



Universität Trier

- FRAUENINFO 16 - MEHR CHANCENGLEICHHEIT AN DER HOCHSCHULE



Aktuelle Meldung:
Kinderbetreuungszuschlag BAföG ab Januar 2008!!!
Beratung und Antrag beim BAföG-Amt

So erreichen Sie das Frauenbüro:

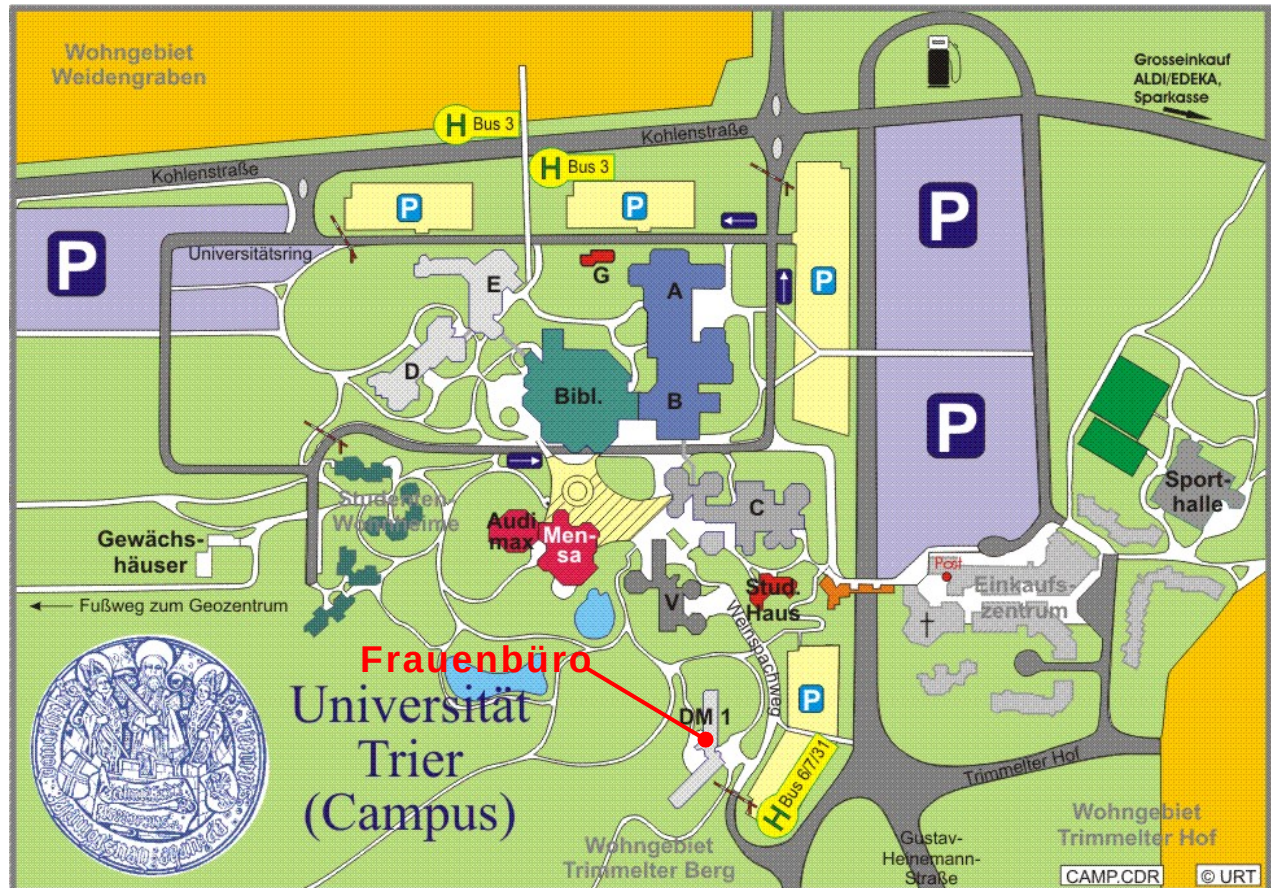
Drittmittelgebäude Raum 38-40, 51

Tel. 0651/ 201-3196/7 sowie 3257

Fax: 0651/ 201-3279

frauenbuero@uni-trier.de

www.frauenbuero.uni-trier.de



Impressum:

Herausgegeben von der Frauenbeauftragten der Universität Trier

Redaktion und Gestaltung: Frauenbüro der Universität Trier - Dorothee Adam-Jäger,
Claudia Winter, Edith Kirsten

Druck: Technische Abteilung der Universität Trier

Dezember 2007

Auflage: 800

Titelseite: Fotos vom "Tag der offenen Tür" 2007; Frauenbüro

Die Redaktion bedankt sich bei allen, die Artikel eingesandt oder anderweitig zur Entstehung des Fraueninfos Nr. 16 beigetragen haben.

Liebe Leserin,

lieber Leser,

aufgrund zunehmender Differenzierung und Profilbildung im deutschen Wissenschaftssystem mit dem Ziel der Leistungs- und Qualitätssteigerung, ist das Thema Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen erneut ins Blickfeld gerückt. Die noch zu verwirklichende Partizipation von Frauen an allen Qualifizierungsstufen und besonders an wissenschaftlichen Leitungspositionen würde nicht nur ein Grundrecht einlösen, sondern das Kreativitätspotential der Wissenschaft bereichern, die wissenschaftlichen Perspektiven erweitern und die Kompetenz zur Lösung gesellschaftlicher Probleme erhöhen.

Gründe für die Marginalisierung von Frauen im Hochschul- und Wissenschaftssystem liegen in der unterschiedlichen Sozialisation der Geschlechter, die sich in Berufs- und Fächerwahl niederschlägt, in der großen Beharrungskraft von Rollenstereotypen, einem einengenden Bild von Mutterschaft, einer noch nicht zureichenden außerfamiliären Betreuung von Kindern. Auch der historisch späte Eintritt von Frauen in dieses System, die strukturellen Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Qualifizierungsweges sowie gleichgeschlechtliche Rekrutierungs- und Förderbeziehungen wirken sich immer noch nachteilig auf Karriereverlauf und Integration von Wissenschaftlerinnen aus. Da der Prozess der Gleichstellung also nur langsam voranschreitet, kann, wenngleich zahlreiche Fortschritte zu verzeichnen sind, von einem gleichstellungspolitischen Durchbruch noch keine Rede sein.

Mit dem Ziel das Wissenschafts- und Forschungssystem gleichstellungsorientiert umzugestalten, verständigten sich die großen Wissenschaftsorganisationen in diesem Jahr auf die "Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern". Entsprechende Empfehlungen verabschiedete der Wissenschaftsrat am 13. Juli in Berlin. Der Ansatz Chancengleichheit als strategische Leitungsaufgabe akzentuiert, noch stärker als bislang gängige Begriffe wie Frauenförderung und Gleichstellung, eine strukturelle Funktion und zielt auf generelle Änderungen im System ab, um auf das Innovationspotential aller Talente zurückgreifen zu können.

Wenngleich diese flächendeckende Offensive zu neuem Optimismus Anlass gibt, bleiben Frauenförderung und Gleichstellung auch an der Universität Trier weiterhin Querschnittsaufgabe. Wie wir Ihnen hier berichten, ist diese Thematik auch in die Vereinbarung zum Hochschulpakt 2020 zwischen Universität und Wissenschaftsministerium des Landes eingeflossen. Von den neuen rechtlichen Grundlagen, wie dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz und dem neuen Befristungsrecht an Hochschulen, profitieren auch die Beschäftigten und die Wissenschaftlerinnen an unserer Universität.

Diese engagiert sich nach wie vor für die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium und Beruf, u.a. durch die Einrichtung eines neuen Eltern-Kind-Arbeitszimmers. Mit dem internationalen Graduiertenzentrum verstärkt die Universität Trier ihr Bemühen um eine strukturierte Nachwuchsförderung, die dem weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs gleichermaßen zugute kommt. Der Entwicklungsschwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung soll nun, nach erfolgter Bewilligung der Mittel, in einen Master-Studiengang in Kooperation mit der Universität Luxemburg überführt werden.

Unter der Rubrik "Aktuelles" informieren wir Sie unter anderem über die BAföG-Reform, die "Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen (fwpf)" als auch über "maecenia - Frankfurter Stiftung für Frauen in Wissenschaft und Kunst". Die Biographie von Eleanor Marx in der Reihe "Berühmte Frauen" rundet unser Themenheft, das Ihnen Interessantes, Wissenswertes und Unterhaltendes zu bieten hat, ab.

Weiterhin werden wir uns mit allen engagierten Kolleginnen und Kollegen für mehr Chancengleichheit an unserer Hochschule einsetzen.

Ihre Dorothee Adam-Jäger

Inhaltsverzeichnis

Chancengleichheit an der Hochschule

Frauenförderung und Gleichstellung bleiben Querschnittsaufgabe	5
Wissenschaftsrat: Chancengleichheit ist eine Frage der Qualität.....	9
Hochschulpakt 2020 und Frauenförderung	10
Frauen in den Naturwissenschaften - Aktion am "Tag der Offenen Tür"	11
Von der Frauenförderung zur Intersektionalität	12
Neues Befristungsrecht an der Hochschule	15
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - erste Bilanz nach 450 Tagen	16
„Spiele statt Spielchen“ – Der Strategie-Workshop	19

Hochschule und Familie

Work-Life-Balance - Das Verhältnis von Arbeit und Leben.....	20
Vereinbarkeit - auch eine Frage des Willens	22
Familiengerechte Hochschule - Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers	24
Finanzielle Unterstützung für Studierende und Promovierende mit Kind(ern).....	24
Bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium für Hochbegabte	25

Nachwuchsförderung

Das Internationale Graduiertenzentrum der Universität Trier.....	26
Leistungsfähigere Rechner für Doktorandinnen.....	28

Frauen- und Geschlechterforschung

Centrum für Postcolonial und Gender Studies (CePoG).....	29
Fortführung des Entwicklungsschwerpunkts Frauen- und Genderforschung	32

Frauen gegen Gewalt

Fachstellen zum Thema Gewalt gegen Frauen in der Region Trier	33
Praktikum im autonomen Frauenhaus Trier	34

Aktuelles

Übersicht über die Änderungen durch das 22. BAföGÄndG	36
Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen für Frauen.....	37
Frankfurter Stiftung: maecenia	
Azubis aufgepasst!	
Besonders niedrige Frauenrenten in Rheinland-Pfalz	38
Teilzeitbeschäftigte haben Aufstockungsanspruch	
Berufskrankheit Sehnenscheidenentzündung	
Die graduierte und kostengünstige Praktikantin.....	39
Neuaufgabe Familienpflegeratgeber	

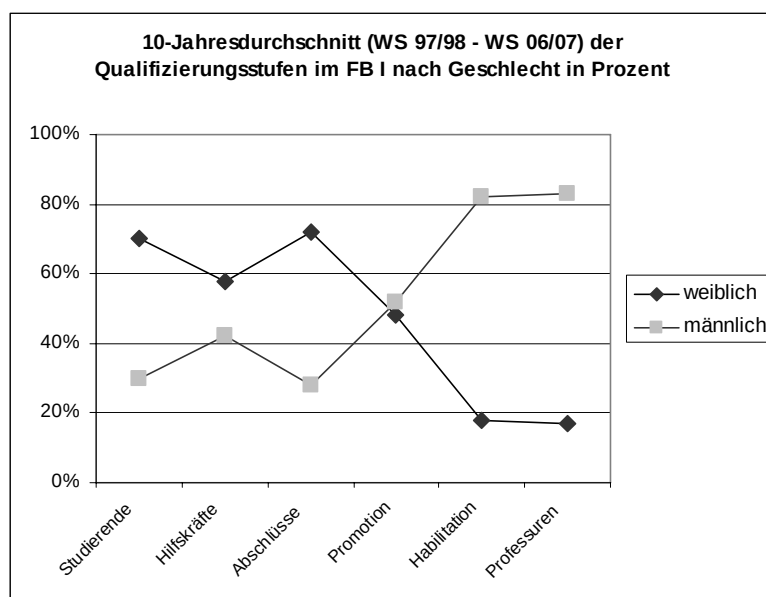
Berühmte Frauen

Eleanor Marx - Kampf und Tragik einer gerechtigkeitsliebenden Frau.....	40
---	----

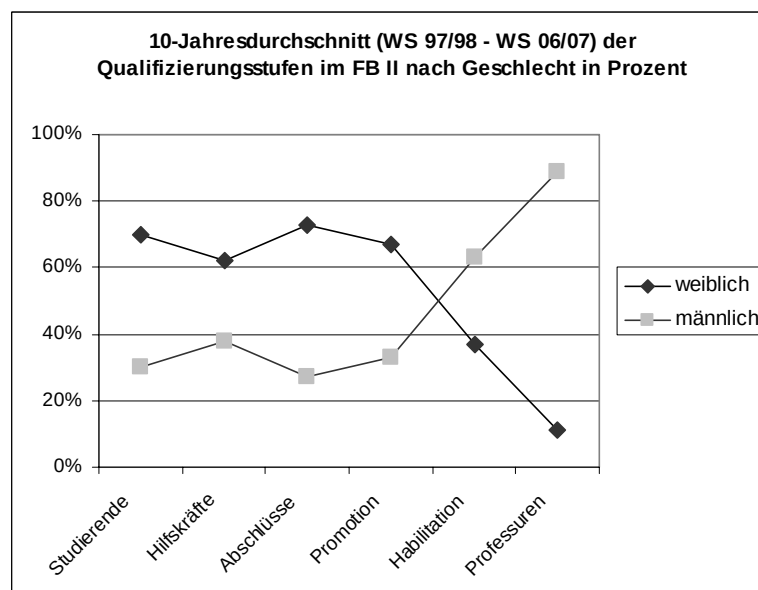
Frauenförderung und Gleichstellung bleiben Querschnittsaufgabe

Wenngleich in den verschiedenen Aufgabenbereichen der Gleichstellung weitere Fortschritte erzielt werden konnten und auch die Zahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Trier langsam, aber insgesamt stetig ansteigt, lässt sich dennoch an den Qualifizierungsstufen von Wissenschaftlerinnen in den einzelnen Fachbereichen deutlich ablesen, dass weitere Bemühungen zur Frauenförderung und Gleichstellung auch zukünftig notwendig bleiben. Vor allem nach der Promotion öffnet sich die Schere zwischen den Geschlechtern überdeutlich; bei Habilitationen, aber vor allem bei Professuren besteht ein nach wie vor sehr hoher, wenn auch je nach Fachbereich variierender, Nachholbedarf. Der Generationenwechsel ist vor allem bei Berufungen künftig noch stärker im Sinne der Gleichstellung exzellenter Wissenschaftlerinnen zu nutzen, wie die nachfolgenden Tabellen es für die einzelnen Fachbereiche im Vergleich ausweisen:

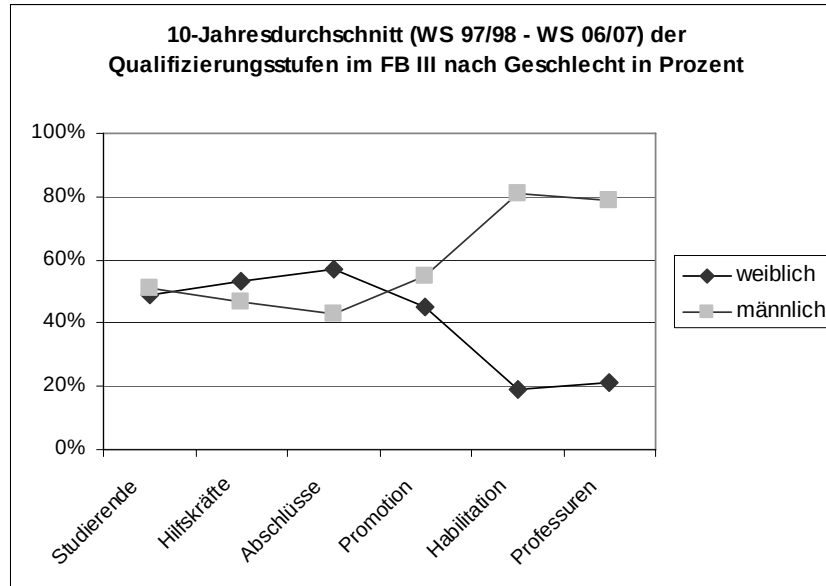
Karrierpfad für Wissenschaftlerinnen im FB I



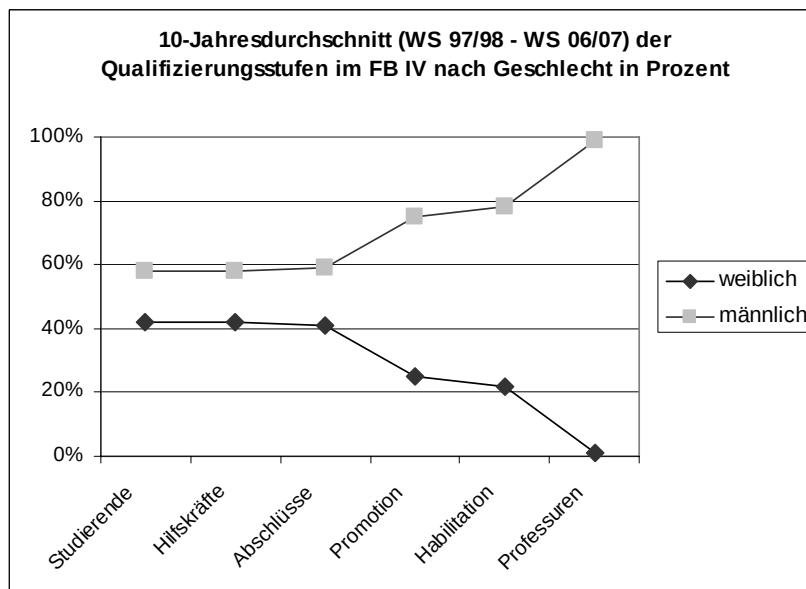
Karrierpfad für Wissenschaftlerinnen im FB II



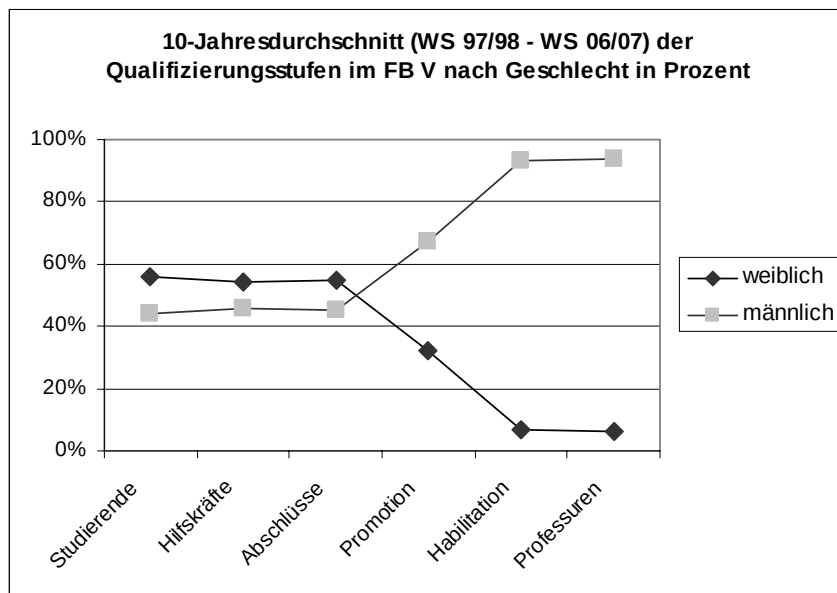
Karrierpfad für Wissenschaftlerinnen im FB III



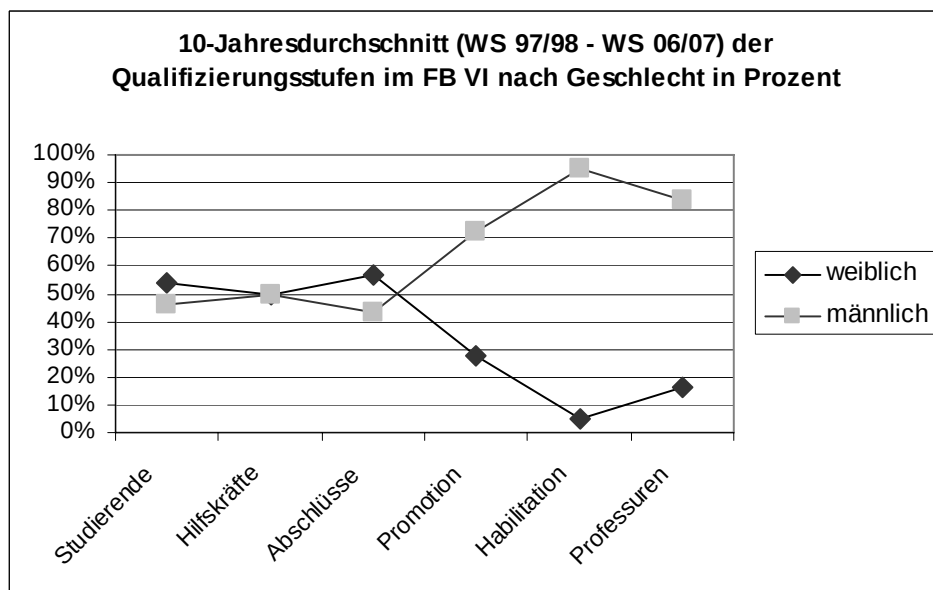
Karrierpfad für Wissenschaftlerinnen im FB IV



Karrierpfad für Wissenschaftlerinnen im FB V



Karrierpfad für Wissenschaftlerinnen im FB VI



Wissenschaftsstützendes Personal

Beim nichtwissenschaftlichen Personal sind Frauen bislang zwar deutlich überrepräsentiert, aber oft in anderer Weise benachteiligt. Leitungsfunktionen sind überwiegend mit Männern besetzt, während die Assistenzarbeit in den Hochschulsekretariaten immer noch eine Frauendomäne ist. Die Arbeitsbedingungen sind hier nach wie vor verbesserungswürdig. Es gibt überwiegend Teilzeitstellen, viele sind befristet, und die Kombination von zwei Teilzeitstellen ist für die Sekretärinnen mit besonderem Aufwand verbunden. Es gibt wenig Aufstiegschancen und bei immer neuen Aufgaben hat sich an der bestehenden Entgeltdiskriminierung bislang nichts geändert. Die Umstellung auf den TV-L lässt hier keine Verbesserung erwarten. Ob über die neue Entgeltordnung und die leistungsorientierte Vergütung hier ein Ausgleich möglich sein wird, scheint derzeit jedenfalls fraglich. Gerade weil in diesem Bereich Lösungen zur Nachteilsbeseitigung nicht auf der Hand liegen, wird sich die Universität hier weiterhin frauenfördernd engagieren müssen.

Zudem sollten alle Beschäftigten sich vor einem beabsichtigten Wechsel auf eine andere Stelle durch die Personalabteilung und die Personalvertretung beraten lassen. Solange die neue Entgeltordnung nicht vorliegt, ist in jedem Einzelfall genau zu prüfen, ob mit einem Wechsel finanzielle Einbußen verbunden sind.

Frauenförderung und Gleichstellung sind wichtige Aufgaben von Bildungseinrichtungen. Hier hat bislang vor allem der Staat den Anstoß und die gesetzliche Verpflichtung übernommen. Aus den gesetzlichen Vorschriften werden aber erst dann gelebte Veränderungen, wenn die Beseitigung von Nachteilen und Gleichstellung von einem großen Teil der Organisationsmitglieder als zentraler Bestandteil der Reformen verstanden und entsprechend umgesetzt werden. Zudem muss gewährleistet sein, dass der Frauenbeauftragten des Senats zur Wahrnehmung dieser komplexen Aufgaben die entsprechende Arbeitszeit zur Verfügung steht, denn folgende umfängliche Aufgaben sind zu lösen:

- Innerhalb einer leistungsorientierten Mittelvergabe sollte Gleichstellung ein wirksames Kriterium zur leistungsbezogenen Mittel(un)verteilung sein, um auf diesem Weg Anreize zu setzen, die Anteile von Wissenschaftlerinnen auf den einzelnen Qualifikationsstufen, in Führungspositionen und den Anteil von Studentinnen in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern zu erhöhen.
- Im Zuge der Professionalisierung des Hochschulmanagements eröffnen sich weitere Ansatzpunkte zur Gleichstellung. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich bezieht sich vorrangig auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Beginnend mit dem Studium umfasst diese Stellen- und Qualifizierungsprogramme (Promotion, Habilitation), Unterstützung neuer Qualifizierungswege (Juniorprofessur), gezielte Forschungsförderung, Mentoring-Programme und eine frauenfördernde Berufungspolitik. Des Weiteren sind die Aus- und Weiterbildung in Hochschuldidaktik und in Wissenschafts- und Organisationsmanagement wichtig. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung in der Verwaltung und in den zentralen Einrichtungen fokussiert ebenso auf spezielle Aus- und Weiterbildung und Aufstiegsförderung.
- Zur geschlechtergerechten Reform von Studium und Lehre zählen die Steigerung des Frauenanteils an Professuren, Abbau von Nachteilen beim Studienzugang, Abbau geschlechtsspezifischer Studienfachwahl, Neugestaltung der Strukturen und Inhalte sowie die geschlechterdifferenzierende Evaluation dieser Bereiche. Im Rahmen des Abbaus struktureller Benachteiligung sind weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienaufgaben zu etablieren, sowie darüber hinaus familiengerechte Karrierebedingungen im Wissenschaftsbereich zu schaffen.

Die Aufgaben in der nahen Zukunft reichen von der Überprüfung und Anpassung des Gleichstellungs- und Frauenförderplans, über weitere Bemühungen um die Vereinbarkeit von Studium und Beruf unter den zukünftigen Studienstrukturbedingungen, über die Verstetigung des Entwicklungsschwerpunkts Frauen- und Geschlechterforschung, über die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und über die Umsetzung der frauenfördernden Maßnahmen der Zielvereinbarung zum Hochschulpakt bis zu einer Qualitätssicherung, die auch Gleichstellung als Leistungsmerkmal begreift. Von der Entwicklung frauenfördernder Maßnahmen im wissenschaftsstützenden Bereich, über die Nutzung des Generationenwechsels bei den Professuren im Sinne der Gleichstellung bis zu einer Personal- und Organisationsentwicklung, die Chancengleichheit stetig mitdenkt und mitgestaltet, reichen die Zielsetzungen und Maßnahmen, die den gemeinsam mit Erfolg beschrittenen Weg zu mehr Chancengleichheit weiter markieren.

Dorothee Adam-Jäger

Wissenschaftsrat: Chancengleichheit ist eine Frage der Qualität

Dr. Christiane Kling-Mathey, Geschäftsstelle Wissenschaftsrat 16.07.2007

Frauen stellen zwar die Hälfte der Studierenden und 40 Prozent der Promovenden, aber als Wissenschaftlerinnen, Hochschul-lehrerinnen und Wissenschaftsmanagerinnen sind sie in den Führungsetagen der wissenschaftlichen Einrichtungen noch immer deutlich unterrepräsentiert. Dies ist nach wie vor eines der gravierendsten Defizite des Wissenschaftssystems in Deutschland, das in den meisten Fächern nicht mehr mit fehlendem weiblichen Nachwuchs erklärt werden kann. Die Statistiken liegen vor, ihre Auswertungen sind eindeutig, die Strategien und Instrumente, hier Abhilfe zu schaffen, sind bekannt. Trotzdem hat dieser "Konsens in der Theorie" noch nicht zu einem Durchbruch in der gleichstellungspolitischen Praxis geführt. In Deutschland ist der kognitive Widerstand gegenüber dem Befund der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen gerade auch in der Wissenschaft besonders groß. Damit verschließt man sich zugleich der Einsicht, dass Exzellenz und Innovation ohne Frauen undenkbar sind.

Der Wissenschaftsrat hat deshalb in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nachdrücklich gefordert, die an einigen Stellen bereits mit großem Erfolg eingesetzten Instrumente wie Anreizsysteme und Zielvereinbarungen zügig und konsequent zur Förderung von Chancengleichheit in allen Bereichen des Wissenschaftssystems zu nutzen. Für den Fall, dass dennoch in absehbarer Zeit keine deutlichen Verbesserungen erzielt werden, hält er die

Anwendung institutionalisierter und auch finanzwirksamer Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen für erforderlich. Welche Modelle zur Festlegung von Zielzahlen bei der Sanktionierung angewendet werden sollen (zum Beispiel Kaskadenmodell, positive Diskriminierung, Zielvorgaben bei Berufungen nach Geschlecht), ist zu gegebener Zeit zu entscheiden.

"Es gibt noch immer zahlreiche strukturelle Barrieren in der Wissenschaft, aber auch unterschwellige Diskriminierungsformen und die Neigung zu homosozialer Kooptation unter vielen meiner Kollegen", erläutert der Vorsitzende des Wissenschaftsrates, Professor Peter Strohschneider. Insbesondere gegen manche "old boys' networks" helfen erfahrungsgemäß nur transparente und formalisierte Verfahren, sei es in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses, bei Berufungsverfahren und anderen Personalentscheidungen, sei es bei der Leistungsbewertung und in Förderverfahren. Wir haben mit unseren Empfehlungen die wichtigsten Stellschrauben im System benannt, an denen eine erfolgreiche Personalpolitik ansetzen muss."

Hinweis: Die "Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern" (Drs. 8036-07) werden im Netz als Volltext (www.wissenschaftsrat.de) veröffentlicht, sie können aber auch bei der Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates per E-Mail (post@wissenschaftsrat.de) angefordert werden.

Quelle: Informationsdienst Wissenschaft e.V.

Hochschulpakt 2020 und Frauenförderung

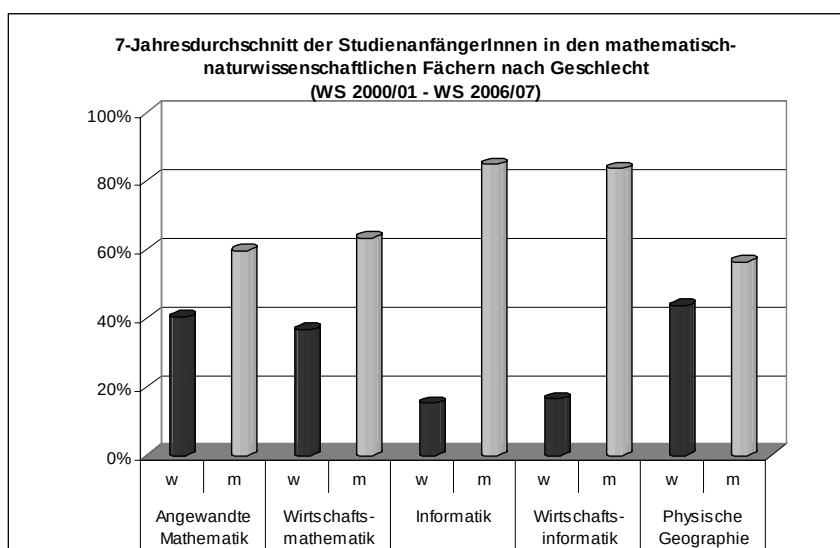
Nach Wegfall des Hochschulwissenschaftsprogramms (HWP) stellt der Bund den Ländern bis 2010 im Rahmen des "*Hochschulpakts 2020*" insgesamt 565 Mio. Euro zur Verfügung. Die Länder werden diese Mittel zur Bewältigung der erwarteten höheren Studierendenzahlen in den nächsten Jahren um die gleiche Summe erhöht jeweils an ihre Hochschulen zur Schaffung neuer Studienplätze weiterreichen. Die Länder treffen mit den jeweiligen Hochschulen entsprechende Zielvereinbarungen, die nicht nur auf quantitative, sondern auch auf qualitative Zielsetzungen ausgerichtet sind. Die Hochschulen verpflichten sich zusätzliche Studienplätze einzurichten; die entsprechenden Mittel sollen für Stellen in der Lehre eingesetzt werden. Die Universität Trier will für die Jahre 2007-2010 insgesamt 668 neue Studienplätze einrichten, die mit 18,5 Personalstellen über alle Stellenkategorien in der Lehre hinterlegt werden sollen. Auch die Aufgabe Frauenförderung ist im Rahmen dieser Zielvereinbarung konkret zu berücksichtigen.

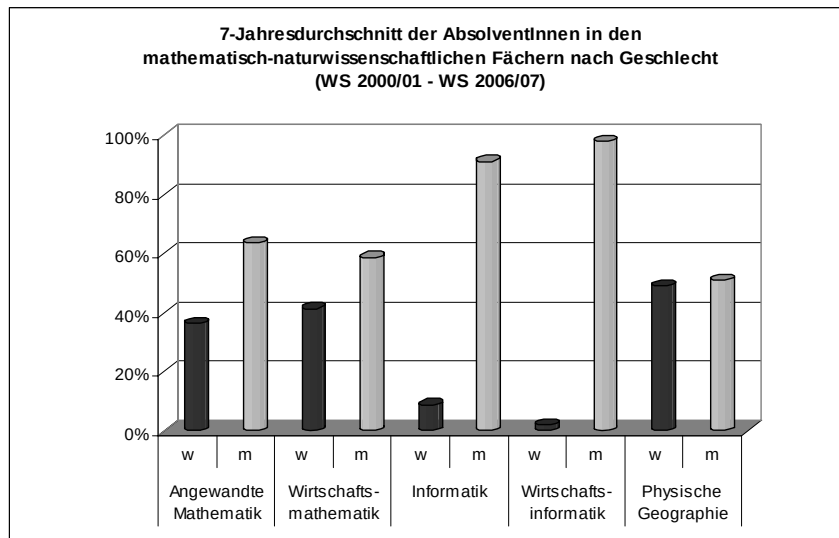
Die Universität Trier hat in ihre mit dem Wissenschaftsministerium abgeschlossenen Zielvereinbarungen folgenden Passus aufgenommen:

- a) *Die Universität Trier beabsichtigt, den Anteil an Wissenschaftlerinnen an den zu besetzenden Stellen zu erhöhen; unter Wahrung des Prinzips der Bestenauslese wird eine Zielmarke von 50 Prozent bei den Neueinstellungen angestrebt;*
- b) *Die Universität Trier beabsichtigt, durch geeignete Maßnahmen (z. B. Informationsveranstaltungen, Werbung, Frühstudium, Aktivitäten im Ada Lovelace-Projekt, Tutorien u.a.) den Anteil der Studentinnen, Absolventinnen und Doktorandinnen in Studiengängen mit einem derzeitigen Anteil von unter 50 Prozent erkennbar zu steigern.*

Ähnlich, wie es sich bundesweit besonders in den technischen Fächern zeigt, sind auch in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern der Universität Trier Studentinnen und folglich auch Absolventinnen unterrepräsentiert; durch die hierzu geplanten Maßnahmen im Rahmen des Hochschulpakts sollen mehr Frauen als bisher in diese Fächer und entsprechende Berufsfelder hineinwachsen können.

Studienanfängerinnen und Absolventinnen an der Universität Trier in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern im 7-Jahres-Durchschnitt (WS 2000/2001 - WS 2006/2007) in Prozent





Erste Studienabschlüsse in Wirtschaftsinformatik im WS 2003/04
Quelle: Universität Trier in Zahlen 2005 und 2007

Frauen in den Naturwissenschaften - eine gemeinsame Aktion am "Tag der Offenen Tür"

Der "Tag der Offenen Tür" ist an der Universität Trier inzwischen zu einer festen Einrichtung geworden und fand in diesem Jahr am Campus II statt, wo die Geographie/Geowissenschaften und die Informatik/Wirtschaftsinformatik angesiedelt sind.



v.re.: Dr. F. Fellenberger, Ada-Lovelace-Projekt, D. Adam-Jäger, Senatsfrauenbeauftragte,
Dr. A. Reichert, Frauenbeauftragte des FB VI

Die zentrale Frauenbeauftragte, die Frauenbeauftragte des Fachbereichs VI und das Ada-Lovelace-Projekt nutzten diese Gelegenheit für eine gemeinsame Aktion, die unter dem Motto: „Frauen in den Naturwissenschaften“ stand. Denn nach wie vor sind junge Frauen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern an der Universität Trier zum Teil deutlich unterrepräsentiert.

An unserem gemeinsamen Infostand erhielten die Besucherinnen und Besucher einen Einblick in die Arbeit der drei vorgestellten Institutionen und konnten sich zugleich unter dem Aspekt "Gender" über die mathematisch-naturwissenschaftlichen Studiengänge informieren. Interessierte Schülerinnen konnten sich von studentischen Mentorinnen des Ada-Lovelace-Projekts aus erster Hand über ein solches Studium berichten lassen. In einem „Offenen Labor“, das das Ada-Lovelace-Projekt gemeinsam mit dem Fach Chemie gestaltete, konnten die Kleineren selbst chemische Experimente durchführen, wie z.B. unsichtbare Zaubertinte sichtbar machen oder selber Brause herstellen.

Zur Veranschaulichung mathematisch-technischer Logik konnten interessierte Besucherinnen und Besucher am Stand einen Binär-Dezimal-Decoder erkunden, der die Prinzipien eines Computers auf einfache Weise verständlich macht. Wer Spaß an Denksport hat, konnte sich selbst bei mathematischen Knobelaufgaben den Kopf zerbrechen.

Ein besonderes Highlight für Groß und Klein waren zwei Binoculare, die das Fach Geographie uns freundlicherweise zur Verfügung stellte. Verschiedene Objekte aus dem alltäglichen Leben wie z. B. Obstscheiben, Steine, Nüsse konnten in 250-facher Vergrößerung betrachtet werden, so dass sich ihre Oberfläche und Tiefenstruktur als bizarre Landschaften zeigten.



Insgesamt erfuhr der Stand viel positive Resonanz bei Jung und Alt und machte die Vernetzung und gute Zusammenarbeit von aktiven Frauen zum Thema "Frauen in Naturwissenschaften" und in der universitären Gleichstellungsarbeit sichtbar.

*Dr. Franziska Fellenberg
Geschäftsführerin Ada-Lovelace-Projekt*

Von der Frauenförderung zur Intersektionalität - mehr als nur neue Begriffe für den Abbau eines alten Demokratiedefizits?

Erinnern Sie sich noch? Ausgangs der 70er Jahre des letzten Jahrhunderts war bereits von Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit die Rede, diesen Begriffen folgten - stärker anwendungsorientiert - Gleichstellung und Frauenförderung. Dann kamen international verwendete Termini wie Gender Mainstreaming und Managing Diversity hinzu. Mit zeitlicher Verzögerung ist nun schließlich auch in Deutschland das (bisher noch theoretisch gebliebene) Konzept der Intersektionalität angekommen.

Im Kern zielen alle diese Begriffe auf ein großes gesellschaftliches Vorhaben: Schluss mit den Benachteiligungen der einen Hälfte der Menschheit – der Frauen. Warum dann diese Vielfalt der Begriffe? Und transportieren sie auch jeweils andere Inhalte? Im Folgenden wird der Versuch unternommen, einige Unterschiede und Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten. Zu jedem dieser Begriffe gibt es eine Vielzahl eher theoretischer oder/und praxisbezogener Veröffentlichungen. Daher kann die nachfolgende Übersicht nur sehr verkürzt sein.

Frauenförderung

Grundlage ist der Nachweis der strukturellen Diskriminierung von Frauen: ihr Ausschluss aus wichtigen gesellschaftlichen Bereichen, wie die Abwertung ihres gesellschaftlichen Beitrags, die Verhinderung ihres Zugangs zu Ressourcen.

Auf der Basis dieser Analyse wurden Handlungsschritte - wie z. B. die Quote, Frauenförderpläne, personalpolitische Maßnahmen - zur Behebung der zahlenmäßig belegbaren Aus-

schlüsse insbesondere in der öffentlichen Verwaltung entwickelt. Neben der Sensibilisierung der Organisationen bzw. der in ihnen Tätigen ist ein zweites Standbein der Strategie die Stärkung der Kompetenzen und Durchsetzungsfähigkeiten der Frauen selbst (Empowerment).

Die Umsetzung der gesetzlich verankerten Aufgabe zur Nachteilsbeseitigung wurde institutionell an Frauenbeauftragte delegiert.

Gender Mainstreaming

Die EU verständigte sich 1999 verbindlich für alle Mitgliedsstaaten auf Gender Mainstreaming als Strategie zur Umsetzung der Geschlechterdemokratie in allen Politik- und Tätigkeitsfeldern: "Gender Mainstreaming besteht in der (Re)-Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an der politischen Gestaltung beteiligten AkteurInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen." (Europarat 1998).

Also keine Delegation der Aufgabe an Gleichstellungsbeauftragte; dafür stehen Führungskräfte (1) in der Verantwortung (top down), spezifische Nachteile für alle Geschlechter (2) und von vorne herein (3) - also insbesondere bei allen neuen Entscheidungen und Vorhaben - zu unterbinden. Darüber hinaus bleibt die Aufgabe bestehen, tradierte geschlechtsspezifische Benachteiligungen z.B. durch Fördermaßnahmen für Frauen abzubauen.

Eine nationale oder europaweite Evaluation über die Annahme und den Grad der Umsetzung dieser Aufgabe durch die Führungskräfte steht allerdings noch aus.

Diversity Management (DM)

Diversity meint (menschliche) Vielfalt; Diversity Management ist ein internationaler Begriff für eine Strategie zur Wahrnehmung des Nutzens von sozialer Vielfalt in Unternehmen (multinationale und -kulturelle, geschlechts- und altersheterogene, mehr oder weniger befähigte/behinderte Belegschaften) und seiner Erhaltung zur Erreichung und Sicherung eines Wettbewerbsvorteils. Dieser Ansatz orientiert sich primär an den ökonomischen Anforderungen und den Zielen des Unternehmens. Abbau von Diskriminierung wird dabei gerne in Kauf genommen.

In der Regel werden unter DM sechs Primärdimensionen ("the big six") Geschlecht, Rasse/Ethnie oder Hautfarbe, Alter, Religion, Behinderung und sexuelle Orientierung gefasst, die als persönlich festgeschriebene Merkmale verstanden werden, sowie weitere, sog. Sekundärdimensionen wie Einkommen, beruflicher Werdegang, Familienstand, Ausbildung etc., die ergänzt werden können. Allerdings ist zu befürchten, dass durch diese nicht abgeschlossene Aneinanderreihung von Differenzen Beliebigkeit unausweichlich bleibt.

Managing Diversity ist wie Gender Mainstreaming eine top-down-Strategie, die ebenfalls eine intensive Schulung zunächst der Führungskräfte voraussetzt.

Stand bisher eher die betriebswirtschaftliche Relevanz dieses Ansatzes im Vordergrund - und von feministischer Seite auch in der Kritik - so erhält er Auftrieb durch das 2006 verabschiedete Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dieses fügte den bereits im Grundgesetz verankerten Diskriminierungsverboten die beiden neuen Merkmale Alter und sexuelle Orientierung hinzu, deckungsgleich mit den "big six" des Diversity-Ansatzes. Nicht wenige sehen diese Entwicklung als Ausdruck eines hegemonialen neoliberalen Diskurses, der sich von einer normativ begründeten Gleichstellungspolitik mit Bezug auf Gerechtigkeit verabschiedet hat (vergleiche hierzu *Femina Politica*, Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft, Heft 01/2007). Dass zeitgleich mit dem Aufkommen dieses Ansatzes in der EU soziale Ungleichheiten dramatisch zugenommen haben, steht dann auch nicht im Widerspruch.

Intersektionalität

Mehr noch als in der deutschsprachigen Gender-Forschung fristet der Begriff "Intersektionalität" in der Gleichstellungspolitik bisher ein Randdasein. International wurde er bereits 1997 in Auseinandersetzung mit den spezifischen Erfahrungen der Diskriminierung schwarzer Frauen auf dem Arbeitsmarkt als "the hot topic" bezeichnet. Er fokussiert nicht auf die Addition von Diskriminierungsachsen (weiblich und behindert, homosexuell und farbig ...), sondern auf Überlagerungen und Überschneidungen derselben. Aus der Perspektive der Intersektionalität wird die bekannte, aber gleichstellungspolitisch schwer zu handhabende Erkenntnis, dass Frauen keine homogene Gruppe sind, zentral; Intersektionalität steht damit in den Traditionslinien des "multiracial"-, "multicultural"- oder "postcolonial"-Feminismus.

Zwei große Schwächen zeigt das Konzept der Intersektionalität jedoch auf: Analog zum Diversity-Ansatz kann auch hier der Eindruck der Beliebigkeit durch die Aneinanderreihung einer Vielzahl von Achsen entstehen. Welche Maßnahmen sollen dann noch - trotz eines expliziten normativen Bezugs auf den Abbau von Demokratiedefiziten - greifen?

Jeder der oben genannten Begriffe hat seine theoretische und gesellschaftliche Entwicklungsgeschichte; gegen jeden gab und gibt es mehr oder weniger theoriegeleitete und politische Vorbehalte. Nicht selten überfordern sie selbst jene, die dem Ziel nach Partizipation und Transparenz, nach zeitlich begrenzter Macht aufgrund von Kompetenz, nach Wertschätzung und Anerkennung für alle gesellschaftlichen Leistungen positiv gegenüberstehen. Es zeigt sich auch Müdigkeit bei den Akteurinnen, denen die Begriffsvielfalt überdeutlich vor Augen führt, dass ein neues Etikett, ein anderer Zugang (top down or/and bottom up), eine eher gesellschaftspolitische Idee der Entwicklung von Demokratie oder die ökonomisch ausgerichtete Suche nach dem Wettbewerbsvorteil nicht automatisch mehr Menschen für die Sache an sich beflügelt. Während einige die Auffassung vertreten, dass mit Entdeckung der Kostenseite von Diskriminierung ihre Beseitigung ein Projekt auf Zeit sein wird, sehen andere dass die "soziale Kategorie Geschlecht längst der Logik des komparativen Vorteils untergeordnet ist: Sie wird genutzt, wenn es der Effizienz der Märkte, der Rentabilität und dem Wachstum dient." Eben eine "bizarre Übereinstimmung zwischen dem Emanzipationsinteresse von Frauen und der Verwertungsdynamik der Märkte" (Christa Wichterich in der TAZ v.24.9.07).

Hier und heute stellt sich die Frage: Ging auf dem Weg das Ziel verloren? Ging es nicht ursprünglich um die Veränderung von Herrschaftsstrukturen und nicht nur um Geschlechtergleichheit in ihnen. Letzteres weist die indische Feministin Devaki Jain selbstbewusst zurück, wenn sie sagt: "Wir wollen kein größeres Stück vom vergifteten Kuchen." Vor 30 Jahren klang das noch weniger resignativ, wenn US-Amerikanerinnen skandierten: „Women who seek equality with men lack ambition.“

Claudia Winter



Neues Befristungsrecht an der Hochschule – Anmerkungen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Am 18. April 2007 ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) in Kraft getreten. Es enthält zwei wesentliche Neuerungen:

- a) Das Gesetz lockert die vormalige rigide 12-Jahres-Frist, indem es die Mitarbeit in einem überwiegend durch Drittmittel finanzierten Projekt über diese 12-jährige Qualifizierungsphase hinaus ermöglicht.
- b) Es enthält eine familienpolitische Komponente: So verlängert sich die insgesamt zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Diese Regelung gilt für beide Elternteile; befinden sich beide in der Qualifizierungsphase, verlängert sich die zulässige Befristungsdauer bei beiden um zwei Jahre je Kind.

Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach dem WissZeitVG verlängert sich darüber hinaus noch um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens 1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt wird;
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Hochschule;
3. Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist;
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes;
5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens 1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung und als Frauenbeauftragte.

Welchen Personenkreis erfasst das WissZeitVG? Das Gesetz gilt für das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal, angefangen bei der Studentischen Hilfskraft bis zu hauptberuflich tätig Lehrenden; ausgenommen davon sind lediglich HochschullehrerInnen. Es ermöglicht darüber hinaus auch die Befristung von Arbeitsverträgen des sog. nichtwissenschaftlichen Personals im Drittmittelbereich.

Dieser Personenkreis kann auch (weiterhin) nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz beschäftigt werden, das das Recht einräumt, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu verringern. Dieses Recht zur Verkürzung der Arbeitszeit ist – nicht zuletzt mit Hilfe des TV-L – an den Hochschulen zu einem ‚must‘ mutiert: schon lange werden im wissenschaftlichen Bereich in der Mehrzahl nur noch ‚halbe‘ Stellen vergeben; die klassischen at-Qualifikationsstellen zur Promotion sind aus Haushaltsgründen auf $\frac{3}{4}$ -Stellen geschrumpft. Die Reduzierung der entgoltenen Arbeitszeit bringt zusätzlich noch eine Erhöhung des Lehrdeputats mit sich. Unterm Strich haben sich die Arbeitsbedingungen für den sog. wissenschaftlichen Nachwuchs nicht verbessert. In einigen Fächern werden die Hochschulen bei der Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte mit der Wirtschaft das Nachsehen haben.

Abschließend bleibt anzumerken, dass es im **Bemessen der Hochschulen liegt zu entscheiden**, welche Stellen sie befristen und wo sie sich explizit gegen eine Befristung aussprechen wollen, weil die übertragene Aufgabe nicht hauptsächlich der Qualifizierung der Person dient, die sie ausfüllt, sondern Funktions- und damit Daueraufgaben übertragen werden. Darüber

hinaus kann durch Tarifvertrag für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen festgelegt werden.

Mit dem geplanten Wegfall des Hochschulrahmengesetzes und der Übertragung der gesetzlichen Kompetenz auf die 16 Bundesländer, mit dem Wettbewerb um Exzellenzmittel, mit der Überleitung von einigen staatlichen Hochschulen in Stiftungshochschulen unterscheiden sich die Hochschulen zunehmend; diesem Ausdifferenzierungsprozess sind zukünftig auch arbeitsvertraglich (fast) keine Grenzen mehr gesetzt. Ob es zukünftig noch gelingt, den Überblick zu behalten, ist zumindest fraglich. ‚Reiche‘ und ‚arme‘ Bundesländer, solide(r) finanzierte und schlecht ausgestattete Hochschulen driften weiter auseinander.

Claudia Winter

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - erste Bilanz nach 450 Tagen

Nach langem Vorlauf und nur knapp vor der finanziellen Abmahnung durch die EU trat am 15. August 2006 das AGG in Kraft, das als Antidiskriminierungsgesetz in der Rot-Grünen-Koalition gescheitert war. Zunächst löste es heftiges Rauschen in verschiedenen Magazinen und der Tagespresse aus; Unternehmerverbände nannten astronomische Summen, die findige abgewiesene BewerberInnen durch Schadensersatzklagen zukünftig erwirken könnten. Diese Vorhersagen stellten sich als unmäßig überzogen heraus; profitiert haben bisher diverse Weiterbildungsinstitutionen: die Schulungsnachfrage ist nach wie vor hoch.

1. Was regelt das AGG im Wesentlichen?

Ziel des Gesetzes ist es, **Benachteiligungen** aus Gründen

- der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- oder der sexuellen Identität

zu **verhindern** oder zu **beseitigen**.

Benachteiligungen aus einem der o. g. Gründe sind unzulässig in Bezug auf

- Einstellungsverfahren und betriebliche Aufstiege
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
- beim Zugang zu Bildung und Berufsbildung, Weiterbildung, Umschulung
- beim Zugang zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen sowie zu Wohnraum

Nach dem Gesetz liegt eine

- **unmittelbare Benachteiligung** vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine [hypothetische] Vergleichsperson,
- **mittelbare Benachteiligung** vor, wenn eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift/Maßnahme eine Personengruppe benachteiligt,

- **Belästigung** vor, wenn durch kontinuierliches Handeln ein feindliches Umfeld durch Einschüchterungen und Beleidigungen geschaffen wird,
- **sexuelle Belästigung** vor, wenn aus Sicht eines objektiven Beobachters davon auszugehen ist, dass ein sexualisiertes Verhalten unter den gegebenen Umständen von den Betroffenen nicht erwünscht ist oder nicht akzeptiert wird.

Der Gesetzgeber hat den ArbeitgeberInnen (AG) folgende Aufgaben übertragen:

- Sie haben eine oder ggf. mehrere zuständige (Beschwerde-)stellen zu benennen, öffentlich zu machen und das Verfahren zur Behandlung von Beschwerden zu regeln.
- Sie sollen erforderliche, auch vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung treffen; hierzu zählt insbesondere die Schulung der Beschäftigten im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung.
- Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot, müssen die AG gegen diese Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung oder Kündigung ergreifen.
- Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot haben AG Schadensersatz zu leisten.

Beschäftigte haben ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn der AG keine oder offensichtlich unwirksame Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung ergreift.

Den vollständigen Gesetzestext finden Sie unter:

<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>

2. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Entsprechend dem AGG hat der Bund zum Schutz vor Benachteiligung aus den o. g. Gründen eine Stelle eingerichtet, die beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt ist. Mit ihrem Internetangebot informiert die ADS über ihre Arbeit und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/>

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist wie folgt erreichbar:

Alexanderstr. 1

10178 Berlin

Tel. (Zentrale): 03018 555-1855

Tel. (Beratung): 03018 555-1865 (Mo bis Fr 9-12, 13-15 Uhr)

Fax: 03018 555-41865

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Besuchszeiten nach Vereinbarung

Die Bundeskonferenz der Hochschulfrauen (BuKoF) hatte einen Referenten der ADS zu ihrer 19. Jahrestagung eingeladen, der Folgendes berichtete:

In drei Referaten Beratung/Mediation (1), Öffentlichkeitsarbeit (2) und Forschung/Berichte (3) arbeiten 21 Personen mit einem Budget von 2,1 Mio. Euro. Die bisherigen Anfragen bezogen sich zu je einem Viertel auf Benachteiligung wegen des Geschlechts, wegen einer Behinderung oder wegen des Alters; das letzte Viertel der Beratungsanlässe verteilt sich auf sexuelle Orientierung, Rasse/Ethnie und Weltanschauung/Religion. Die Stelle versteht sich als Ombudsstelle für Betroffene. Zur Förderung des Dialogs mit den relevanten gesellschaftlichen Gruppen wird aktuell ein Beirat mit 16 Personen berufen.

Der Vorstand der BuKoF hat den Arbeitsauftrag mitgenommen, zu klären, ob sich die BuKoF zukünftig als Interessensverband im Sinne des AGG für Frauen an deutschen Hochschulen verstehen und Betroffene bei Individualklagen unterstützen will.

3. Beschwerdestelle sowie Auskunft und Unterstützung an der Universität Trier

Mit einer Rundmail vom 21.2.07 hat die Leiterin der Personalabteilung die Beschäftigten der Universität Trier über die Einrichtung der **Beschwerdestelle** nach dem AGG informiert. Folgende MitarbeiterInnen ihrer Abteilung haben die Aufgabe übernommen:

- Frau Judith Berg, Tel. 201-4254, E-Mail: jberg@uni-trier.de
- Herr Michael Thein, Tel. 201-4237, E-Mail: thein@uni-trier.de

Beschäftigte und Studierende, die sich **informieren und vor Einreichen einer Beschwerde** nach dem AGG zunächst beraten lassen wollen, können sich an folgende innerdienstliche Anlaufstellen wenden:

- Senatsbeauftragte zum Schutz vor sexueller Belästigung, Frau Prof. Dr. Schößler, Tel.201-2307
- Personalvertretung, Tel. 201-3195 (Sekretariat)
- Schwerbehindertenvertretung, Tel. 201-3111
- Frauenbüro, Tel. 201-3197 (Sekretariat)

4. Rechtsprechung nach dem AGG

Beispiel: Die angestellte Lehrerin ist in einer Schule beschäftigt, in der über 90% der Schüler Jungen sind. Die Arbeitsverträge des Schulleiters und zweier weiterer männlicher Lehrkräfte sehen im Unterschied zu den Arbeitsverträgen der Klägerin und ihrer Kollegin sogenannte beamtenähnliche Leistungen wie Versorgungs- und Beihilfeleistungen, Reise- und Umzugskostenerstattungen vor. Mit ihrer Klage hat die Klägerin den Abschluss eines beamtenähnlichen Arbeitsvertrages entsprechend den Arbeitsverträgen ihrer drei männlichen angestellten Kollegen verlangt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht entschied: Die unterschiedliche Behandlung ist nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Der Arbeitgeber hat ohne Erfolg geltend gemacht, er könne aus Kostengründen neben dem Schulleiter nur zwei Lehrkräfte beamtenähnlich behandeln. Das erklärt nicht, weshalb er die Klägerin nicht in die dann erforderliche Auswahl einbezogen hat. Auch ein hoher Jungenanteil rechtfertigt es nicht, bei der gebotenen Auswahlentscheidung ausschließlich auf das männliche Geschlecht abzustellen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14.8.07 – 9 AZR 943/06

Claudia Winter

Zivilcourage gewürdigt

Der Christopher-Street-Day e.V. verlieh den Zivilcouragepreis 2007 an den ver.di-Bundesarbeitskreis Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender. Der Preis würdigt das Engagement des Arbeitskreises für die Interessen von Minderheiten. Nach wie vor sind nur wenige bereit, sich im Kollegenkreis zu outen, dies zeigen Erhebungen über den beruflichen Alltag von Lesben und Schwulen. Viele berichten über Diskriminierungs- und Gewalterfahrung.

www.regenbogen.verdi.de

„Spiele statt Spielchen“ – Der Strategie-Workshop (20.04.2007)

Als frauenfördernde Maßnahme für Studentinnen, Doktorandinnen, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen aller Fachbereiche boten die Frauenbeauftragten im Sommersemester 07 einen Strategie-Workshop unter dem Titel „Spiele statt Spielchen“ an. Mit rund 60 Teilnehmerinnen hat er sich guten Zuspruchs erfreut. Trotz unterschiedlicher Perspektiven aufgrund der heterogenen Gruppe hat sich gezeigt, dass viele Kommunikationssituationen vergleichbar sind und überall auftauchen. – Wer durch den folgenden Bericht einer Teilnehmerin neugierig auf das Thema geworden ist, dem sei das Buch „Was wird hier eigentlich gespielt? Strategien im professionellen Umfeld verstehen und entwickeln“ von Zita Küng empfohlen, das im Archiv des Frauenbüros (DM 38-40) auszuleihen ist.

Rike Henkes-Wabro

Situationen verstehen und die eigene Position darin kennen, ist eine wichtige Voraussetzung um handelnd aktiv mitzugestalten. Aktiv gestalten heißt strategisch denken und Strategien des Einflusses bewusst einsetzen. Viele Frauen - aber auch Männer - haben ein wenig entspanntes Verhältnis zu Strategien. Ursächlich hierfür kann sein, dass sie die dem ‚Spiel‘ zugrundeliegenden Strategien (noch) nicht erkannt haben oder diese auf die ihnen bisher bekannte Weise interpretieren - was sich spielend ändern lässt.

Die Referentin Zita Küng, Inhaberin der Firma "EQuality, Agentur für Gender Mainstreaming" aus Zürich, stellte im Workshop eine Vorgehensweise vor, eine gegebene Situation anders als bisher zu betrachten - nämlich als Spiel; sich Fragen zu stellen, wie „Wer ist am Spiel beteiligt? Wie heisst das Spiel, das im Gange ist? Welche Regeln gelten, werden eingehalten oder strapaziert? Wie kann vorgegangen werden, um in diesem Spiel eine Runde weiterzukommen?“

In kleineren Gruppen wurde zuerst der Begriff "Spiele" von "Spielchen" abgegrenzt und später im Plenum wurden die kennzeichnenden Merkmale diskutiert. Gemeinsam wurden von den Teilnehmerinnen Listen von bekannten Spielen erstellt, die bei den darauf folgenden Situationsanalysen als Grundlage dienten. Anschließend wurde an konkreten, ausgewählten (Problem-) Situationen aus dem Alltag der Teilnehmerinnen gemeinsam gearbeitet. Im Kontext eines ausgewählten Spieles wurden Lösungsstrategien besprochen.

Mein persönlicher Eindruck ist, dass die Interpretation eines Problems als Spiel nicht nur Abstand schafft, sondern auch den bewussten Umgang mit Strategien fördert. Das aktive Mitgestalten einer schwierigen Situation ersetzt Gefühle der Ohnmacht durch einen Gewinn an Souveränität. Und wenn im Spiel einmal keine zufriedenstellende Lösung erreicht wird, bleibt ja immer noch die nächste Runde.

Tanja Kassuba



Work-Life-Balance - Das Verhältnis von Arbeit und Leben im Fokus von Soziologie und BWL

Die Frage nach der Balance von Leben und Arbeit hat angesichts flexibler Beschäftigungssysteme und Arbeitszeitmodelle auf der einen Seite und individualisierter Biographien und Selbstverwirklichungsideale auf der anderen Seite eine neue Bedeutung erlangt. Wie lassen sich Erwerbsarbeit und Alltagsarbeit, gesellschaftliche und individuelle Bedürfnisse, Karriere- und Familienplanung in Einklang bringen?



Mit diesen und weiteren Fragen haben sich in den vergangenen zwei Semestern im Rahmen der Praxisbezogenen Studienform (PbSf) 30 Studierende aus den Fächern Soziologie, BWL und VWL der Universität Trier beschäftigt. Unter dem Titel „Work-Life-Balance“ haben Juniorprofessorin Dr. Julia Reuter (Soziologie) und Dr. Günther Vedder (BWL) die Studierenden für die Problematik der Vereinbarkeit von Leben und Arbeit sensibilisiert und ihnen zugleich die Möglichkeit geboten, durch eigene Studien und Untersuchungen einen Beitrag für den außer-universitären Bereich zu leisten. Da es in vielen älteren Untersuchungen hauptsächlich um die Work-Life-Balance von Frauen bzw. Müttern ging, wurde unter anderem ein Schwerpunkt auf die Work-Life-Balance von Vätern gelegt.

So stand beispielsweise als Reaktion auf das Buch „Karriere und Kind – Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen“ die Vereinbarkeitsproblematik von männlichen Professoren mit Kindern im Vordergrund: Wie (er-)leben sie Wissenschaft und Vaterschaft? Welche Herausforderungen stellen Kinder im Rahmen einer Hochschulkarriere dar und welchen Einfluss hat die Familie auf die Arbeit und umgekehrt? Nachzulesen sind die Antworten auf diese und andere Fragen in dem gleichnamigen Buch „Wissenschaft und Vaterschaft. Erfahrungsberichte von Professoren“, herausgegeben von Reuter/Vedder/Liebig, das Ende des Jahres erscheinen soll. Eine weitere Gruppe setzte sich mit der Work-Life-Balance von „aktiven Vätern“ auseinander. Grundlegend war die Frage, was eine engagierte Vaterschaft ausmacht, aber auch, wie sich diese im Familienalltag einordnet und von der Gesellschaft wahrgenommen wird. Daneben entstand eine Arbeit über studierende Eltern und deren persönliche und individuelle Ausbalancierung zwischen den Bereichen Ausbildung, Kindererziehung, Einkommenssicherung und Verwirklichung von Eigeninteressen. So konnten sich die Studierenden der PbSf einen Einblick verschaffen, was ein Leben zwischen „Wickeltisch“ und „Hörsaal“ bedeutet.

Neben den ganz persönlichen Erfahrungen und Problemen kam auch die betriebliche Seite der Work-Life-Balance nicht zu kurz. So machte sich eine Studierendengruppe auf, um teilzeitarbeitende Führungskräfte an ihrem Arbeitsplatz zu besuchen und mit ihnen über flexible Managementkonzepte und ihre Vor- bzw. Nachteile für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber zu sprechen.

Eine andere Gruppe ging die Problematik einer fehlenden gemeinsamen „Sprache“ innerhalb der Organisations- und Personalforschung an und fertigte ein umfangreiches Glossar zum Thema Work-Life-Balance und Diversity Management an. Was sind flexible Arbeitszeitmodelle? Was bedeutet Diversity? Was ist Gender Mainstreaming? Wofür steht Work-Life-Balance? Alle diese Fragen beantwortet das fertige Nachschlagewerk, das in Zukunft auch in Buchform in den Regalen der Trierer Universitäts-Bibliothek zu finden ist. Die Veröffentlichung durch den Rainer-Hampp Verlag trägt dazu bei, dass das Glossar zu einer ersten Infor-

mationsquelle für das Thema Work-Life-Balance wird und zusätzlich durch seine Literaturangaben hilft, tiefer in die Thematik einzudringen.



Die letzte Gruppe schließlich setzte sich nicht nur wissenschaftlich sondern auch künstlerisch mit alltäglichen Problemen und Lösungen der Work-Life-Balance auseinander. Hierzu suchten und besuchten sechs Studierende ganz unterschiedliche Menschen, die tagtäglich aufgrund ihrer besonderen Lebenssituation mit außerordentlichen Herausforderungen konfrontiert sind: Angefangen von der berufstätigen Mutter mit sechs Kindern, über den vielreisenden Profisportler bis hin zur gehbehinderten RichterIn. Sie alle gaben den Studierenden bereitwillig Auskunft über ihre teilweise dramatische Lebensgeschichte und das „Geheimnis“ ihrer ganz persönlichen Work-Life-Balance. 15 von diesen „Lebensportraits“ wurden in Form von großformatigen Postern zum Ende der Veranstaltung in einer öffentlichen Ausstellung präsentiert, damit sich alle „ein Bild davon machen können“, was es bedeutet, als Mutter, Vater, Behinderter, Homosexueller, als Student, Priester oder freischaffende Künstlerin Arbeit und Leben ins Gleichgewicht zu bringen.

Die Ergebnisse aller Gruppen tragen auf besondere Weise dazu bei, die vielfältigen „Sollbruchstellen“ wie Vereinbarkeitmöglichkeiten zwischen Beruf und Familie aufzuzeigen, aber auch Aspekte aufzugreifen, wo noch ein Umdenken stattfinden muss. So lässt sich angesichts der einschlägigen Literatur und Studien zusammenfassend sagen, dass die gesellschaftlichen wie betrieblichen Infrastrukturen zu großen Teilen noch nicht wirklich kindgerecht sind. Die Möglichkeit, Vater oder Mutter *und* gleichzeitig erwerbstätig zu sein oder zu studieren, bedeutet häufig Opfer zu bringen, wie z. B. länger studieren zu müssen, länger auf die nächsten Karriereschritte warten zu müssen, Trennungszeiten von der Familie in Kauf zu nehmen, auf persönliche Hobbys zu verzichten oder auch (nur) die kritischen Blicke von Kollegen zu ertragen. Trotzdem möchte niemand der Befragten seine Kinder gegen einen reibungsloseren Arbeitsalltag eintauschen.

Dies wäre auch aus Unternehmensperspektive nicht sinnvoll, immerhin belegen viele Studien, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Möglichkeit erhalten, flexibler zu arbeiten, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren oder Eigeninteressen zu verfolgen, meist effektiver arbeiten und somit zum Gewinn für das Unternehmen werden. Trotz dieses Befundes spukt noch in vielen Arbeitgeberköpfen der „zero drag“ herum, jenes Idealbild des jungen, ungebundenen, flexiblen männlichen Arbeitnehmers, weshalb gerade auch für die jungen Männer eine aktive, engagierte Vaterschaft nicht immer einfach zu realisieren ist. Doch auch weibliche, teilzeitarbeitende Führungskräfte sind nach wie vor vielen kritischen Vorbehalten ausgesetzt: Schafft sie das und wer versorgt die Kinder? Der „Mehraufwand“ durch Familie wird niemandem, ob Vater oder Mutter, im Karriereweg angerechnet. Selbst



Studierende, die noch nicht dem strengen „Zeitregime“ der Erwerbswelt ausgesetzt sind und das Studium als guten Zeitpunkt für eine Familiengründung angeben, müssen Einschränkungen in bestimmten Lebensbereichen in Kauf nehmen - nicht nur, weil die eigenen Studien- oder Freizeitbedürfnisse nachgeordnet sind, sondern auch, weil die Infrastrukturen der Universitäten zumeist nicht kindgerecht bzw. familienbewusst sind. Work-Life-Balance-Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung, können helfen, Familie, Beruf und persönliche Interessen von berufstätigen oder studierenden Müttern und Vätern ins Gleichgewicht zu bringen. Besonders die Posterausstellung hat gezeigt, wie individuell die Lösungen für eine persönliche Work-Life-Balance immer noch sind, aber auch, wie kreativ Menschen sind, das komplizierte Gleichgewicht von Arbeit und Leben jeden Tag aufs Neue zu bewältigen. Die Poster werden im Frühjahr 2008 im Trierer Rathaus präsentiert. Die Ausstellenden verstehen sie auch als Ermutigung im Sinne von „Was die können, das kann ich auch.“ Wer nicht so lange warten will, kann schon heute einen Blick auf die Posterausstellung werfen: <http://www.work-life-balance-trier.de/>



Julia Reuter, Juniorprofessorin für Soziologie und Mitglied der Senatskommission für Frauenfragen der Universität Trier;

Eva Ross, Studentin der Soziologie, Universität Trier;
Günther Vedder, wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl Personalmanagement im Fach BWL, Universität Trier

Vereinbarkeit - auch eine Frage des Willens

Ergebnisse einer Diskussion über Juristinnen in Großkanzleien mit Partnerinnen der Kanzlei Shearman & Sterling in Frankfurt

Freitagmittag in einem italienischen Restaurant in Frankfurt: Etwa zehn Juristinnen diskutieren das Thema **Anwältinnen in Großkanzleien** auf Einladung der beiden Partnerinnen Frau Dr. Jansen und Frau Dr. Eggenstein von der Großkanzlei Shearman & Sterling. Sie sind neugierig, was junge, angehende Juristinnen, bei denen die Berufsentscheidung noch nicht endgültig gefallen ist, über die Perspektive Großkanzlei denken. Aufgekommen ist die Idee durch ein Gespräch mit einer Praktikantin über einen Bericht im juristischen Karrieremagazin „azur“ (Ausgabe 1/07, S. 53 ff.), wonach trotz starker Zunahme der weiblichen Einstellungen bei den Associates die Frauenquote auf der Partnerebene immer noch dürftig ist.

Hat man als Juristin in einer Großkanzlei in Bezug auf die Anerkennung ein Problem? „Nein, in keiner Weise!“, lautet die klare Antwort von allen. Das bestätigen nicht nur die beiden Partnerinnen, sondern auch die jungen Juristinnen, die gerade in der Kanzlei angefangen ha-

ben oder erste Erfahrungen im Rahmen ihres Referendariats in der Großkanzlei sammeln. Im Laufe der Diskussion gesteht dann aber doch die eine oder andere ein, dass es im Verhältnis Berufsanfängerin und erfahrener Gegner auf der anderen Seite ein zusätzliches Hindernis sein kann, eine Frau zu sein. Zum Altersunterschied, der schon Probleme mit der Anerkennung verursachen kann, kommt dann eine zusätzliche Skepsis gegenüber der Frau als solche hinzu, wie sie in nach wie vor in von Männern dominierten Bereichen anzutreffen ist. Frau Dr. Eggenstein, die in dem eher männerdominierten Bereich M&A (Mergers & Acquisitions) arbeitet, erkennt jedoch gerade darin eine Chance für die Kolleginnen, da sie von der Gegenseite häufig unterschätzt werden. Dieser Eindruck kann sich dann im Laufe der Verhandlung durchaus in anerkennenden Respekt verwandeln.

Fragen wir uns bei der Berufsentscheidung von Anfang an, welcher Beruf sich gut mit der Familie vereinbaren lässt oder steht die Frage, welcher Beruf uns Spaß macht am Anfang und erst an zweiter Stelle kommt die Frage nach der Vereinbarkeit. Es geht darum, inwieweit uns eine schwierigere Vereinbarkeit mit der Familie von Anfang an daran hindert, das Arbeiten in einer Großkanzlei in Erwägung zu ziehen. Hier nimmt Frau Dr. Jansen gleich alle Illusionen vorweg: Eine völlig freie Zeiteinteilung, bei der man selbst bestimmt, an welchem Tag man arbeitet und an welchem Tag man für die Kinder da und dann nur Privatperson ist, wie es beim Richterberuf möglich ist, gebe es beim Anwaltsberuf nicht. Auch bei den Teilzeitmodellen müsse man in den freien Zeiten für den Mandanten erreichbar sein, das bringe der Anwaltsberuf einfach mit sich. Frau Dr. Eggenstein findet es sehr schade, wenn Frauen ihre Berufswahl wegen der relativ kurzen Zeit der Familienplanung einschränken, wobei sie davon ausgeht, dass es nur in den ersten Jahren mit Kindern besonders problematisch ist.

Dass es auch beim Anwaltsberuf möglich ist, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, beweist Frau Dr. Jansen. Sie hat einen vier Jahre alten Sohn und eine sechs Monate alte Tochter, für die sie eine kurze Zeit beruflich ausgesetzt hat. Partnerin ist sie nach dem ersten Kind geworden. Ihr macht der Beruf Spaß, weshalb eine Aufgabe des Berufs oder Kürzertreten für sie nie in Frage kam. Kinder sollte man ihrer Meinung nach bekommen, wenn man Lust darauf hat, unabhängig davon, auf welcher Karrierestufe man sich befindet. Da sie im M&A-Bereich arbeitet und sich selbst nicht vorstellen konnte, wie dort ein Teilzeitmodell aussehen könnte, arbeitet sie weiterhin voll. Ihr Mann arbeitet Teilzeit – bei ihm als Unternehmensjurist ließ sich das eher einrichten – und kümmert sich nachmittags um die Kinder. Da sich der Vater regelmäßig um die Kinder kümmert, hat sie während der Arbeit auch kein schlechtes Gewissen.

Nur Sonnenseiten gibt es da natürlich nicht: Wenn aus geplanten drei Tagen Abwesenheit zwei Wochen werden, ist der Sohn irgendwann beleidigt und will nicht mehr mit ihr telefonieren. Dass es nicht immer einfach ist, bestätigt auch die Referendarin, die bereits ein zwei- und ein achtjähriges Kind hat. Wenn man zwei Wochen kaum geschlafen hat, weil beide Kinder krank waren, und trotzdem die Anwaltsarbeit nicht unterbrechen konnte, kommt einem ein ‚normaler‘ Zwölf-Stunden-Arbeitstag ganz leicht vor; das Stöhnen manch anderer über die Arbeitsbelastung ist dann kaum nachvollziehbar. Am Ende steht fest: Es ist ein Preis, den man für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bezahlt. Ob man dazu bereit ist, ist eine sehr persönliche Entscheidung. Doch mit Spaß und Begeisterung an der Arbeit lässt sich die Verwirklichung im Beruf auch mit Familie unter einen Hut bekommen.

*Rike Henkes-Wabro, Ref. jur.
Frauenbeauftragte des FB V*

Familiengerechte Hochschule - Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers



Foto: Pressestelle Universität Trier

Anfang August 2007 fiel der Startschuss für das neu eingerichtete Eltern-Kind-Arbeitszimmer an der Universität Trier. Damit möchte die Universität den beschäftigten und studierenden Eltern bei Betreuungsengpässen eine Hilfestellung bieten. Man kommt oft genug in die verzwickte Lage, dass die Kinderbetreuung ausfällt oder ein krankes Kind nicht mehr bettlägerig ist, aber noch nicht gesund genug, um wieder in den Kindergarten oder in die Schule zu gehen. Diese Situationen können nun leichter aufgefangen werden.

Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer befindet sich im Drittmittelgebäude Raum 50 gegenüber dem Frauenbüro. Dort erfolgt auch die Anmeldung und Schlüsselausgabe. Außerhalb der Bürozeiten des Frauenbüros übernimmt die Pforte im A/B-Gebäude die Schlüsselausgabe. Das Zimmer ist mit einem funktionsfähigen Arbeitsplatz mit PC, Drucker und Telefon ausgestattet. Für die kleinen Gäste stehen ein Babyreisebett und ein Schlafsessel sowie ein Kindertisch mit zwei Stühlen zur Verfügung. Bücher, Puzzle und Malstifte laden zum Spielen und Basteln ein.

Mit der Einrichtung dieses Eltern-Kind-Arbeitszimmers unterstreicht die Universität einmal mehr ihr familienpolitisches Engagement und setzt gleichzeitig eine weitere Zielvereinbarung des Re-Auditierungsprozesses aus dem Jahr 2005 um.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Petra Engelbracht, Tel. 4235, engelb@uni-trier.de, V-Gebäude Raum 305 oder im Frauenbüro DM-Gebäude Raum 39, Tel: 3197.

Petra Engelbracht,
Stabsstelle Kanzler,
Pers. und Organisationsentw.

Finanzielle Unterstützung für Studierende und Promovierende mit Kind(ern)

Die rheinland-pfälzische Stipendienstiftung "*Stiftung zur Förderung begabter Studierender und des wissenschaftlichen Nachwuchses*" unterstützt bedürftige Studierende und wissenschaftliche Nachwuchskräfte in sozialen Notlagen.

Schwangere Studentinnen und Promovendinnen sowie alleinerziehende Studierende und Promovierende können einen Antrag auf einmalige finanzielle Unterstützung stellen, sofern ihr Studium bzw. die Promotion durch eine finanzielle Notlage beeinträchtigt sind.

Beratung und Antragstellung im **Frauenbüro der Universität Trier:**

Drittmittelgebäude 38, 39, 51

montags 9 bis 11 Uhr und donnerstags 13 bis 15 Uhr

und nach Vereinbarung

E-Mail: frauenbuero@uni-trier.de

Telefon: 0651/201-3196, -3197, -3257

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium für Hochbegabte

Neues Programm „Zeit gegen Geld“ leistet einen Beitrag für Kinderbetreuung

Familie und Karriere werden künftig für Begabte im Hochschulbereich besser vereinbar sein. Dafür stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung mit dem neuen Programm „Zeit gegen Geld“ neue Weichen: Studierende und promovierende Eltern bekommen die Option, die Stipendienmittel ganz oder teilweise für die Kinderbetreuung einzusetzen.

Bundesbildungsministerin Annette Schavan betonte am Donnerstag in Bonn: „Wir wollen und dürfen auf kein Talent verzichten, auch nicht auf die jungen Eltern in unserem Land. Deswegen unterstützen wir insbesondere Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Karriere und geben ihnen die Chance, ihre berufliche Laufbahn mit der Familienplanung besser zu vereinbaren.“ Das Programm „Zeit gegen Geld“ sieht vor, dass Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Kind zusätzliche Betreuungsmaßnahmen finanzieren können, indem sie vorzeitig auf Stipendienmittel zurückgreifen können. Neben den bisher schon gegebene-

nen Möglichkeiten zur Verlängerung der Förderzeit können sie damit in der Examsphase, bei Praktika oder in Auslandsphasen kurzfristig besondere Betreuungskosten abdecken. Zudem müssen Stipendiatinnen oder Stipendiaten mit Kind zukünftig nicht mehr verheiratet sein, um elternunabhängig gefördert zu werden. Dies soll insbesondere Alleinerziehenden helfen, ihr Studium zügig zu beenden.

Das Programm „Zeit gegen Geld“ wird ergänzt durch weitere familienfreundliche Maßnahmen der elf vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützten Begabtenförderungswerke: So können Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Familie speziell auf sie zugeschnittene Fördermaßnahmen nutzen, beispielsweise Angebote von Seminaren und Sommerakademien mit Kinderbetreuung oder Coachingmaßnahmen für den Übergang Studierender oder Promovierender mit Kindern in den Beruf.

Quelle: BMBF; Pressemitteilung 212/2007 v. 18.10.2007



Foto: Pressestelle Universität Trier

Unterstützung für Promovierende: Das Internationale Graduiertenzentrum der Universität Trier

Die Dissertation stellt Promovierende vor zahlreiche Herausforderungen. Neben den fachlichen Fragestellungen, gibt es zahlreiche organisatorische Fragen, deren Beantwortung viel Zeit in Anspruch nimmt: Wie finde ich eine geeignete Betreuung für meine Arbeit? Wie organisiere ich mich während der Arbeit an der Dissertation? Welche Finanzierungsart kommt für mich in Frage?

Mit dem Internationalen Graduiertenzentrum fördert die Universität Trier strukturiertes Promovieren und bietet fächerübergreifende Qualifizierungsmöglichkeiten. Die zentrale wissenschaftliche Einrichtung wird aus Mitteln des Hochschulprogramms „Wissen schafft Zukunft“ des Landes Rheinland-Pfalz finanziert.

Ziele und Aufgaben



Foto A. Schindler: Infoveranstaltung Stipendien

Das Internationale Graduiertenzentrum wurde als Anlaufstelle für fächerübergreifende Fragen rund um das Thema Promotion eingerichtet. Neben der fachlichen Betreuung durch die/den Doktormutter/-vater, die den Mittelpunkt der Dissertation bildet, berät das Graduiertenzentrum individuell z.B. zu folgenden Themen: Finanzierungsmöglichkeiten, Promovieren mit Kind, Einschreibe- und Anmeldeformalitäten und zeitlich-organisatorische Planung. Eine kleine Bibliothek mit Handbüchern zum strukturierten Promovieren steht ebenfalls zur Verfügung, so dass die Promovierenden zielgerichtet und schnell Antworten finden können.

Eine weitere zentrale Aufgabe ist es, Weiterbildungsangebote durchzuführen, die einen qualitativ hohen Ausbildungsstandard sichern. Dazu erarbeitete das Direktorium des Graduiertenzentrums im Laufe des Jahres 2006 ein promotionsbegleitendes Curriculum, das sowohl fachspezifische, als auch fächerübergreifende Veranstaltungen vorsieht.

Die Möglichkeiten zur Vernetzung der Promovierenden untereinander werden durch das gemeinsame curriculare Begleitprogramm und weitere Veranstaltungen verbessert. Diese Vernetzungsmöglichkeiten bleiben dabei nicht nur auf die Promovierenden der Universität Trier beschränkt. Bei gemeinsamen Veranstaltungen mit Promovierenden anderer rheinland-pfälzischer Universitäten oder auch den Universitäten der nahegelegenen Nachbarländer können Kontakte über die eigene Universität hinaus geknüpft werden.

Organisation

Das Direktorium des Graduiertenzentrums setzt sich aus Vertretern/-innen der Sektionen und der Promovierenden zusammen. Es ist zuständig für das Lehrprogramm, die Evaluation der Qualität der Ausbildung, die inhaltliche und organisatorische Fortentwicklung des Graduiertenzentrums und die Verteilung der Haushaltsmittel. Es wird durch die Geschäftsführung unter der Leitung von Dr. Frank Meyer unterstützt. Die Promovierenden organisieren sich in Form einer Vollversammlung und wählten dort am 15.06.07 ihre Sprecher/innen und die Vertreter/innen für die Sektionen und das Direktorium für das akademische Jahr 2007/2008. Die Fächer der Universität Trier sind im Graduiertenzentrum in folgende Sektionen kombiniert:

- Philosophie, Sprach-, Kultur- und Sozialwissenschaften (FB I, II, III)

- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (FB IV, VI)
- Rechtswissenschaften (FB V)
- Experimentell arbeitende Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik (FB I, IV, VI)

Die Sektionen legen u.a. das sektionsspezifische Lehrprogramm fest und entsenden je eine/n Vertreter/in aus der Gruppe der Professoren/innen in das Direktorium.

Veranstaltungen und weitere Angebote

Anfang des Jahres 2007 konnten sich die Promovierenden bei einer Informationsveranstaltung zur Frage "Wie finanziere ich Studium und Doktorarbeit?" über die verschiedenen Stipendienwerke informieren. Bei der Veranstaltung, die in Zusammenarbeit mit dem Forschungsreferat der Universität Trier organisiert wurde, bestand die Möglichkeit zu intensiven Gesprächen an den Informationstischen der einzelnen Stipendienwerke.



Foto A.Schindler: Infoveranstaltung Stipendien

Bei den Promovierendentreffen, die regelmäßig durch die Promovierendenvertreter/innen der Sektionen durchgeführt werden, nutzen die Teilnehmer die Gelegenheit zum Informationsaustausch. Wert gelegt wird hier auf den Austausch von Veranstaltungsvorschlägen und -wünschen der Promovierenden, um ein möglichst gut auf deren Bedürfnisse zugeschnittenes Veranstaltungsangebot zusammenstellen zu können.

Das Internationale Graduiertenzentrum organisiert in Zusammenarbeit mit dem Akademischen Auslandsamt auch spezielle Sprachkurse und individuelle Schreibbetreuungen für die ausländischen Promovierenden der Universität Trier.

Fachspezifische und fächerübergreifende Weiterbildungsangebote zum Beispiel zu den Bereichen Dissertation und Karriereplanung, Kommunikation, Didaktik und Methodik werden vom Graduiertenzentrum regelmäßig angeboten. Aktuelle Informationen zum Veranstaltungsangebot sind der Webseite des Graduiertenzentrums (www.uni-trier.de/graduiertenzentrum) zu entnehmen oder über den E-Mail-Verteiler des Graduiertenzentrums erhältlich. Das rege Interesse an den Veranstaltungen und Angeboten des Graduiertenzentrums zeigt sich unter anderem darin, dass sich bereits über 200 Promovierende in den E-Mail-Verteiler eingetragen haben und viele sich in Form von Anregungen und Ideen an der Konzeptionsarbeit beteiligen.



Foto A. Schindler: Geotagung,

Weitere Informationen und aktuelle Veranstaltungshinweise:

Dr. Frank Meyer, V-Gebäude Raum 33, Tel. 201 – 3343,

Sprechzeit: Di 14-15 Uhr, Mi/Fr 10-11 Uhr,

E-Mail: graduierenzentrum@uni-trier.de

Sie möchten gerne in den E-Mail-Verteiler des Graduiertenzentrums aufgenommen werden? Dann senden Sie uns bitte eine E-Mail mit entsprechendem Betreff an die obengenannte Adresse.

Aktuelle Informationen zu den Veranstaltungen des Graduiertenzentrums (auch zu den Promovierendentreffen) finden Sie auf unserer Homepage: www.uni-trier.de/graduierenzentrum.

Agnes Schindler



Leistungsfähigere Rechner für Doktorandinnen

Mit der technischen und materiellen Unterstützung des Rechenzentrums sind die mittlerweile betagten Rechner aus dem Doktorandinnenarbeitsraum im Drittmittelgebäude Raum 032 gegen leistungsfähigere Modelle ausgetauscht worden.



Im Rahmen dieser Austauschaktion stellte der Leiter des URT, Dr. Peter Leinen, zurecht die Frage, wieso dieser Doktorandinnenraum nicht an einen oder mehrere Fachbereiche angebunden wäre. Eine gute Frage, die wir gerne auch noch einmal aufwerfen. Denn nach wie vor und trotz vieler virtueller Möglichkeiten ist die räumliche Nähe zum Fach für PromovendInnen ein großes Plus, um mit der eigenen Scientific Community bekannt zu werden, um präsent zu sein und gesehen zu werden. Doch leider arbeiten noch zu viele isoliert am häuslichen Arbeitsplatz und

können sich dort nicht auf eine mögliche Peer-Unterstützung in kritischen Phasen verlassen. Um dieses Manko zu verringern und die Bedingungen für wissenschaftliches Arbeiten zu verbessern, wurde auf Antrag der Frauenbeauftragten 2003 der Doktorandinnenraum eingerichtet. Wir warten immer noch darauf, dass der ein oder andere Fachbereich diesem Beispiel folgt und seinen Promovierenden ein vergleichbares Angebot macht.

Die Erfahrungen zeigen, dass die Fachanbindung insbesondere von ausländischen Promovendinnen prekär ist; das spricht noch nicht für einen guten Standard von Internationalisierung.

Informationen über Zugangs- und Nutzungsberechtigung: Frauenbüro, DM 39, Tel. 201-3197, E-Mail: frauenbuero@uni-trier.de

Centrum für Postcolonial und Gender Studies (CePoG)

Das Centrum für Postcolonial und Gender Studies (CePoG) wurde 2005 als wissenschaftliche Einrichtung an der Universität Trier eröffnet.

Das CePoG fungiert als Plattform wissenschaftlicher Ansätze, die sich kritisch mit Konstruktionen nationaler, ethnischer und geschlechtlicher Identität auseinandersetzen. Diese doppelte thematische Ausrichtung des Centrums ist in den Strukturanalogien von kolonial-kulturellen und sexuellen Machtverhältnissen begründet. Maßgeblich für Forschungen und Aktivitäten des Centrums ist die Frage, wie sich die verschiedenen Kategorien wechselseitig bedingen. Dabei steht die Analyse medialer Repräsentationen von Alterität im Mittelpunkt. Insbesondere die aktuellen Globalisierungsprozesse fordern transdisziplinäre Untersuchungen dieser Zusammenhänge heraus. Das Forschungsfeld zeichnet sich durch eine besondere Vielfalt von Methoden und Theorien aus, die es produktiv zu nutzen gilt. Ziel des Centrums ist es, den eurozentrischen Kanon der Fächer zu öffnen und innovative, wissenschaftskritische Ansätze zu fördern.



Aktivitäten und Kooperationen

Das CePoG ist ein Forum für ProfessorInnen und DozentInnen, GastwissenschaftlerInnen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, DoktorandInnen und Studierende verschiedener Fächer wie Anglistik, Ethnologie, Geographie/ Geowissenschaften, Germanistik, Geschichte, Japanologie, Kunstgeschichte, Medienwissenschaften, Pädagogik, Romanistik und Soziologie. Auf universitärer Ebene stärkt das Centrum den fächerübergreifenden Schwerpunkt "Frauen- und Geschlechterforschung".

In jedem Semester werden Veranstaltungen angeboten. Dazu gehören die "Kunstperspektiven" als eine Diskussions- und Gesprächsreihe mit international bekannten KünstlerInnen und KuratorInnen, die sich thematisch mit Interkulturalität, Globalisierung und Geschlechtlichkeit auseinandersetzen. Zudem werden Workshops und Tagungen im Bereich der Postcolonial und Gender Studies an der Universität Trier organisiert. Das Angebot wird außerdem um Gastvorträge bereichert, die besonders als Forum für NachwuchswissenschaftlerInnen gedacht sind. Das Centrum initiiert und koordiniert darüber hinaus fachübergreifende und transnationale Projekte und Aktivitäten. Es ermöglicht die Vernetzung und den Austausch zwischen Forschenden und Institutionen im Bereich der Postcolonial und Gender Studies in Form nationaler wie internationaler Kooperationen.

Im Wintersemester 2007/08 werden folgende Veranstaltungen angeboten:

Montag, 3. Dezember 2007

Internationale und interdisziplinäre Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung RLP Helene Götschel (Uppsala University, Centre of Gender Research):

Gender in Naturwissenschaften - Eine Einführung in die naturwissenschaftliche Geschlechterforschung

Universität Trier, Raum B 12, 18 Uhr c.t.

Dienstag, 8. Januar - Mittwoch, 16. Januar 2008

Gastprofessur am ZIS der Universität Mainz in Kooperation mit dem CePoG

Gayatri Chakravorty Spivak (Center for Comparative Literature and Society Columbia University, New York):

Humanity, humanities, and the planet

Veranstaltungsort: Universität Mainz

Freitag, 1. Februar 2008

Tagung *Good Boys - Bad Boys. Männlichkeiten und visuelle Kultur*

Hochschule für Bildende Künste, Braunschweig in Kooperation mit dem CePoG

Veranstaltungsort: Hochschule der Bildenden Künste, Braunschweig

Donnerstag, 7. Februar 2008

Kunstperspektiven VII

Chus Martínez (Kuratorin, Frankfurt a. M.) und Lars Bang Larsen (Kritiker/ Kurator, Frankfurt a. M./ Kopenhagen) sprechen über die Projekte *Pensée Sauvage* und *Fundamentalismus of the New Order*

Universität Trier, Raum B 16, 18 Uhr c.t.

Zertifikat "Interdisziplinäre Geschlechterstudien/ Gender Studies"

Das Zertifikat "Interdisziplinäre Geschlechterstudien/gender studies" wird seit 2001 als studienbegleitende Zusatzqualifikation an der Universität Trier angeboten und vom Centrum für Postcolonial und Gender Studies koordiniert. Dem Zertifikat liegen im Wesentlichen drei Schwerpunkte der Genderforschung zu Grunde:

- Theorien der Frauen- und Geschlechterforschung
- Geschlecht als historische Kategorie
- Geschlecht als soziokulturelle Konstruktion

Das Zertifikatsstudium ist grundsätzlich auf zwei Perspektiven hin angelegt: Die Veranstaltungen, die zum Erwerb des Zertifikates Interdisziplinäre Geschlechterstudien führen, sind Teil der wissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung. Überdies werden den Absolventinnen und Absolventen mit dem Zertifikat Fähigkeiten und Kenntnisse bescheinigt, die als berufspraktische Qualifikation in der Wirtschaft zunehmend gefragt sind und darüber hinaus in den Bereichen Kultur und Politik auch eine gesamtgesellschaftliche Relevanz besitzen.

Auch im Wintersemester 2007/08 bieten die beteiligten Fächer Anglistik, Germanistik, Japanologie, Geschichte, Soziologie, Ethnologie und Kunstgeschichte ein reichhaltiges und breitgefächertes Spektrum an Veranstaltungen.

Das Vorlesungsverzeichnis ist im Frauenbüro, an der Infowand der Koordinationsstelle in der A/B-Cafeteria, bei der zentralen Studienberatung sowie bei der Koordinationsstelle des CePoG erhältlich. Auch auf der Homepage des CePoG steht eine Vollversion der Broschüre als pdf-Datei zum Herunterladen und Ausdrucken bereit.

Datenbank Postcolonial und Gender Studies - An Open Archive of Cultural Difference

Die Datenbank Postcolonial- und Gender Studies bietet eine Plattform für die interdisziplinäre Zusammenarbeit in den Bereichen Postcolonial- und Gender-Studies. Archiviert werden Bilder und Objekte, Quellentexte und Forschungsliteratur, die als Teil des kulturellen Gedächtnisses über nationale, ethnische und geschlechtliche Identitätsbildung Auskunft geben. Einbezogen werden auch soziale Praktiken und performative Kulturtechniken. Von besonderem Interesse ist die Analyse der Schnittstellen von kulturellen und genderspezifischen Konstruktionen, deren Komplexität im Zeitalter der Globalisierung an Brisanz gewinnt.

Das offene Archiv erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, vielmehr sollen Arbeitsfelder skizziert werden, um vorherrschende Kanons zu hinterfragen und zu relativieren. Das heißt, es geht nicht nur darum, dominante Stereotype aufzudecken, sondern kulturelle Gegendiskurse neu zu verhandeln und zu entwickeln.

Die Materialien und Debatten aus diesen Bereichen werden im Rahmen der Datenbank als work in progress zur Verfügung und zur Diskussion gestellt. In diesem Zusammenhang sind kritische Kommentare, Ergänzungen und Anregungen hochwillkommen (cepog@uni-trier.de). Ziel der Initiative ist es, durch eine fächerübergreifende und internationale Vernetzung den wissenschaftlichen Austausch innerhalb der Forschungsfelder zu verbessern.

Die Datenbank wird von Prof. Dr. V. Schmidt-Linsenhoff, Dr. des. Melanie Ulz und Sarah Hilterscheid M.A. betreut.

Kontakt

Koordinationsstelle für Postcolonial und Gender Studies der Universität Trier

FB III/ Kunstgeschichte - A245

54286 Trier

E-mail: cepog@uni-trier.de

Homepage: <http://www-neu.uni-trier.de/index.php?id=11691>

Sekretariat

Martina Zeimet

Universität Trier

FB III/ Kunstgeschichte - A240

54286 Trier

E-Mail: zeimet@uni-trier.de

Ansprechpartnerinnen:

Vorstand: Jun.-Prof. Dr. Alexandra Karentzos, Prof. Dr. Viktoria Schmidt-Linsenhoff

Koordination: Sarah Hilterscheid M.A.

Sarah Hilterscheid



Fortführung des Entwicklungsschwerpunkts Frauen- und Genderforschung

Der universitätsweite Schwerpunkt wird von Frau Prof. Dr. Viktoria Schmidt-Linsenhoff seit 1995 maßgeblich gestaltet und führte zu zahlreichen einschlägigen, interdisziplinären Lehrveranstaltungen im Hauptstudium, Abschlussarbeiten und Tagungen. Eine Systematisierung dieser Initiativen in der Lehre erfolgte durch das "Zertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien" (seit 2001) und das "Centrum für Postcolonial und Gender Studies" (seit 2005), an dem die Universität Luxemburg als ein internationaler Kooperationspartner beteiligt ist. Das Graduiertenkolleg "Identität und Differenz. Geschlechterkonstruktion und Interkulturalität 18.-21. Jahrhundert" (2002-2006), an dem sechs Fächer beteiligt waren, trug zur weiteren Stärkung des Schwerpunktes bei. Die Universität Trier hat diesen Schwerpunkt in ihren Entwicklungsperspektiven im Dezember 2004 fortgeschrieben.

Mit der Etablierung der C3-Professur für Geschlechterforschung an der Universität Trier, der Etablierung der entsprechenden W1-Stelle als Qualifizierungsstelle für Wissenschaftlerinnen (seit 2004), umfänglicheren Lehrleistungen der Koordinierungsstelle und mit der zugesagten Kooperation der Universität Luxemburg kann von entsprechenden Voraussetzungen für die Vorbereitung und auch Realisierung eines geplanten MA-Studienganges "Transkulturelle Gender Studies" ausgegangen werden. Zudem haben einige Fächer, die sich bislang an unserer Universität am "Zertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien" beteiligen, ihre Bereitschaft zur Mitwirkung signalisiert.

Die im Rahmen der Studienstrukturreform notwendige Neugestaltung und Fortführung des Schwerpunktes – Überführung in einen zukunftsfähigen internationalen Master-Studiengang, der im Sinne des Programms "Wissen schafft Zukunft" Exzellenzkriterien der Internationalität und Interdisziplinarität erfüllt, und dessen Realisierung – erfordern aber zusätzliche Anstrengungen und Mittel.

Daher unterstützte die Frauenbeauftragte den an das MBWJK eingereichten Antrag von Frau Prof. Dr. Viktoria Schmidt-Linsenhoff und Frau Jun. Prof. Dr. Alexandra Karentzos zur Förderung des MA-Studienganges "Transkulturelle Gender Studies" nachdrücklich. Eine Bewilligung des Antrages ganz im Sinne der Zielsetzung der Landesregierung, für die "das Renommee dieses zukunftsweisenden Forschungsbereiches Frauen- und Geschlechterforschung ein wichtiges Anliegen ist" (Drucksache des Landtags Rheinland-Pfalz 14/4737), kann die Fortführung und Weiterentwicklung des Schwerpunkts Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Trier im Rahmen der Studienstrukturreform ermöglichen.

Zwischenzeitlich hat das zuständige Ministerium diesem Antrag zugestimmt und die Mittel zur Besetzung einer halben Stelle (E13) ab Herbst 2007 für drei Jahre bewilligt. Am Aufbau des neuen Master-Studiengangs muss nun zügig gearbeitet werden.

Dorothee Adam-Jäger

Fachstellen zum Thema Gewalt gegen Frauen in der Region Trier

- Die hier aufgeführten Fachstellen sind konfessionell und parteipolitisch ungebunden. -



Notruf und Beratung für vergewaltigte und von sexueller Gewalt bedrohte Frauen und Mädchen e.V.

Deutschherrenstraße 38

54290 Trier

Beratungstelefon: 0651-19740

Beratungszeiten: Mo., Di., Do., Fr. 10-12 Uhr, Do. auch 18-20 Uhr

info@frauennotruf-trier.de

<http://www.frauennotruf-trier.de>

Diese Einrichtung ist eine Fachstelle zum Thema sexualisierte Gewalt - eine Beratungsstelle für betroffene Frauen und jugendliche Mädchen, die sexuelle Gewalt erlebt haben, aber auch für Bezugspersonen betroffener Frauen, Institutionen, Behörden. In der Beratungsarbeit stehen die Bedürfnisse und Interessen der betroffenen Frauen im Mittelpunkt. Die Beratungsgespräche sind vertraulich und für die Ratsuchenden kostenfrei. Das Angebot umfasst u.a. psychosoziale Beratung, Krisenintervention, Informationen über rechtliche Möglichkeiten, Begleitung zu Terminen bei der Polizei und vor Gericht sowie Fortbildungsveranstaltungen.



Interventionsstelle Trier (IST) - Beratungsstelle für Frauen bei Gewalt in engen sozialen Beziehungen

Deutschherrenstraße 38

54290 Trier

Beratungstelefon: 0651-9948774

Telefonische Sprechzeiten: Mo., Mi. bis Fr. 10 bis 12 Uhr

Termine nach Vereinbarung

[Interventionsstelle-trier.web.de](http://www.interventionsstelle-trier.web.de)

<http://www.interventionsstelle-trier.de>

Die IST bietet eine erste psychosoziale Beratung sowie Krisenintervention bei Gewalt in Beziehungen an. Für die Beraterinnen stehen die Bedürfnisse und Wünsche der Frauen im Vordergrund. Die IST informiert über rechtliche Schutzmöglichkeiten (v.a. nach dem Gewaltschutzgesetz) aber auch über individuelle Schutzmöglichkeiten. Gemeinsam mit der betroffenen Frau werden anhand der möglichen Gefahren konkrete Möglichkeiten zu ihrem Schutz überlegt. Die Beratungen können telefonisch oder in den Räumen der IST erfolgen. Sie sind vertraulich und kostenfrei. Bei Bedarf wird der Kontakt zu anderen Beratungsstellen, Hilfsinstitutionen, TherapeutInnen und RechtsanwältInnen hergestellt.



Frauenhaus Trier

Postfach 1825

54208 Trier

Notruftelefon: 0651-74444, Notrufe rund um die Uhr

Büro und Beratung von 9 - 17 Uhr

mitarbeiterinnen@frauenhaus-trier.de

<http://www.frauenhaus-trier.de>

Das Autonome Frauenhaus Trier gewährt psychisch und physisch misshandelten, von häuslicher Gewalt bedrohten Frauen mit ihren Kindern Schutz und Unterstützung. Die Hausadresse ist zum Schutz der Frauen und Kinder anonym. Ein erster Kontakt erfolgt telefonisch. Nach einer Aufnahme im Frauenhaus erhält jede Frau so lange Unterkunft, Schutz und Unterstützung bis eine dauerhafte Lösung für das weitere Leben gefunden ist. Besondere Aufmerksamkeit gilt auch der Situation der Kinder. Auch sie erhalten angemessene Unterstützung.

Praktikum im autonomen Frauenhaus Trier

Das Frauenhausprojekt

Seit 14 Jahren gibt es das autonome Frauenhaus Trier. Es ist ein Projekt von Frauen für Frauen, d.h. im Haus, im Trägerverein und im Förderverein arbeiten ausschließlich Frauen. Sie verwalten das Projekt selbst und organisieren die Frauenhausarbeit nach den Prinzipien der autonomen Frauenhausbewegung.

Das bedeutet zum Beispiel, dass die betroffenen Frauen **parteilich** beraten werden. Häusliche Gewalt gegen Frauen wird nicht als privates Problem dieser Frauen gesehen, sondern als ein gesellschaftliches Problem, das dementsprechend auch gesellschaftliche Lösungen fordert.



Das Leitprinzip der Frauenhausarbeit ist die **Hilfe zur Selbsthilfe**. Frauen und ihre Kinder finden in einer akuten Notsituation im Frauenhaus Zuflucht und Schutz vor weiterer Gewalt. Die Gestaltung ihres Alltags, die eigene Versorgung und die der Kinder bleibt den Frauen selbst überlassen. Die Mitarbeiterinnen bieten ihnen psychosoziale Beratung und Unterstützung an. Wie viel und welche Hilfen die Frauen in Anspruch nehmen wollen, bestimmen allein sie selbst.

Die **Kinder**, die mit ihren Müttern ins Frauenhaus kommen, sind immer auch direkt oder indirekt von der häuslichen Gewalt betroffen und leiden unter den Auswirkungen des Erlebten, auch dann, wenn sie nicht selbst misshandelt wurden. Auch sie werden von den Mitarbeiterinnen pädagogisch betreut.

Zum Frauenhaus gehört eine **externe Beratungsstelle**, in der eine nachgehende Beratung für ehemalige Frauenhausbewohnerinnen und neuerdings auch für deren Kinder stattfindet. Hier wird ihnen Unterstützung bei der Bewältigung der vielfältigen Probleme angeboten, die sich nach einem stationären Frauenhausaufenthalt neu stellen. Auch über die Inanspruchnahme dieses Hilfsangebotes entscheiden die betroffenen Frauen selbst.

Das Frauenhaus bietet 18 Plätze für Frauen und Kinder. Die 7 Zimmer im Haus werden jeweils nur von einer Frau mit ihren Kindern bewohnt, um ihnen genügend Raum für sich zu geben. Bad, Küche und Wohnzimmer werden gemeinschaftlich genutzt.

Das autonome Frauenhaus arbeitet ohne **Leitung**; das Team der Mitarbeiterinnen organisiert die Arbeit gemeinsam und regelt das Zusammenleben im Haus. Im Team arbeiten acht Fachfrauen auf je halber Stelle. Sie werden zeitweise unterstützt von Praktikantinnen, die im Rahmen ihres Hauptstudiums ein Praktikum im Frauenhaus machen und die über einen längeren Zeitraum kontinuierlich im Haus mitarbeiten.

Ehrenamtliche Arbeit im Frauenhausprojekt

Das Frauenhaus arbeitet mit einer Mischform aus hauptamtlicher und ehrenamtlicher Arbeit. Dabei trennt die Konzeption zwischen der Arbeit **im Haus** mit den Bewohnerinnen und ihren Kindern einerseits und der Arbeit **für das Haus** andererseits. Die eigentliche Frauenhausarbeit im Haus mit den Betroffenen wird von professionellen, bezahlten Fachkräften geleistet. Die Arbeit für das Projekt wird dagegen ausschließlich auf ehrenamtlicher Basis in zwei von-

einander unabhängigen eingetragenen Vereinen geleistet: dem Trägerverein Frauenhaus Trier e.V. und dem Förderverein Frauenhaus Trier e.V.

Der **Trägerverein** übernimmt die Geschäftsführung des Hauses in ehrenamtlicher Arbeit. Die fünf Vorstandsfrauen sind zugleich Arbeitgeberinnen für die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen. Der Vorstand des Trägervereins ist juristisch verantwortlich für die Arbeit im Haus. Der **Förderverein** erfüllt vor allem zwei Aufgaben: nämlich Öffentlichkeitsarbeit und die Beschaffung von Finanzmitteln. Im Rahmen der *Öffentlichkeitsarbeit* werden Fachtagungen und Informationsveranstaltungen sowie Ausstellungen zum Thema der Gewalt in engen sozialen Beziehungen organisiert. Es gibt Verkaufs- und Informationsstände in der Stadt Trier und im Umland. Ein wichtiger Bereich ist die Pressearbeit, um das Frauenhausprojekt und das Problem der Gewalt gegen Frauen immer wieder in Erinnerung zu rufen. Viel Zeit und Engagement kostet auch die *Beschaffung der Finanzmittel*, die über Spenden, Bußgelder und Mitgliedsbeiträge erwirtschaftet werden. Diese Gelder werden immer wichtiger für das Projekt angesichts der Stagnation der öffentlichen Zuschüsse bei gleichzeitig steigendem Bedarf. Die Gelder des Fördervereins werden eingesetzt für Instandhaltung und Ausstattung des Frauenhauses und der Beratungsstelle, einschließlich Möblierung, Telefonanlage, Computer; sowie Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit etc. Für die Beratungsstelle übernimmt der Förderverein die Miete und die Betriebskosten. Außerdem finanziert er Kurse, Wochenendveranstaltungen und Gruppenangebote für die Betroffenen. Ein besonders wichtiger Posten sind die direkten Hilfen für Frauen und Kinder im Haus. Das Projekt wäre kaum lebensfähig, wenn es ausschließlich mit dem Zuschuss von Stadt und Land arbeiten müsste. Erst die zusätzlichen Gelder des Fördervereins, die durch ehrenamtliches Engagement beschafft werden, erlauben es, die Arbeit im Frauenhaus und in der nachgehenden Beratung flexibler zu gestalten.

Studentinnen, die sich in der Frauenhausarbeit engagieren möchten, haben hierzu zwei Möglichkeiten:

- Sie können sich um **Praktikantinnenstellen** für das studienbegleitende Praktikum im Rahmen eines Psychologie- bzw. Pädagogikstudiums bewerben. Interessierte Studentinnen wenden sich bitte direkt an das Frauenhaus unter der Telefonnr.: 0651 – 49511
- Ehrenamtliche Mitarbeit ist im Förderverein Frauenhaus Trier e.V. möglich. Für Kontakte und Informationen über mögliche Arbeitsfelder wenden Sie sich bitte an den Förderverein unter der Telefonnummer 0651 – 1441914 oder per E-Mail an foerderverein@frauenhaus-trier.de

Dr. Mechthild Cordes
1. Vorsitzende des Trägervereins
Frauenhaus Trier e.V.

Übersicht über die Änderungen durch das 22. BAföGÄndG

Das 22. BAföG-Änderungsgesetz hat die Bedarfssätze um 10 % und die Freibeträge um 8 % zum Semesterbeginn im Sommer/Herbst 2008 angehoben. Hierfür stellt der Bund ab 2009 mehr als 300 Mio. Euro jährlich zusätzlich zur Verfügung. Nachfolgend ausgewählte Regelungen in Kürze:

- Auszubildende mit Kindern sollen bereits während der Ausbildung durch einen pauschalen **Kinderbetreuungszuschlag** zum Bedarfssatz von 113 Euro mtl. (Vollzuschuss ohne Darlehensanteil) stärker unterstützt werden. Im Gegenzug soll der Kinder-teilerlass beim Darlehensanteil Studierender nach einer Übergangszeit von 2 Jahren nach Inkrafttreten des 22. BAföGÄndG entfallen.
- Auszubildenden mit Migrationshintergrund wird als Beitrag zur **Integration** die Förderungsberechtigung nach dem BAföG und damit der Zugang zu Höherqualifizierung erleichtert. Ausländische Auszubildende, die bereits langfristig aufenthaltsberechtigt sind oder lange in Deutschland leben und eine dauerhafte Bleibeperspektive haben, sollen künftig auch ohne Anknüpfung an eine vorherige Mindesterwerbsdauer der Eltern nach dem BAföG gefördert werden können.
- Die **Internationalisierung** der Ausbildung wird gestärkt. Durch Wegfall der obligatorischen Orientierungsphase, die insb. Studierende bislang zum Studienbeginn in Deutschland zwingt, sollen auch komplett im europäischen Ausland durchgeführte Ausbildungsgänge nach dem BAföG förderfähig werden; zugleich sollen künftig ohne weiteres auch Praktika außerhalb Europas gefördert werden. Eine Pauschalierung der Zuschläge für Auslandsreisekosten und Herabsetzung der abrechenbaren Zahl der Zwischenheimfahrten wird den erheblichen Verwaltungsaufwand im Vollzug spürbar reduzieren. Die bisher als Vollzuschuss geleisteten Auslandsförderungsbestandteile werden Studierenden künftig – wie die Inlandsförderung auch – mit hälftigem Darlehensanteil gewährt. Studiengebühren im Ausland werden zugleich nur noch bis zu einem Jahr erstattet.
- Die **Hinzuverdienstgrenzen** ohne Anrechnung auf das BAföG werden für alle Auszubildenden einheitlich und ohne Differenzierung nach Ausbildungsart auf die Höhe der auch für sog. „Minijobs“ geltenden Grenze von 400 Euro monatlich ausgedehnt. Dadurch soll zugleich die Möglichkeit für Auszubildende verbessert werden, selbst zur Finanzierung ihrer Ausbildung beizutragen und so die ihnen gegenüber zum Unterhalt verpflichteten Eltern zu entlasten.
- Kinderbetreuungszuschlag bei Mehrkindfamilien (neben 113 Euro für das erste Kind jetzt auch je 85 Euro für weitere Kinder);
- Einbeziehung von Praktika, die im Zusammenhang mit dem Besuch von Berufsfachschulen absolviert werden
- Hinsichtlich des Inkrafttretens gilt, dass die Verbesserung der Ausländerförderung, der neue Kinderbetreuungszuschlag sowie der Wegfall der Orientierungsphase bei der Auslandsförderung sofort nach Verkündung wirksam werden, alle anderen Verbesserungen dagegen ab Herbst 2008 in Kraft treten.
- Mit einer Änderung im SGB II soll die grundsätzliche Ausschlussregelung von Arbeit-suchenden, die eine dem Grunde nach mit BAföG förderungsfähige Ausbildung absolvieren, dahin geöffnet werden, dass im Einzelfall ALG II wenigstens dann geleistet werden kann, wenn eine BAföG-Förderung wegen Überschreitung der Altersgrenze ausscheidet.

Quelle: Presse des Bundesministeriums für Bildung und Forschung



Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen (fwpf)

Der Verlag fwpf unterstützt gezielt herausragende wissenschaftliche Leistungen von Forscherinnen. Dazu zählt auch die systematische Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Drucklegung herausragender Dissertationen und Masterarbeiten. Dies wird vor allem durch folgende Maßnahmen gewährleistet:

- 📖 Der Verlag erhebt keinerlei Druckkostenzuschüsse.
- 📖 Der Verlag kümmert sich um alle formalen Aspekte vom Manuskript bis zur Auslieferung der fertigen Publikation.
- 📖 Tantiemen werden ab dem ersten verkauften Exemplar gewährt.

Nähere Informationen: <http://fwpf.de>



maecenia: Frankfurter Stiftung für Frauen in Wissenschaft und Kunst

Die Stiftung vergibt alle zwei Jahre Fördermittel bis zu maximal 10.000 Euro pro Projekt. Sie fördert zukunftsweisende Projekte von Frauen auf allen Gebieten der Wissenschaft, Kunst und Kultur. Die eingereichten Arbeiten sollten zur Entwicklung der Wissenschaften und der Künste beitragen, indem sie aus der Perspektive von Frauen neue Ansätze entwickeln. Projekte,

die sich zwischen Wissenschaft und Kunst bewegen und/oder fächerübergreifend angelegt sind, sind besonders erwünscht. Gefördert werden auch Vorhaben, die sich den Traditionen und Leistungen von Frauen widmen: Recherchen, Dokumentationen und Forschungen, die dem Wirken von Frauen in Wissenschaft, Kunst und Kultur die ihnen zustehende Bedeutung verleihen.

Weitere Informationen:

<http://www.maecenia-frankfurt.de/>

Azubis aufgepasst!

Seit vier Jahren nutzen im Schnitt täglich 15 Jugendliche das Online-Beratungsangebot der DGB-Jugend „Dr. Azubi“. Auf der Website können junge Leute, die Probleme in der Ausbildung haben, in einem offenen Forum ihre Fragen stellen. Geschulte Fachleute antworten ihnen innerhalb von 24 Std.. Ratsuchende können auf Wunsch anonym bleiben. Es geht im Fo-

rum um Mängel in der Ausbildung wie „haufenweise Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten, fehlende fachliche Anleitung, aber auch nicht gezahlte Ausbildungsvergütung und Mobbing“ so der Bundesjugendsekretär des DGB, René Rudolf zu Beginn des Ausbildungsjahres 2007.

www.doktor-azubi.de

Besonders niedrige Frauenrenten in Rheinland-Pfalz

Dass die Renten der Männer in Deutschland in Stadt und Land, in Ost und West höher ausfallen als die der Frauen, ist längst keine Neuigkeit mehr. Doch dass in Rheinland-Pfalz - genauer: im Landkreis Kusel - das bundesweite Schlusslicht brennt, haben Forscher des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie

(vgl. Böcklerimpuls 6/2007) festgestellt. Dort erhalten Frauen im Schnitt lediglich 325 Euro Rente, gerade mal 37 % der Durchschnittsbezüge der Männer. In Ballungsräumen und in Regionen mit ausgeprägtem Dienstleistungssektor erreichen die Frauen 60 % des Zahlbetrags der Männer-Renten.

Teilzeitbeschäftigte haben Aufstockungsanspruch

ArbeitnehmerInnen, die teilzeitbeschäftigt sind und ihre Arbeitszeit aufstocken wollen, müssen bei der Besetzung eines frei werdenden Arbeitsplatzes vom Arbeitgeber bevorzugt berücksichtigt werden. Darauf weist der Hamburger Rechtsanwalt Stefan Engelhardt von der Deutschen Anwalts- und Steuerberatervereinigung für die mittel-

ständische Wirtschaft hin. Der Anspruch gelte, so lange ihm keine betrieblichen Bedürfnisse oder Wünsche anderer Teilzeitkräfte entgegenstehen. Das gehe aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (AZ: 9 AZR 874/06) hervor.

Quelle: Trierischer Volksfreund v.24.05.07

Berufskrankheit Sehnenscheidenentzündung

Eine Sehnenscheidenentzündung wegen dauerhafter Arbeit am PC ist einem Urteil zufolge als Berufskrankheit einzustufen. Das Verwaltungsgericht Göttingen gab einer Beamtin Recht, die zuletzt 90 Prozent ihrer Dienstzeit am Computer gearbeitet hatte. Die dienstlichen Aufgaben der Beamtin seien mit einer hohen Wahrscheinlichkeit mit dem Eintritt von Sehnenscheidenentzündungen der rechten Hand verbunden

gewesen, hieß es in dem Urteil. Die Göttinger Richter beriefen sich bei ihrer Entscheidung auf Studien, wonach bei an Computerbildschirmen Beschäftigten Störungen im Hand-Arm-Bereich wie Sehnenscheidenentzündungen sieben bis zwölf Mal häufiger vorkommen als bei der Gesamtbevölkerung. (AZ Verwaltungsgericht Göttingen 3 A 38/05).

Quelle: Ver.di Publik 06/09

Die graduierte und kostengünstige Praktikantin

Die Hans-Böckler-Stiftung finanzierte eine Studie zur „Generation Praktikum“. Dieser Übergangsarbeitsmarkt zeichnet sich durch ein hohes Qualifikationsniveau, flexibelste und mobilste Arbeitszeiten und niedrige Entlohnung aus, so die SozialwissenschaftlerInnen Grün und Hecht von der FU Berlin. Weitere Ergebnisse sind:

- Fast 40 % der AbsolventInnen haben nach dem Studium ein oder mehrere Praktika absolviert. Frauen (44 %) erheblich häufiger als Männer (23 %). Außerdem machen nur Frauen mehr als 2 Praktika.
- Mehr als ein Drittel schafft den Berufseinstieg über ein Praktikum.
- Bei rund fünf Prozent wurde die Zusage für eine Weiterbeschäftigung nicht eingehalten bzw. mit der Aussicht auf Einstellung nur gelockt (15 %).
- Nur etwa die Hälfte der PraktikantInnen wurde bezahlt; Frauen schlechter als Männer (543 Euro/741 Euro). Zwei Drittel sind auf die Hilfe ihrer Eltern oder Nebenjobs (40%) angewiesen.

Neuaufgabe Familienpflegeratgeber - mit wertvollen Tipps für pflegende Angehörige

Der neu aufgelegte Familienpflegeratgeber enthält noch mehr Hilfsangebote, um Angehörige von pflegebedürftigen Menschen bei ihrer täglichen Betreuungs- und Pflegearbeit zu unterstützen und zu entlasten. Er informiert in verständlicher Sprache über bedarfsgerechte Hilfsangebote und vermittelt wichtige Kontaktadressen, damit Familien im Bedarfsfall schnell und gezielt Hilfe und Entlastung organisieren können und pflegebedürftige Menschen so lange wie möglich zu Hause leben können, z.B.

- das Informations- und Beschwerdetelefon
- niedrigschwellige Betreuungsangebote
- Unterstützungsangebote für Familien mit schwerst chronisch kranken Kindern
- Hilfe bei der Pflege im Haushalt
- die Haushaltsassistentin für die Pflege
- ausländische Pflegekräfte
- komplementäre Angebote
- das integrierte Budget für Menschen mit Behinderung.



Interessierte Beschäftigte und Studierende der Universität Trier erhalten die Broschüre im Frauenbüro, DM-Gebäude Raum 39, E-Mail: frauenbuero@uni-trier.de oder Tel. 201-3197. Der Familienpflegeratgeber kann auch direkt beim Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen unter der Telefonnummer 06131/162016 angefordert werden und steht als Download auf der Website des Ministeriums zur Verfügung:

www.masfg.rlp.de/pictures/infomaterial/65/Familienpflegeratgeber%2007%20Endversion.pdf

Eleanor Marx - Kampf und Tragik einer gerechtigkeitsliebenden Frau

*"Allein ich begreife, wie sehr Du Dich nach Arbeit und Unabhängigkeit sehnst, die zwei einzigen Dinge, die über die Leiden und Sorgen der jetzigen Gesellschaft hinüberhelfen."*¹



Die 1855 geborene Eleanor Marx - Kosenamen Tussy - war die jüngste Tochter von Jenny von Westphalen und Karl Marx. Sie wuchs in ärmlichen Verhältnissen in London auf und wurde von ihrem Vater schon früh in die Praxis politischer Diskussionen eingeführt.

Wie ihre Mutter stellte sich Eleanor in den Dienst des Vaters und wurde dessen Sekretärin: Sie übersetzte seine Texte ins Englische, ordnete seine Korrespondenz oder übertrug seine Manuskripte. Schon in jungen Jahren wurde sie vom jüdischen

Selbsthass des Vaters angesteckt und bekannte sich erst lange nach seinem Tod öffentlich als Jüdin. Als sie zur Sprecherin der ostjüdischen Arbeiter Londons aufgestiegen war, lernte sie Jiddisch, hielt Vorträge und überzeugte Juden vom Sozialismus.

Durch den Einfluss von Lizzy Burns, der Lebensgefährtin Friedrich Engels, identifizierte sich Eleanor bereits im Alter von 14 Jahren mit den unterdrückten Iren und wurde zu einer aktiven Sympathisantin der Fenier, der aufständischen irischen Freiheitskämpfer. Später kritisierte sie in verschiedenen Artikeln die unmenschlichen Haftbedingungen, die irische Freiheitskämpfer in englischen Zuchthäusern erdulden mussten.

Während der Pariser Kommune 1871 nahm Eleanor an den Aufständen der Nationalgarde gegen die französischen Regierungsgruppen teil, wurde in der sog. "Blutwoche" inhaftiert und entging nur knapp einer Deportation in die berüchtigte Strafkolonie Neu-Kaledonien.

Seit ihrer Begegnung mit der Ärztin Elizabeth Garrett Anderson, der Pionierin der feministischen Medizin, ließ sie die englische Frauenbewegung nicht mehr los: Sie setzte sich für das Recht auf die Ausübung eines Berufs und das Wahlrecht für Frauen ein. Schon in jungen Jahren sah sie in der Emanzipation der Arbeit vom Kapital auch die Lösung für die Unterdrückung der Frauen.

Während der Sozialistengesetze verurteilte sie das Verhalten Bismarcks und appellierte in mehr als 30 Zeitungen, sich gegen die Verfolgung der Sozialdemokratie zu wenden. Nach dem Tod ihres Vaters im Jahr 1883 wurden Eleanor und Friedrich Engels als Nachlassverwalter des marxischen Erbes eingesetzt. Gemeinsam ordneten sie Manuskripte und gaben den zweiten Band des "Kapitals" heraus. Eleanor arbeitete nun für Zeitschriften wie den "Progress" (Zeitschrift der Freidenkerbewegung) und machte sich auch als geschätzte Übersetzerin einen Namen (z.B. Flauberts "Madame Bovary", Lissagarays "Geschichte der Pariser Kommune" oder Ibsens Drama "Ein Volksfeind").

Außerdem engagierte sie sich für Frauenliteratur, trat mit Autorinnen in Korrespondenz und schaffte ihnen ein Forum für ihre Texte. Sie ließ Kurzgeschichten der Schwedin Charlotte Leffler-Erdgren veröffentlichen und identifizierte sich mit der Hauptfigur des Dramas "Nora" von Henrik Ibsen: eine Frau, die erst durch den Vater und dann durch den Ehemann unter dem Deckmantel der patriarchalischen Liebe entmündigt wird.

¹ aus einem Brief Jenny von Westphalens 1873 an ihre Tochter Eleanor Marx

Erst nachdem ihr übermächtiger Vater gestorben war, ging Eleanor eine feste Bindung mit einem Mann ein, dem Freidenker und Arzt Edward Aveling. Alle emanzipatorischen Bemühungen, die sie im öffentlichen Bereich forcierte, hatte sie im Privaten verdrängt und war Aveling hörig. Sie setzte ihn sogar als Marx' geistigen Nachfolger ein, obwohl sich die beiden nur einmal flüchtig begegnet waren.

Gemeinsam mit ihrem Lebensgefährten veröffentlichte sie die Kampfschrift "The Woman Question" und gab darin Vorschläge zur Verbesserung der Lage der Frauen in England (Frauenwahlrecht, Öffnung der Universitäten für Frauen), sprach sich für die Abschaffung der Zivilehe aus und beschwor die Vision eines neuen sozialistischen Frauenbildes herauf, mit dem auch die Prostitution ihr Ende finden würde. Ab 1891 nahm Eleanor jede Gelegenheit wahr, sich zur Frauen- und Judenfrage zu äußern.

Bei dem Aufstand der Arbeiterinnen in Silvertown 1889, dem damals größten organisierten Frauenaufstand, übernahm Eleanor die Führung. Die Forderungen nach Lohngleichheit und Schutzfristen für Schwangere konnten zwar nicht durchgesetzt werden, aber die Marxtochter avancierte schnell zur wichtigsten Figur innerhalb der englischen Frauengewerkschaftsbewegung. Als im Jahr 1890 die Sozialistengesetze ersatzlos abgeschafft wurden versammelten sich von Russland bis Argentinien Millionen von Arbeitern und Arbeiterinnen und nahmen an Kundgebungen der Sozialisten teil. Die gewaltige Versammlung in London wurde von Eleanor angeführt.

Als 1885 in London die starke Ausbreitung von Kinderbordellen aufgedeckt wurde, reduzierte sie das Thema allerdings allein auf den Klassenkonflikt, damit gab sie nicht den Männern die Schuld an den Gewaltverbrechen gegen die Kinder, sondern den ökonomischen Ungerechtigkeiten innerhalb der Gesellschaft. War sie gegen den Sudankrieg noch mit Flugblättern aufgetreten, so unternahm sie gegen die Kinderprostitution nichts - vielleicht weil in Aveling selbst auch ein Kinderschänder steckte.

Als sie 1898 erfuhr, dass er unter falschem Namen eine junge Schauspielerin geheiratet hatte, setzte die 43-Jährige ihrem Leben ein vorzeitiges Ende.

Kathrin Amend,

Quelle: Weissweiler, Eva: Tussy Marx. Das Drama der Vattertochter. Köln 2002.

FRAUFENFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSSTRUKTUREN AN DER UNIVERSITÄT TRIER

STAND: DEZEMBER 2007

Frauenbeauftragte des Senats

Dorothee Adam-Jäger: DM-Gebäude Raum 38
Tel.: 0651/201-3196 & Fax.: 201-3279
adamjage@uni-trier.de

Vertreterin: **Dr. Rita Voltmer**

Frauenbeauftragte der Fachbereiche

FB I **Dipl.-Biol. Sabine Albertz**
Psychobiologie, Johannerufer 15, 54290 Trier, 201-2989
albertz@uni-trier.de

FB II **Prof. Dr. Beatrice Bagola**
Romanistik, B 231, Tel.: 201-2225
bagola@uni-trier.de

FB III **Dr. Rita Voltmer**
Geschichtliche Landeskunde; DM 257; Tel.: 201-3337
voltmer@uni-trier.de

FB IV **Prof. Dr. Ursula Dallinger**
Soziologie, C 307, Tel.: 201-2610
dallinger@uni-trier.de

FB V **Rike Henkes-Wabro**
Rechtswissenschaften, DM 146, Tel.: 201-3258
henkes@uni-trier.de

FB VI **Dr. Anja Reichert**
Wirtschafts- u. Sozialgeographie, F 55; Tel.: 201-4584
anja.reichert@uni-trier.de

Gleichstellungsbeauftragte der Theol. Fakultät

Christine G6rgen
Lehrstuhl f6ur Philosophie II, E 256, Tel.: 201-3548
goergenc@uni-trier.de

Frauenb6uro (Drittmittelgeb6ude, 38-40, 51)

Dorothee Adam-Jäger, DM 38 / Tel.: 3196, adamjage@uni-trier.de
Beratung: montags 9 – 11 Uhr und nach Vereinbarung

Claudia Winter, DM 51 / Tel.: 201-3257, wintercl@uni-trier.de
Beratung: donnerstags 13 – 15 Uhr und nach Vereinbarung

Sekretariat (Mo – Do vormittags) und Ausleihe Archiv

Edith Kirsten, Tel. 201-3197, Fax: 201-3279, kirsten@uni-trier.de

E-Mail Frauenb6uro: frauenbuero@uni-trier.de

Homepage Frauenb6uro: <http://www.uni-trier.de/uni/frauenbuero/>

Senatsbeauftragte f6ur den Schutz vor sexueller Bel6astigung am Arbeits- und Studienplatz Universit6t Trier

Prof. Dr. Franziska Sch66ßler
Raum A 405; Tel.: 201-2307
schoessler@uni-trier.de
Sprechstunde: nach Vereinbarung

Senatskommission f6ur Frauenfragen (SeKoF)

Vorsitzende:

Dorothee Adam-Jäger,
Frauenbeauftragte

stellvertr. Vorsitzende:

Birgit Weyand
Zentrum f6ur Lehrerbildung

Studentinnen

Hanna Friederike Schr6ter
FB IV, Soziologie
schr4203@uni-trier.de

Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Doris Karpa-Hilsenbeck
FB IV
Tel.: 201-3507 od. 3473
elenz@uni-trier.de

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Dr. Rita Voltmer
FB III, Geschichtl. Landeskunde, DM 257
Tel.: 201-3337
voltmer@uni-trier.de

Birgit Weyand
Zentrum f6ur Lehrerbildung,
A 303, Tel.: 201-2229
weyandb@uni-trier.de

Professorinnen

JunProf. Dr. Julia Reuter
FB IV, Soziologie, C 435
Tel.: 201-3276
reuter@uni-trier.de

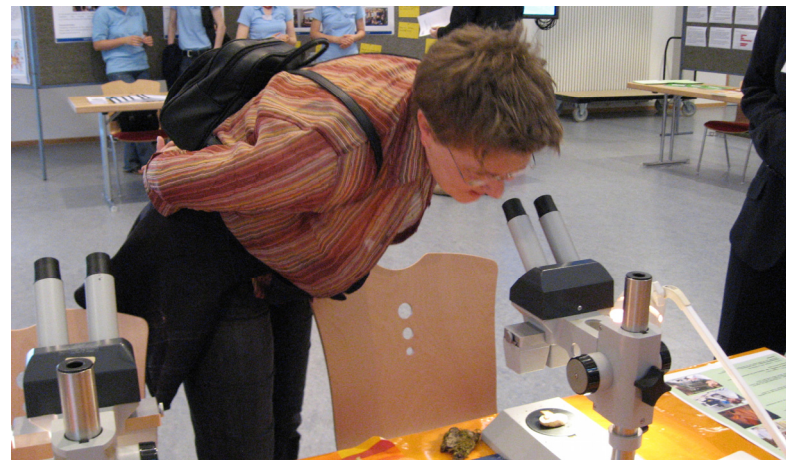
Prof. Dr. Hilaria G66ssmann
FB II, Japanologie, B 113
Tel. 201-2289
goessman@uni-trier.de

Personalrat (beratend)

Irene Heutehaus
Bibliothek, Tel.: 201-2424
heutehau@uni-trier.de

Gesch6ftsf6hrung:

Claudia Winter
Frauenreferentin



... am "Tag der offenen Tür"