der Reihe "Kunstperspektiven: KünstlerInnen und KuratorInnen sprechen über Interkulturalität und Geschlecht" am 25. Mai 2005 in der Europäischen Kunstakademie und veranstaltet in jedem

Semester einen Salon, der dem informellen Austausch über Themen der Postcolonial und Gender Studies dienen wird.

Doch was sind Postcolonial und Gender Studies? Gender Studies untersuchen die Entstehung und Reproduktion von Männlichkeits- und Weiblichkeitsbildern und führen über die Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht zu einer Reflexion gesellschaftlicher und kultureller Prozesse. Sie gehen davon aus, dass unsere Vorstellungen von "Männlichkeit" und "Weiblichkeit" wie auch die Zuschreibungen, mit denen wir diese Begriffe verknüpfen, historisch entstanden und daher veränderbar sind.

Merkmal der Gender Studies ist daher ihr anhaltendes Interesse an gesellschaftlicher Veränderung mit Hilfe von Wissenschaftskritik und kritischer Wissenschaft, an inter- und transdisziplinärer Zusammenarbeit sowie an der Analyse von Strukturen, die aus Stereotypisierungen und Diskriminierungen qua "Rasse" bzw. Ethnizität, Klasse, Stand, Nation, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung etc. entstehen. Auf diese Weise verbinden sich die Gender Studies mit den etwas jüngeren Postcolonial Studies. Diese haben sich seit einigen Jahren als neues Paradigma der Literatur-, Kultur- und Sozialwissenschaften durchgesetzt. Postkolonialismus bezeichnet dabei nicht nur die Zeit nach dem Kolonialismus, das heißt die Zeit nach der Erkämpfung der Unabhängigkeit der ehemaligen Kolonien nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges. Postkolonialismus ist vielmehr eine wissenschaftliche Strömung, die Kultur, Identität und Subjektivität unter kolonialen Bedingungen und postkolonialen Machtstrukturen untersucht. Sie fokussiert ebenso die Kolonisierten und ihre Kultur, wie die Veränderung der KolonisatorInnen und imperialen Mächte.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung:
Katja Wolf
Universität Trier, Koordinationsstelle für Postcolonial und Gender Studies
FB III, Kunstgeschichte, A 111
54286 Trier

Fon: 0651-201-2121, Fax: 0651-201-3850
E-Mail: cepog@uni-trier.de; http://www.uni-trier.de/cepog

www.gender-politik-online.de

Ehrenpreis der Johanna-Löwenherz-Stiftung für die Bonner Historikerin Annette Kuhn

Seit 1987 fördert die Johanna-Löwenherz-Stiftung Frauen, die sich in hervorragender Weise wissenschaftlich oder künstlerisch betätigt haben oder sich in besonderem Maße um die Stellung der Frau in Staat und Gesellschaft verdient gemacht haben. Die Stiftung geht zurück auf das Erbe der Jüdin Johanna Löwenherz (1857-1937), einer engagierten, sozialdemokratischen Frauenrechtlerin und allein erziehenden Mutter, die nach dem Tod ihres Sohnes und eigener, so genannter „Schutzhaft" im April 1937, ihr Geburtshaus dem Landkreis Neuwied vererbte.
Den Ehrenpreis 2003 der Johanna-Löwenherz-Stiftung erhielt am 14. März 2004 die Historikerin Professorin Dr. Annette Kuhn. Die emeritierte Hochschulprofessorin erhielt den einzigen rheinland-pfälzischen kommunalen Frauenpreis für ihr Engagement in der deutschen Frauenforschung. Die Didaktikerin ist Vorsitzende des Vereins „Haus der FrauenGeschichte e.V." in Bonn und war bundesweit die erste Inhaberin eines Lehrstuhls für Frauengeschichte. Zahlreiche Publikationen zur Geschichtsdidaktik, Friedenspädagogik und Frauengeschichte zeugen von ihrem Engagement.

"Das Wissen um die historischen Erfahrungen von Frauen, ihr Denken und Handeln, ist unerlässlich für eine geschlechterdemokratische Zukunft."

Annette Kuhn

Zur Person -
aus dem POLITEIA Historischen Wochenkalender 2001:
Annette Kuhn ist geprägt von den Kindheitserfahrungen in der englischen und US-amerikanischen Emigration, in die der Nationalsozialismus 1937 ihre Familie trieb. Bereits vor Abschluss ihrer Habilitation wurde sie, seit 1948 wieder zurück in Deutschland, mit 30 Jahren als jüngste Professorin der Bundesrepublik auf den Lehrstuhl für Mittelalterliche und Neuere Geschichte der Pädagogischen Hochschule in Bonn berufen. In den 60er und 70er Jahren nahm sie in ihren wegweisenden Arbeiten zur kritischen kommunikativen Geschichtsdidaktik und Friedenspädagogik die Kritik und Forderungen von außerparlamentarischer und studentischer Opposition auf. Der emanzipatorische Aufbruch der Frauen prägte ihre wissenschaftliche Arbeit seit den 80er Jahren. 1986 erhielt sie die erste Professur für historische Frauenforschung. Nun trug sie entscheidend dazu bei, dass eine andere, sich kritisch erinnernde Sicht, auf die jüngste deutsche Vergangenheit, möglich und in die Richtlinien für Geschichte und politische Bildung aufgenommen wurde.
In zahlreichen wissenschaftlichen Veröffentlichungen und als Herausgeberin geschichtsdidaktischer und frauengeschichtlicher Periodika arbeitet sie an der Überwindung der tradierten Trennung von Wissenschaft und Weiblichkeit und begründete eine kritisch-feministische Erkenntnistheorie.
Die Philosophin mit didaktischem Sinn und Didaktikerin mit philosophischer Passion ist eine "An-Stifterin". Als wissenschaftliche Mentorin brachte sie wesentliche Projekte zur Sichtbarmachung von Frauenleistungen in der Geschichte auf den Weg, u.a. die Quellen-Reihe „Frauen in der Geschichte", die umfassende „Chronik der Frauen", sowie mehrere große Ausstellungen zur Frauenkulturgeschichte. Annette Kuhn ist die wissenschaftliche Leiterin des POLITEIA-Projekts.

AKTUELLES

"Nie wieder Büro!"

Hinweise für Angestellte bei rentenbedingtem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

Liebe Kolleginnen,

wie wir erfahren haben, nähern sich einige Sekretärinnen der Grenze, ihren wohlverdienten Ruhestand anzutreten. Um Ihnen einen Überblick zu verschaffen, welche Vorarbeiten für den Übergang aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis zur Verrentung geleistet werden müssen, haben wir – in Absprache mit der Personalabteilung – die wichtigsten Verfahrensschritte für Sie zusammengestellt.

1. **Antragseingang**
   Nach Eingang Ihres Antrages auf rentenbedingtes Ausscheiden benachrichtigt die Personalabteilung die Oberfinanzdirektion Koblenz von diesem Antrag.

2. **Urlaubsanspruch**
   Da die finanzielle Abgeltung eines Urlaubsanspruchs grundsätzlich nicht zulässig ist, verfällt der Anspruch auf Resturlaub mit dem Tag Ihres Ausscheidens. Erkundigen Sie sich deshalb rechtzeitig bei der für die Führung der Urlaubsdatei zuständigen Kollegin (Frau Becker oder Frau Peter) mit dem Hinweis auf das beabsichtigte Ausscheiden nach Ihrem Urlaubsanspruch und stellen Sie sicher, dass dieser bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses genommen wird.

3. **Vordruck der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) in Berlin**
   Leiten Sie der Personalabteilung den Ihnen bei Beantragung der Rente ausgehändigten Vordruck der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) in Berlin sofort zu. Die Oberfinanzdirektion Koblenz bestätigt darauf drei Monate vor Rentenbeginn das im laufenden Jahr gezahlte und in den drei letzten Beschäftigungsmonaten zu zahlende Entgelt.

4. **Antrag auf Betriebsrente für Versicherte der Vorsorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in Karlsruhe**
   Kontrollieren Sie die Eintragungen im Teil A des von der Personalabteilung vorbereiteten Antrags auf Betriebsrente für Versicherte der Vorsorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in Karlsruhe; Unstimmigkeiten sollten mit der Personalabteilung besprochen und evtl. berichtigt werden. Wenn alle Angaben vollständig und richtig eingetragen sind, unterschreiben Sie den VBL-Rentenantrag auf Seite 4 sowie Teil I der diesem Antrag beigefügten Krankenkassenmeldung.

5. **Eventuelle Versicherung bei einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes**
   Wenn Sie vor Ihrer Einstellung bei der Universität Trier bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber beschäftigt waren und bei einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes versichert waren, sind Sie – falls dies nicht bereits erfolgte – verpflichtet, die Überleitung zur VBL zu beantragen; entsprechende Antragsformulare erhalten Sie von der Personalabteilung. Auch ist anzugeben, ob an eine andere Zusatzversorgungseinrichtung abgeführte Beiträge erstattet wurden. Falls Sie Rente von einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung erhalten sollten oder bei ihr einen Anspruch darauf haben, ist diese zu benennen und deren Rentenmitteilung beizufügen.

6. **Krankengeld**
   Wenn Sie von Ihrer Krankenkasse Krankengeld für die Zeit nach Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten, benötigt die VBL für die Berechnung der Betriebsrente die Abrechnung des Erstattungsanspruchs Ihrer Krankenkasse.

7. **Krankenkassenmeldung**
   Nach Erhalt des Rentenbescheides der BfA legen Sie den Vordruck „Krankenkassenmeldung“ unverzüglich Ihrer Krankenkasse vor, damit diese den Teil 2 ausfüllen und unterschreiben kann. Leiten Sie dann der Personalabteilung umgehend die folgenden Unterlagen zu:

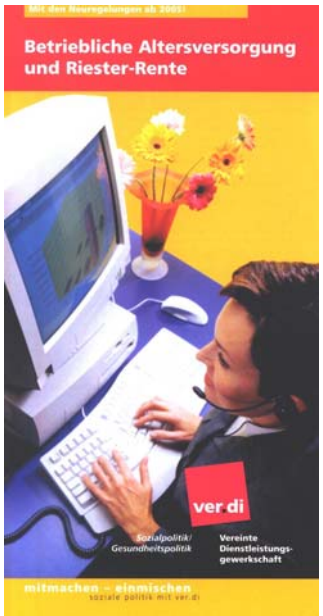
☞ den Rentenbescheid der BfA mit sämtlichen Anlagen (Original gegen Rückgabe, damit die Personalabteilung beglaubigte Kopien anfertigen kann für die VBL, die OFD und für Ihre Personalakte. Ohne vollständigen Rentenbescheid der BfA kann die VBL die Betriebsrente nicht berechnen.

☞ den Antrag auf Betriebsrente der VBL mit sämtlichen Unterlagen (s. o.)

☞ die von Ihnen unterschriebene und von Ihrer Krankenkasse bestätigte Krankenkassenmeldung

Die vorgelegten vollständigen Unterlagen werden von der Personalabteilung zusammen mit der Feststellung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Oberfinanzdirektion Koblenz zugeleitet. Diese füllt Teil B Ihres Antrages auf Betriebsrente für Versicherte aus und leitet ihn zusammen mit allen Unterlagen an die VBL weiter.

für das Sekretärinnen Netzwerk
der Universität Trier:
Myriam Demuth
Sekretariat Ethnologie
Tel. 0651/201-2710



Im Frauenbüro erhältlich die aktuelle Broschüre von ver.di:

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG UND RIESTER-RENTE

Mit den Neuregelungen ab 2005!

Verband alleinerziehender Mütter und Väter - VAMV
Gründung eines Ortsverbandes in Trier

Isabel Barth und Saskia Kant möchten in Trier wieder eine Ortsgruppe des VAMV aufbauen.

"Wir möchten zunächst vor allem Erfahrungsaustausch anbieten. Geplant sind regelmäßige Treffen (14tägig, samstags um 16:00 Uhr). Später, wenn die Gruppe herangewachsen und stabil ist, können wir uns, je nach Interessenlage verschiedene andere Dinge vorstellen, wie gemeinsame Freizeitgestaltung, politische Aktivitäten u.a.m.", schreiben Frau Kant und Frau Barth am 9. März in einem Brief an den "Arbeitskreis Alleinerziehend".

Zwischenzeitlich fand das erste Treffen im Bürgerhaus Trier Nord statt. Da der Ortsverband noch in Gründung ist, hoffen die beiden Organisatorinnen auf eine rege Teilnahme sowie auf das Interesse weiterer Betroffener, sich als Gründungsmitglieder einzubringen.

Interessierte und Ratsuchende wenden sich bitte an:

Saskia Kant: Tel. 0172-5725641 oder
Isabel Barth: Tel. 0176-21209511
E-Mail: vamv_trier@web.de

Interventionsstelle (IST) Trier

Mit der Interventionsstelle gibt es seit 15. November 2004 in Trier eine neue Fach- und Beratungsstelle für Frauen, die physische Gewalt in Beziehungen erlebt haben. Hauptaufgabe der Beratungsstelle ist die psychosoziale Erstberatung der Betroffenen.
Wegbereiter war und ist hierbei das Gewaltschutzgesetz, das zum 1.1.2002 in Kraft getreten ist und umfassende zivilrechtliche Möglichkeiten zum Schutz vor Gewalt in engen sozialen Beziehungen bietet.
Die Interventionsstelle arbeitet vorrangig nach dem pro-aktiven Ansatz d.h. nach einem Polizeieinsatz bei Gewalt übermittelt die Polizei, das Einverständnis der Frau vorausgesetzt, deren Adresse und Telefonnummer an die Beratungsstelle. Die IST nimmt dann so bald wie möglich Kontakt zu den Betroffenen auf. Betroffene Frauen können sich auch direkt an die IST wenden oder an diese weitervermittelt werden.

Die Einrichtung wird vom Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend in Rheinland-Pfalz gefördert.

Interventionsstelle Trier
Deutschherrenstraße 38
54290 Trier

Tel.: 0651/9947881
Fax: 0651/9947898
interventionsstelle-trier@web.de

Frauen informiert

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
Schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen haben einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder schwere der Behinderung notwendig ist. Das Verlangen des Schwerbehinderten bewirkt unmittelbar eine Verringerung der geschuldeten Arbeitszeit, ohne dass es einer Zustimmung des Arbeitgebers zur Änderung der vertraglichen Pflichten bedarf.

Bundesarbeitsgericht.
Urteil vom 14.10.2003 – 9 AZR 100/03
Quelle: einblick 9/04

Lebenspartnerschaft -
Anspruch auf Ortszuschlag
Der höhere Ortszuschlag nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag steht auch Angestellten zu, die eine Lebenspartnerschaft begründet haben.
Das Bundesarbeitsgericht: Die Lebenspartnerschaft begründet einen neuen Familienstand. Die damit verbundenen Unterhaltspflichten entsprechen denen der Ehe. Die Lebenspartnerschaft erfüllt alle Merkmale, die nach dem Tarifvertrag Voraussetzung für den Bezug eines höheren Ortszuschlags sind. Sie ist aber bei der Regelung des Ortszuschlags nicht berücksichtigt worden, die Tarifnorm ist also lückenhaft. Die Lebenspartnerschaft ist zwar keine Ehe, gleichwohl kann die Tariflücke systemkonform nur durch die Gleichstellung von Angestellten, die eine Lebenspartnerschaft eingegangen sind, mit Verheirateten geschlossen werden.

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 29.04.2004 – 6 AZR 101/03
Quelle: einblick 9/04

Zeitplan ist einzuhalten
Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann ein Arbeitnehmer verlangen, dass seine Arbeitszeit verringert wird. Die Verringerung und ihren Umfang muss er spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machten. Dabei „soll“ nach dem Gesetz auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden. Beides kann mündlich erfolgen. Der Arbeitgeber hat dann mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer Vereinbarung zu erörtern. Er soll mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit erreichen.
Daraus ergibt sich:

1. Der Arbeitnehmer kann entscheiden, ob er ausschließlich die Herabsetzung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beansprucht oder ob er zusätzlich eine bestimmte Verteilung der so verringerten Arbeitszeit verlangt. Er kann die Verringerung der Arbeitszeit davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber der gewünschten Verteilung zustimmt.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bereits mit dem Antrag auf Herabsetzung der Arbeitszeit verbindlich anzugeben, in welcher Weise die Arbeitszeit verteilt werden soll.
3. Will der Arbeitnehmer eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit erreichen, muss er seinen Wunsch spätestens in das Erörterungsgespräch mit dem Arbeitgeber einbringen.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 23.11.2004 – 9 AZR 644/03
Quelle: einblick 22/04

Gleiches Recht für alle Mütter

Ledige Mütter haben künftig das gleiche Recht auf Unterhalt wie Exgattinnen – zumindest, bis ihr Kind drei Jahre alt ist. Das entschied jetzt der Bundesgerichtshof. Zwar waren schon bisher alle Kinder gleichgestellt. Das galt aber nicht für Mütter. Ein Vater, der nie mit der Mutter verheiratet war, durfte bislang wenigstens 1.000 Euro im Monat für sich behalten. Ein Exgatte hat nur Anspruch auf 840 Euro. Nun soll auch der Selbstbehalt lediger Väter auf 840 Euro sinken, befanden die Richter. Entscheidend sei das Wohl des Kindes. Auch der uneheliche Nachwuchs habe ein Recht auf eine Mutter, die sich ihm in Ruhe widmen kann.

Nach wie vor aber unterscheidet sich, wie lange Unterhalt gewährt wird. Eine Exgattin muss erst arbeiten gehen, wenn Sohn oder Tochter acht Jahre alt ist. Eine ledige Mutter aber erhält höchstens drei Jahre lang Geld vom Kindsvater.

Quelle: DIE TAGESZEITUNG, 7.12.2004

Rückwirkend Steuerklasse II für allein erziehende Eltern

Allein erziehende Eltern können rückwirkend zum 1. Januar 2004 von Steuererleichterungen profitieren. So wird ihnen nun bei der Einkommensteuer ein Entlastungsbetrag von jährlich 1.308 Euro gewährt, wenn ihr Kind zwar volljährig ist, aber noch Kindergeld bezieht. Bislang galt die Regelung nur für minderjährige Kinder. Damit können viele allein Erziehende auch weiter die Steuerklasse II erhalten. Prognosen zufolge sind Steuerentlastungen von mehr als 500 Euro jährlich möglich.

Quelle: Frau geht vor
DGB Info-Brief 5/2004

Elternzeitrechner - online

Renate Schmidt gibt Start für Elternzeitrechner online.

Eltern können nun ausrechnen, wie viel Geld bei welcher Konstellation ihnen monatlich zur Verfügung steht. Dabei werden auch die steuerlichen Auswirkungen berücksichtigt sowie der voraussichtliche Erziehungsgeldanspruch.

Der Elternzeitrechner soll es Eltern ermöglichen, die Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle zu ermitteln, um ihnen so die Entscheidung für ein bestimmtes Elternzeitmodell zu erleichtern.

Elternzeitrechner unter: www.bmsfj.de

Dort auch zu finden die Online-Broschüre zur Elternzeit.

Quelle: ver.di Landesbezirk, Rheinland-Pfalz
Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik

Frauen machen Karriere

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat eine neue Webseite gestartet, auf der Frauen viele nützliche Informationen für das Berufsleben finden.

Das Internet-Portal bietet Frauen sachgerechte und schnell zu findende Informationen zu Beruf und Karriere. Sie erhalten Infos über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, über Rechtsfragen und über berufliche Netzwerke. Frauen finden über das Internet-Portal kompetente Ansprechpartnerinnen. In einer Mentoring-Börse finden Mentorinnen und Mentees aus der Region zueinander.

www.frauenmachenkarriere.de

Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde bereits in den letzten beiden Jahren als Pilot- bzw. Modellprojekt angeboten und wird 2005 in einer Konsolidierungsphase mit dem Ziel weitergeführt, den Frauenanteil im Bereich der Wissenschaft zu erhöhen und Frauen mit Hochschulabschluss ggf. auch auf einen Berufseinstieg außerhalb der Hochschule vorzubereiten und mit dem Erwerb von Zusatzqualifikationen für die Übernahme von Leitungsfunktionen zu stärken.

Die Angebote des Coaching-Centers wenden sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsebenen - angefangen bei jenen, die vor der Entscheidung stehen, den wissenschaftlichen Karriereweg einzuschlagen, bis hin zu denen, die kurz vor der Berufung auf eine Professur stehen.

Kontakt:
Frauenbüro der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz, Silke Paul
Tel.: 06131-3925783, Fax: 06131-3925747
silke.paul@verwaltung.uni-mainz.de
http://www.verwaltung.uni-mainz.de/frauenbuero/coaching.html

Neuer Online-Service

Ein neues Beratungsportal für Studierende hat die ver.di-Jugend eingerichtet. Über eine Abfragemaske können sie sozial- und arbeitsrechtliche Fragen stellen und bekommen schnelle, sachkundige Antwort. Der Service kann in eingeschränktem Umfang auch von Nichtmitgliedern genutzt werden.
www.verdi-jugend.de

Quelle: ver.di publik 6/7/04

Frauen-Infos online rund um Arbeit und Beruf

Umfassende Informationen rund um das Thema Frau und Beruf können im Internet unter www.frauennetz-aktiv.de abgerufen werden. „Die neue Internetplattform bietet Frauen und Mädchen die Möglichkeit, sich über Bildungs- und Beratungsangebote und rechtliche Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, aber auch über Möglichkeiten der Kinderbetreuung oder das Konzept des Gender-Mainstreaming zu informieren“, unterstrichen Frauenministerin Doris Ahnen und Otto-Werner Schade, Präsident der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit. Mit dem in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz realisierten Gemeinschaftsprojekt werde ein wichtiger Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt geleistet, betonten beide Seiten.

Einen besonderen Schwerpunkt legt die neue Informations- und Kommunikationsplattform auf die berufliche Weiterbildung, deren Zielsetzung es ist, den beruflichen Status zu sichern und den individuellen Aufstieg zu fördern. Um dies verwirklichen zu können, bietet „frauennetz-aktiv“ einen Überblick über frauenspezifische Weiterbildungsangebote und Bildungsträger in Rheinland-Pfalz sowie über die Möglichkeiten finanzieller Unterstützung. Ständig aktualisierte Angebote beruflicher Qualifizierung sowie Informationsveranstaltungen für Frauen runden das Konzept ab.

Quelle: Info 1/2004
Verband alleinerziehender Mütter und Väter,
Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.

Broschüren, die Sie bei uns kostenlos erhalten:

- **Informationen für Studierende mit Kind(ern) in Trier**
  Hrsg.: Frauenbüro der Universität Trier, 5. Auflage, 2002
- **Leitfaden Mutterschutzgesetz**, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Juni 2002
- **Erziehungsgeld - Elternteilzeit**, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Frühjahr 2003
  (Einlegeblatt mit den Neuregelungen zum 01.01.2004)
- **Der Unterhaltsvorschuss**, Eine Hilfe für Alleinerziehende, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Januar 2002
- **Alleinerziehend, Tipps und Informationen**,
  Hrsg.: Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) e.V., 15. Auflage
- **Ratgeber Familie**, Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz, Januar 2003
- **Ausbildungsförderung, BAföG, Bildungskredit und Stipendien,** Regelungen und Beispiele Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung, März 2004
- **Rentenratgeber für Frauen,** Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, März 2002
- **Teilzeit – alles, was Recht ist:** Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber, Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Januar 2002
- **Gender Mainstreaming** – Was ist das?
  Hrsg.: Bundesregierung, Sommer 2002
- **„Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Trier“**
  Unijournal Themenheft Jahrgang 28/2002
- **„Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile –**
  Belastungen und Beanspruchungen von Sekretärinnen auf geteilten Stellen- **“**
  Dokumentation zum Frauenförderpreis 2002 der Universität Trier
- **Arbeit und Ziele - Die Begabtenförderungswerke in der Bundesrepublik Deutschland**
  Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Stand: Mai 2003

Zum Thema „WECHSELJAHRE“ können Sie im Frauenbüro eine Broschüre des Feministen Frauen Gesundheits Zentrum (FFGZ) e.V. Berlin ausleihen:

Das Archiv im Frauenbüro

Mittlerweile ist die **Sammlung von Dokumenten und Zeitschriften** auf einen Bestand von mehr als 6000 Materialien angewachsen und zu einem Fundus für so genannte "graue Literatur" geworden. Es handelt sich hierbei um Broschüren, Abschlussarbeiten, Artikel, Manuskripte, Protokolle, Selbstdarstellungen, Adress- und Literaturlisten, Dokumentationen, Reader, CD-Roms u.ä. Es werden wissenschaftlich-feministische und populäre feministische Zeitschriften archiviert. Die gesamte Literatur steht für die Ausleihe zur Verfügung.

Neben dem **Direktzugriff auf die Materialien** ist auch die gezielte Suche nach themenbezogenen Dokumenten **am PC im BISMAS-Katalog** möglich. Gerne unterstützen die Mitarbeiterinnen im Frauenbüro Sie/Euch bei der Literatursuche.

Das Archiv steht allen Suchenden und Interessierten offen:

Montag – Donnerstag von
9.00 Uhr bis 12.00 Uhr

Bitte in Raum DM 39 bei Frau Kirsten,
Tel. 201-3197,
E-Mail: frauenbuero@uni-trier.de,
melden.

Lesetipp

Willem Frederik Hermans: Nie mehr schlafen, Kiepenheuer Leipzig 2002

Ein junger Phys. Geograph strebt nach Ruhm und akademischem Lorbeer; er will in die Geschichte seiner Wissenschaft eingehen. Das könnte gelingen, wenn er es fertig bringt, eine These seines Professors zu beweisen. Der vermutet, dass bestimmte Seen in der Finnmark durch Einschläge von Meteoriten entstanden sind. Aus diesem Grund schließt er sich einer geologischen Expedition an, die in den Norden Norwegens unterwegs ist.

Die Erkundungen der vier jungen Männer finden dort unter ungeheuren Strapazen statt. Allen Beteiligten wird das Äußerste abverlangt. Eine Leichtfertigkeit des niederländischen Exkursionsmitglieds und Ich-Erzählers, der sich neben den drei norwegischen Wissenschaftlern als physisch schwachen Außenseiter erlebt, beschwört eine Katastrophe.

Mit viel Sarkasmus und doch fesselnd erzählt Hermans, der zu den modernen Klassikern der niederländischen Literatur gehört und bis 1973 an der Universität Groningen Phys. Geographie lehrte, von Grenzsituationen und kläglichen Scheitern. Der Wissenschaftsbetrieb kommt dabei nicht gut weg.

VERANSTALTUNGSHINWEISE

"Die Krise der Kerle"
Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft
Donnerstag, 23. Juni 2005 um 18.15 Uhr im ESG-Zentrum an der Uni, Im Treff 19
Referent: Dr. Thomas Gesterkamp
Veranstaltung der ESG (Evangelische Studentinnen und Studenten Gemeinde)

Internationale Konferenz
"Migration, Kultur und Identität"
"Migration, Culture, and Identity"
Donnerstag, 30. Juni bis Freitag 1. Juli 2005, Trier
Veranstaltende:
Institut für Regional- und Migrationsforschung (IRM) Trier
Heinrich Böll Stiftung Rheinland-Pfalz
Centre de Documentation sur les Migrations Humaines (Düdelingen/Lux.)
Informationen und Kontakt:
www.irm.de oder contact@irm-trier.de

Hochschulsport an der Universität Trier für Bedienstete und Gäste
Frauen, Fit und Fun
freitags: 17.30-19.00 Uhr, H3, Monika Wender
Anmeldungen: unter Tel.: 15590 oder freitags während des Trainings

- Spaß durch Bewegung!
- Haltung und Koordination verbessern
- gesundheitsbewusst trainieren,
- fetzige Musik hören,
- Gemeinschaft erleben:

Alles was Sport bieten kann.

Dieses Powerprogramm ist etwas für gestandene Frauen (30+ keine obere Grenze), die schon immer etwas für ihre Gesundheit und Ausgeglichenheit tun wollten. Das Programm wird an der Leistungsfähigkeit der einzelnen Teilnehmerinnen ausgerichtet. Das bedeutet nicht nur klassische Gymnastik und Ballspiele, sondern auch einfache Dance-Aerobic-Choreographien zur Verbesserung des Gedächtnisses, Arbeit mit Gewichten zur Knochenstärkung, kampfsportorientierte Bewegungen zur Selbstverteidigung und Meditation sowie darüber hinausgehende Aktivitäten (wie Wanderungen, abendliche Treffen etc.).
90 Minuten den Körper und die Seele für den Alltag fit machen!

BERÜHMTE FRAUEN - HANNAH ARENDT – KURZBIOGRAPHIE

Hannah Arendt
deutsch-amerikanische Philosophin
geb. 14. Oktober 1906 in Hannover
gest. 4. Dezember 1975 in New York

Hannah Arendt wächst in einem sozialdemokratischen, jüdisch-assimilierten Elternhaus in Königsberg auf.
1924 nimmt sie ein Studium der Philosophie, Theologie und klassischen Philosophie auf. Sie studiert in Marburg, Freiburg und Heidelberg u.a. bei Heidegger, Husserl und Jaspers. 1928 promoviert sie bei Jaspers über den „Liebesbegriff bei Augustin".
Die für sie unglücklich endende Liebesbeziehung mit Heidegger führt zu einer heftigen Auseinandersetzung mit ihrer deutsch-jüdischen Identität. 1929 geht sie eine Ehe mit dem Philosophen Günther Stern (Pseudonym: Günther Anders) ein und zieht mit ihm nach Berlin. Hier schreibt sie ihr Buch über Rahel Varnhagen, das aber erst 1959 unter dem Titel „Rahel Varnhagen - Lebensgeschichte einer deutschen Jüdin aus der Romantik" erscheint.
Nach Hitlers Machtergreifung wird die Wohnung von Arendt und Stern zur Durchgangsstelle für Verfolgte. Stern emigriert nach Paris. Nach einer kurzen Inhaftierung durch die Gestapo flieht auch Hannah Arendt 1933 über Karlsbad und Genf nach Paris, wo sie als Sozialarbeiterin bei verschiedenen jüdischen Organisationen arbeitet. In Paris trennt sich Hannah Arendt von Stern. Die Ehe wird 1937 geschieden.
Sie lernt den Philosophiedozenten Heinrich Blücher kennen. Diese Bekanntschaft mit dem KPD-Mitglied und in Deutschland verfolgten Journalisten regt Hannah Arendt an, sich mit politischer Theorie und Marxismus auseinanderzusetzen und gibt den Anstoß für ihr dreibändiges Werk „Elemente und Ursprünge totaler Herrschaft" – einen Klassiker politischer Philosophie.
1940 heiratet sie Heinrich Blücher. Nach einer mehrwöchigen Internierung in dem berüchtigten Auffanglager von Gurs, nahe den Pyrenäen, kann sie in letzter Minute der Deportation entkommen und emigriert 1941 gemeinsam mit ihrem Ehemann und ihrer Mutter in die USA. Nach großen Anfangsschwierigkeiten arbeitet sie in den Staaten als Journalistin und wird Cheflektorin eines großen Verlages. Sie schreibt polemische Artikel, um die Öffentlichkeit über die Judenverfolgung zu informieren und aufzurütteln.
Von 1948 bis 1952 ist Hannah Arendt Direktorin der Jewish Cultural Reconstruction, einer Organisation zur Rettung jüdischen Kulturguts. In dieser Funktion reist sie 1949/50 erstmals nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs wieder nach Deutschland.
In den USA macht sich Hannah Arendt bald als politische Philosophin einen Namen. 1951 erhält sie die amerikanische Staatsbürgerschaft. Als Professorin und Gastprofessorin ist sie an zahlreichen Universitäten, u.a. in Princeton, Harvard und Berkely, tätig. Sie wird zu Vorträgen und Seminaren ins Ausland eingeladen und erhält zahlreiche Auszeichnungen und zehn Ehrendoktorate. 1955 wird mit „Origins of Totalitarianism" (Elemente und Ursprünge totaler Herrschaft) eine ihrer bedeutendsten Arbeiten veröffentlicht.
1961 berichtet sie für die Zeitschrift „New Yorker" über den Eichmann-Prozess in Jerusalem. Wegen der Kritik am Verhalten der Judenräte sowie der Darstellung von Adolf Eichmann und seiner Motive, werden ihre Beiträge kontrovers diskutiert. 1963 erscheinen ihre Artikel als Buch unter dem Titel „Eichmann in Jerusalem. Ein Bericht über die Banalität des Bösen".
1970 veröffentlicht sie die Studie „Macht und Gewalt". 1973 wird sie Vorstandsmitglied im amerikanischen PEN-Zentrum.
Am 4. Dezember 1975 stirbt Hannah Arendt in New York.

FRAUENFÖRDERPREIS 2005
- 2. Ausschreibung -

Für eine hervorragende Maßnahme der **Förderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich** verleiht die Universität Trier zum fünften Mal den Frauenförderpreis.

Mit diesem Frauenförderpreis kann 2005 ein Vorschlag ausgezeichnet werden, der geeignet erscheint, geschlechtsspezifische Benachteiligungen an der Universität Trier abzubauen. Das Preisgeld in Höhe von **2.500 Euro** kann für die Realisierung des ausgezeichneten Vorschlags verwendet werden. Vorschläge im Sinne des Frauenförderpreises könnten sich beispielhaft beziehen auf

- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den genannten Bereichen
- Verbesserung der Mitwirkungs- und Beteiligungsmöglichkeiten dieser Beschäftigtengruppe
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen, die im *Plan zur Förderung von Frauen der Universität Trier* vorgesehen sind
- Maßnahmen, die zur Erhöhung der Beschäftigung von Frauen im gewerblich-technischen und EDV-Bereich sowie auf Positionen mit Führungsaufgaben führen

Vorschlagsberechtigt ist jedes Mitglied der Universität Trier. Es können sowohl einzelne Mitglieder, Gruppen von Mitgliedern oder Einrichtungen der Universität ausgezeichnet werden. Der Vorschlag soll eine Kurzbeschreibung der Maßnahme hinsichtlich des beabsichtigten Zieles und der Umsetzungsmöglichkeiten enthalten.

Vorschläge sind bis zum **30. September 2005** schriftlich an die **Zentrale Frauenbeauftragte** der Universität Trier zu richten.

Über die Vergabe des Preises entscheidet der Präsident auf Vorschlag der Senatskommission für Frauenfragen (SekoF).