



Universität Trier

Mit Gleichstellung an die Spitze

Universität Trier erfolgreich mit ihrem Gleichstellungskonzept



FRAUENINFO 17

So erreichen Sie das Frauenbüro:

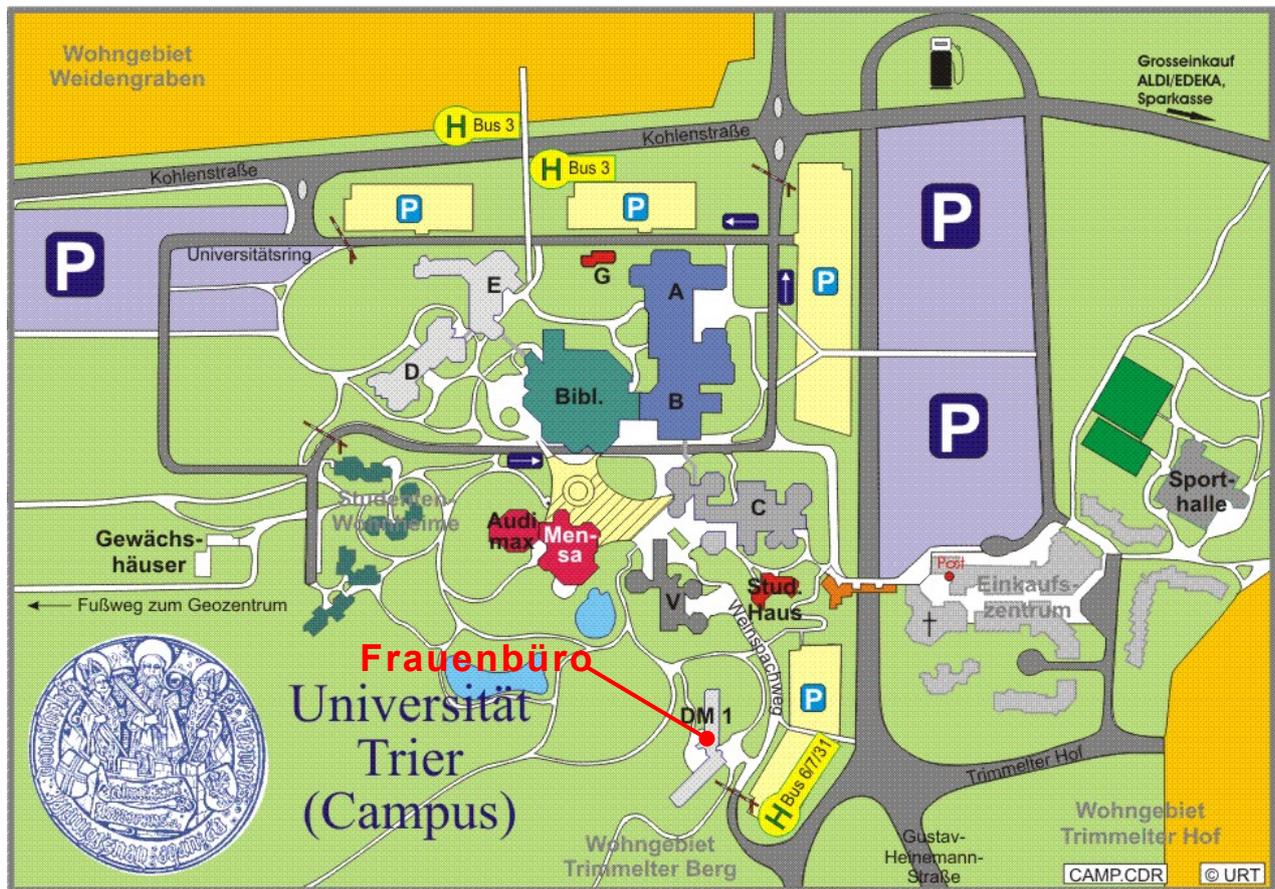
Drittmittelgebäude Raum 38-40, 51

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

März 2009

Auflage: 800

Titelseite Fotos: Heidi Neyses, Pressestelle Universität Trier

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

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

FRAUENFRAGEN sind MÄNNERFRAGEN sind GESCHLECHTERFRAGEN. Die inhaltliche Arbeit, die Ende der 80er-Jahre an der Universität Trier unter der Überschrift Frauenförderung begonnen und über Gender Mainstreaming fortgesetzt zur heutigen Gleichstellungsaufgabe führt, ist letztlich auf das Ziel einer noch zu verwirklichenden Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule hin konzipiert.

Alle im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aufgeführten Merkmale von Benachteiligung, wie Ethnie, Religionszugehörigkeit/Weltanschauung, Behinderung/Krankheit, Alter und sexuelle Orientierung, kulminieren letztlich im Geschlecht als einer übergeordneten und umfassenden Kategorie und sind immer an dieses in der einen oder anderen Weise gebunden.

Auch wenn es immer noch überwiegend um die Aufhebung der traditionell fortgeschriebenen Benachteiligung von Frauen geht, ist eine Gleichstellung der Geschlechter ohne ein konstruktives Zusammenwirken von Frauen und Männern an unserer Hochschule nicht zu erreichen. Auch Fragen nach der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie tangieren immer schon und mit steigender Tendenz beide Geschlechter.

Die Universität Trier hat in ihren steten Bemühungen um Frauenförderung und Gleichstellung sichtbare Erfolge aufzuweisen, die sich in der Spitzenbewertung ihres Gleichstellungskonzeptes im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, in ihrer sehr guten Platzierung in der zweiten Fortschreibung des Cews-Gleichstellungsrankings und auch in der zweiten erfolgreichen Re-Auditierung als Familiengerechte Hochschule widerspiegeln.

Allerdings stellt die flächendeckende Umstellung auf die neuen BA/MA-Studiengänge auch die erreichten Erfolge in der Gleichstellungsarbeit auf einen neuen Prüfstein und vor wachsende Herausforderungen, denen wir uns gemeinsam stellen müssen. Zudem kurbeln die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG den bundesweiten Wettbewerb von Hochschulen um finanzielle Förderung in der Forschung weiter an.

Zu den bereits genannten Themen finden Sie hier weitere Schwerpunkte, wie z. B. einen Fokus auf die Förderung der weiblichen Beschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2008 werden quergelesen durch die Geschlechterbrille, die Vergabe des Frauenförderpreises 2008 greift wachsende Bedarfe unserer Beschäftigten im Bereich Kommunikations- und Informationstechnik auf. Des Weiteren werfen wir einen Blick zurück auf über 50 Jahre Erfahrung mit dem Gleichberechtigungsgesetz und einen Blick nach vorne, verknüpft mit der Frage nach der Vermittlung eines angemessenen Genderbewusstseins an unsere Studierenden. Aktuelle Informationen und ein Streifzug durch tausend Jahre Frauengeschichte der Stadt Luxemburg runden unser Themenheft ab.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre und danken an dieser Stelle vorab für ihr geschätztes Interesse; über Ihr weiteres Engagement in der Sache und mögliche Rückmeldungen würden wir uns besonders freuen.

Ihre Dorothee Adam-Jäger
- Senatsfrauenbeauftragte -

Inhaltsverzeichnis

Gleichstellung: Erfolge und neue Herausforderungen

Professorinnenprogramm: Spitzenbewertung für die Universität Trier	5
Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten: Trier in der vordersten Reihe	7
DFG verabschiedet Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards	8

Förderung der Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf

Familie und Hochschulkarriere - unter BA/MA ein täglicher Spagat?	9
Finanzielle Unterstützung für Studierende und Promovierende mit Kind(ern).....	10

Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Höhere Promovendinnenrate in den Fachbereichen I, II und III	10
Internationales Graduiertenzentrum der Universität Trier	14
Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz.....	14

Weiterentwicklung im Bereich Genderforschung

Centrum für Postcolonial und Gender Studies	16
Das Archiv im Frauenbüro	18
MATILDA: European Master in Women's and Gender History.....	19

Förderung der weiblichen wissenschaftsstützenden Beschäftigten

Arbeitsplatznahe EDV-Fortbildung - Vergabe des Frauenförderpreises 2008.....	20
Hochschulsekretariate im Wandel	22
Befragung der Beschäftigten der Universität Trier 2008	25

Gleichstellung - Rückblick und Ausblick

Plädoyer für ein erweitertes Gender-Bewusstsein von Studierenden und Lehrenden....	27
Gleichstellung mit Tradition und Zukunft	29
Konfliktlinien mit gesellschaftspolitischem Sprengstoff	31
50 Jahre ohne Letztentscheidungsrecht des deutschen Mannes	32

Aktuelle Informationen: Recht und Unterstützung

Anti-Mobbing-Netzwerk Trier	34
Stalking-Gesetz zwei Jahre in Kraft	35
Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienplatz Universität Trier.....	36
Fachstellen zum Thema Gewalt gegen Frauen in der Region Trier	37

Frauenleben - Frauenlegenden

Ein Streifzug durch tausend Jahre Frauengeschichte der Stadt Luxemburg	38
--	----

Professorinnenprogramm: Spitzenbewertung für die Universität Trier

Herausragendes Vorbild einer chancengerechten Hochschule

Mit der positiven Bewertung ihres Gleichstellungskonzeptes im Jahr 2008 wurde die entscheidende Hürde genommen: Die Universität Trier kann vom Professorinnenprogramm profitieren. Dass sie eine der sieben Hochschulen ist, die eine Spitzenbewertung durch ein unabhängiges, international besetztes Gremium von Expertinnen und Experten erzielte und als "herausragendes Vorbild für eine chancengerechte Hochschule" ausgezeichnet wurde, löste an der Hochschule und im rheinland-pfälzischen Wissenschaftsministerium Freude aus.

Eine hochrangige Kommission hatte 113 Gleichstellungskonzepte gesichtet und bewertet; 79 Hochschulen wurden hier positiv begutachtet. Diese können nun - für die Erstberufung von bis zu drei exzellenten Wissenschaftlerinnen im Zuge vorgezogener Besetzungen, Schaffung neuer Professuren und auch Regelbesetzungen von Professuren - Fördermittel in Höhe von bis zu 150 000 Euro pro Jahr und pro Professur mit einer Förderdauer von bis zu fünf Jahren beantragen. Voraussetzung ist die Erstberufung exzellenter Wissenschaftlerinnen auf unbefristete W2- oder W3-Stellen.

In ihrem vorgelegten Konzept konnte die Universität Trier die Förderung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses klar belegen. Heute promoviert und habilitiert ein deutlich höherer Anteil der Absolventinnen als noch vor fünf Jahren, die Berufungsrate von Professorinnen steigt. Das brachte der Universität Trier bereits im Jahr 2007 im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten einen Spitzenplatz unter den fünf besten Universitäten ein, neben der FU

Berlin, der TU München, der Universität Göttingen und der Universität Osnabrück.

Auf einem weiteren Gebiet gingen von Trier entscheidende Impulse aus: Das Audit 'Familiengerechte Hochschule' wurde hier entwickelt und getestet; somit wurde die Universität Trier 2002 als erste bundesdeutsche Hochschule erfolgreich auditiert.

All diese Leistungen haben zur Spitzenbewertung im Professorinnenprogramm beigetragen und zeigen, dass eine Stärke der Universität Trier in der Kontinuität ihrer Gleichstellungsarbeit liegt. **Die Universität kann also aufgrund der sehr guten Bewertung ihres Gleichstellungskonzeptes drei Professuren mit Höchstförderdauer und Höchstfördersumme nach den Maßgaben des Programms, also eine Summe von bis zu 2.250.000 Euro, einwerben.**

Dazu hat sie beim zuständigen Projektträger die Förderung der Regelberufung auf die W3- Professur Englische Literaturwissenschaft bereits beantragt und zeitgleich, wie in den Programmrichtlinien vorgegeben, für die durch die Förderung freiwerdenden Mittel zu implementierende Gleichstellungsmaßnahmen vorgesehen. Ein weiterer Antrag wird zur Förderung der Regelberufung auf die W3- Professur für Strafrecht und Strafprozessrecht in naher Zukunft gestellt werden. Um die gesamte Laufzeit des Programms für die Förderung einer dritten Berufung nutzen zu können, hat sich die Universität vorsorglich auch zum zweiten Call, Anfang März 2009, beworben.

Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, die geplanten Gleichstellungsmaßnahmen des prämierten Konzeptes, die nachfolgend vier Schwerpunkten zugeordnet und aufgeführt sind, auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Universität umzusetzen:

1. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

- **Überprüfung der Verfahren zur Berufung** von Professorinnen und Professoren mit dem Ziel, die Transparenz zu erhöhen, sich auf verbindliche Kriterien zu verständigen, Lehrerfahrung stärker zu würdigen, dem berufsbiografischen Lebensalter vor dem biologischen Lebensalter Vorrang einzuräumen und Wissenschaftlerinnen offensiver zu rekrutieren.
- Qualifizierungsoffensive durch die Ausweitung der Führungsseminare auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Sensibilisierung gegenüber homosozialer Koptation und Vermeidung eines gender bias, der sich benachteiligend auf den Karriereweg von Wissenschaftlerinnen auswirkt.
- **Tenure Track:** Das HochSchG Rheinland-Pfalz (§ 50 (1)) ermöglicht die Berufung einer Juniorprofessorin/eines Juniorprofessors auf eine unbefristete Professur. Die Universität Trier wird einen entsprechenden Verfahrensweg einrichten.

2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

- **Ausschreibung aller freiwerdenden wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Funktionsstellen** mit eindeutig definierten Qualifizierungsanforderungen und Beteiligung der jeweiligen Frauenbeauftragten am Auswahlverfahren mit dem Ziel transparenter und formalisierter Rekrutierungsverfahren
- **Konsolidierung des Graduiertenzentrums** und strukturierter Doktorandenprogramme, die den belegten Cooling-out-Prozess mit geschlechtsspezifischen Vorzeichen berücksichtigen und dem bewusst entgegensteuern
- Ergänzung der Kriterien zur Vergabe des hochschuleigenen Forschungsfonds: **Einrichtung eines Bonussystems für Anträge von Nachwuchswissenschaftlerinnen**
- **Selbstverpflichtung zu attraktiveren Arbeitsverträgen** mit wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die in der Regel eine Mindestlaufzeit von zwei Jahren sowie die Hälfte der Wochenarbeitszeit nicht unterschreiten
- **Gewährung der Verlängerungsmöglichkeiten befristeter Arbeitsverträge** für das wissenschaftliche Personal nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (§ 2)
- **Professionalisierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Vermittlung des tacit knowledge** bzw. des impliziten Wissens über Karrierewege und -hemmnisse in der Wissenschaft durch Seminare und Workshops

3. Förderung von Studentinnen in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz

- **Einrichtung studentischer Patenschaften und Tutorien:** Zur Verhinderung des Studienabbruchs übernehmen ältere Studentinnen Patenschaften für Studienanfängerinnen, stehen diesen als Mentorinnen zur Verfügung und bieten Tutorien an
- **Einrichtung eines Meldesystems zum Übergang BA-MA:** Einrichtung eines Meldesystems, das in der Lage sein soll, einen überproportionalen Ausstieg weiblicher Studierender nach dem BA-Abschluss frühzeitig anzuzeigen, um besonders auch mit Blick auf die Aufnahme eines weiterqualifizierenden Masterstudiums rechtzeitig beraten zu können
- **Stipendien-Fundraising:** Für talentierte und begabte BA-Absolventinnen, die in einem dieser Fächer einen MA-Abschluss anstreben, sollen als Anreiz entsprechende Stipendien eingeworben und vergeben werden

4. Weiterentwicklung zielgruppenübergreifender Maßnahmen

- Intensivierung der **individuellen Unterstützung durch Coaching und Beratung** für Wissenschaftlerinnen *aller* Qualifizierungsstufen
- **Weiterentwicklung der Familiengerechten Hochschule:** Umsetzung der Ziele der Re-Auditierung 2008 sowie darüber hinaus Stärkung der Väterrolle durch offensive Information der männlichen Beschäftigten und deren Ermutigung zur Übernahme von Elternverantwortung
- **Einrichtung eines MA-Nebenfachstudiengangs Gender:** Mit ihrem Fächerspektrum und dem interdisziplinären Geschlechterforschungsnetzwerk wird die Universität Trier die Anregung des Wissenschaftsrates aufgreifen. Sie wird sich des *Forschungsdesiderats* über die komplexe Verschränkung zwischen Fachkultur und Geschlecht, die in ihrer Konsequenz zu einer unterschiedlichen Durchlässigkeit für Wissenschaftlerinnen führt, zukünftig verstärkt annehmen.

Informationen zu den Richtlinien des Programms, zur Pressemitteilung des BMBF und zum prämierten Gleichstellungskonzept finden Sie unter: www.frauenbuero.uni-trier.de

Dorothee Adam-Jäger

2. Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten: Universität Trier in der vordersten Reihe

Zum Jahreswechsel 2007/2008 hat das Center of Excellence Women and Science - CEWS - die zweite Fortschreibung des CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten herausgegeben. Die neue Erhebung beruht auf quantitativen Daten aus dem Jahr 2005.

Seit der ersten Erarbeitung im Jahr 2003 hat sich dieses Ranking als ein Instrument der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen etabliert. Ziel ist es, die Leistungen der Hochschulen in diesem Bereich mit Hilfe quantitativer Indikatoren zu vergleichen. Die regelmäßige Veröffentlichung im Abstand von zwei Jahren soll Veränderungen und Trends sichtbar machen. Im europäischen Vergleich gehörte Deutschland mit einem bundesweiten Professorinnenanteil von 15,2 % im Jahr 2006 immer noch zur Schlussgruppe. Anstrengungen in Bund, Ländern und Hochschulen sind weiter erforderlich um diese Position auf Dauer zu verbessern.

Die Universität Trier, die im ersten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

noch in Ranggruppe 6 - mit 6 von insgesamt 14 möglichen Punkten - landete, konnte sich zwischenzeitlich deutlich verbessern:

In der Gesamtwertung erreichte Trier 2007 als eine von nur fünf Universitäten bundesweit 11 von 14 möglichen Punkten. Bei der Auswertung folgender vier der insgesamt sieben Indikatoren "Studierende, Habilitationen, Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sowie am Anteil von Professorinnen gegenüber 2000" befindet sie sich damit in der Spitzengruppe; bei den Indikatoren "Promotionen, Anteil weibliches wissenschaftliches Personal und Professuren" in der Mittelgruppe.

In einem bundesweit der europäischen Entwicklung nachhinkenden Feld, befindet sie sich damit in der vordersten Reihe, was bei allen auch denkbaren Vorbehalten gegen diese Form von Rankings an sich, dennoch ein nicht unbeachtlicher Erfolg ist.

Dieser Erfolg wird aber nur dann weiter gehalten und ausgebaut werden können, wenn die universitätsweiten Bemühungen in dieser Frage nicht nachlassen. Das heißt ganz konkret, dass die vorangestellten Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts (2008) auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Universität auch konsequent umgesetzt werden müssen.

Wir befinden uns mittlerweile - auch auf diesem Gebiet - in einem stetigen Wettbe-

werb um finanzielle Mittel, der über besondere Förderprogramme, wie das Professorinnenprogramm, aber auch über Initiativen des Wissenschaftsrates oder über Vorgaben der Deutschen Forschungsgemeinschaft immer weiter vorangetrieben wird. Die Risiken für die Universität Trier bei eventuellen Nachlässigkeiten in diesem Wettbewerb ins Hintertreffen zu geraten, sind ebenso hoch, wie die Chancen, die es jetzt zu nutzen gilt.

Dorothee Adam-Jäger

DFG verabschiedet Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

Bereits im November 2006 hatten der Wissenschaftsrat, die Deutsche Forschungsgemeinschaft und die Hochschulrektorenkonferenz gemeinsam mit den anderen großen Forschungsgemeinschaften eine "Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern" gestartet.

Nach dem erneuten Vorstoß der DFG bleibt Gleichstellung nicht länger ein in der Forschung und Forschungsförderung nachrangig behandeltes Thema, sondern rückt als ein bestimmtes Förderkriterium von Forschungsanträgen deutlich ins Blickfeld. Die DFG hat anlässlich ihrer Mitgliederversammlung am 2. Juli 2008 in Berlin Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards vereinbart, denen die Universitäten als Mitglieder zugestimmt haben.

Die tragenden Säulen des DFG-Konzepts sind sowohl strukturelle als auch personelle Gleichstellungsstandards für die Forschung, die sich an den Kriterien der Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit und Kompetenz ausrichten.

Die Mitglieder der DFG sind jeweils aufgefordert im Jahr 2009 eine Stellungnahme zur Umsetzung dieser Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu erarbeiten. In diesem Zusammenhang soll jede Ein-

richtung selbst definierte Ziele, Zielzahlen und Schritte zur Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Stufen des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses festlegen.

Die Universität Trier hat sich sowohl über Jahre in der Aufgabe Frauenförderung und Gleichstellung erfolgreich engagiert, als auch im Rahmen der Ausschreibung des Professorinnenprogramms ein zukunftsweisendes Gleichstellungskonzept (2008) entwickelt. Darauf wird die Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aufbauen: Die laufenden und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen sind hier auf die einzelnen Vorgaben der DFG abzubilden.

In die konsequente Umsetzung dieser Maßnahmen ist der gesamte Forschungsbereich einzubeziehen, sodass die Zielsetzungen auch Schritt für Schritt gemeinsam erreicht werden können. An der entsprechenden Steigerung der Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikationsstufen wird sich die Zielerreichung messen lassen müssen. An die DFG ist jährlich zu berichten. Weitergehende Informationen zum vorgesehenen Verfahren hat die DFG auf ihrer Website veröffentlicht:

<http://www.dfg.de/chancengleichheit>

Dorothee Adam-Jäger

Familie und Hochschulkarriere - unter BA/MA ein täglicher Spagat?

Die Trierer Universität unterstützt seit Jahren mit verschiedenen Maßnahmen die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie. Im Jahr 2008 wurde sie als Familiengerechte Hochschule erneut erfolgreich reauditert. Dennoch bleibt die Vereinbarkeit von Studium und Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben - wie der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen - sowohl für akademische Eltern und solche, die es werden wollen, als auch für das wissenschaftsstützende Personal eine große Herausforderung.

Um für ihre Hochschulangehörigen bessere Bedingungen zur Vereinbarkeit zu schaffen, hat die Universität Trier im Jahr 2008 weitere Schritte im Rahmen ihrer erneuten Re-Auditierung als Familiengerechte Hochschule vorgesehen, die sie bis zum Jahr 2011 umsetzen wird. In der zweiten Mitarbeiterbefragung (2008) waren die Themen Kinderbetreuung und Pflege explizit aufgenommen. Eine Befragung des Studierendenwerks in Kooperation mit der Universität zum Kinderbetreuungsbedarf wird derzeit gerade ausgewertet. Ein weiterer Schritt wird die Schaffung eines Informationsportals "Forum Familie" sein, das auf der Homepage der Universität zentral platziert wird.

Eines der größten Hindernisse, die den weiteren Bemühungen der Universität um Vereinbarkeit entgegenstehen, bilden die Folgen der gerade vollzogenen Studienstrukturreform, die sich seit dem vergangenen Wintersemester, als alle Fachbereiche flächendeckend auf BA/MA umstellten, immer deutlicher manifestieren - eine echte Bewährungsprobe für alle Beteiligten - eben auch für die Familiengerechte Hochschule.



So korrespondieren die Öffnungszeiten der universitätsnahen Kindertagesstätten nicht (mehr) mit den täglich längeren Veranstaltungszeiten an der Universität. Außerdem decken die hier vorhandenen Betreuungsplätze nicht den gesamten Bedarf. Das stellt Beschäftigte und Studierende mit Kindern vor neue Hürden, zumal die Verschulung des Studiensystems auch von studierenden Eltern eine regelmäßige Anwesenheitspflicht fordert. Der Prüfungsaufwand für Studierende und der Betreuungsaufwand für Lehrende ist enorm gestiegen. Auch das wissenschaftsstützende Personal steht damit vor stetig wachsenden Aufgaben. Die noch mehrjährige unumgängliche Parallelführung der auslaufenden mit den neuen Studiengängen verkompliziert die Situation, erhöht die Unübersichtlichkeit und erschwert eindeutige Regelungen.

Mit ihren neuen geplanten Maßnahmen will die Familiengerechte Hochschule diesen Herausforderungen entgegenwirken. Diese sind auf der Homepage einsehbar unter:

http://www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/SSK/POE/Katalog_der_Zielvereinbarungen_sowie_Massnahmen2011_2.pdf

Dorothee Adam-Jäger

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 ist.

Beratung und Antragstellung im Frauenbüro der Universität Trier:

Drittmittelgebäude Raum 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



Eine Veranstaltungsreihe der Frauenbeauftragten

Mit der Veranstaltungsreihe

Perspektiven und Praxis 2009

wendet sich das Frauenbüro der Universität Trier insbesondere an Studentinnen, Promovendinnen und Postdocs. Die Veranstaltungen bieten ihnen Möglichkeiten der Information und Reflexion, des Übens und des Netzwerkens in einem anregenden Umfeld.

Das aktuelle Programm finden Sie auf den letzten Seiten dieses Heftes.

Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung!

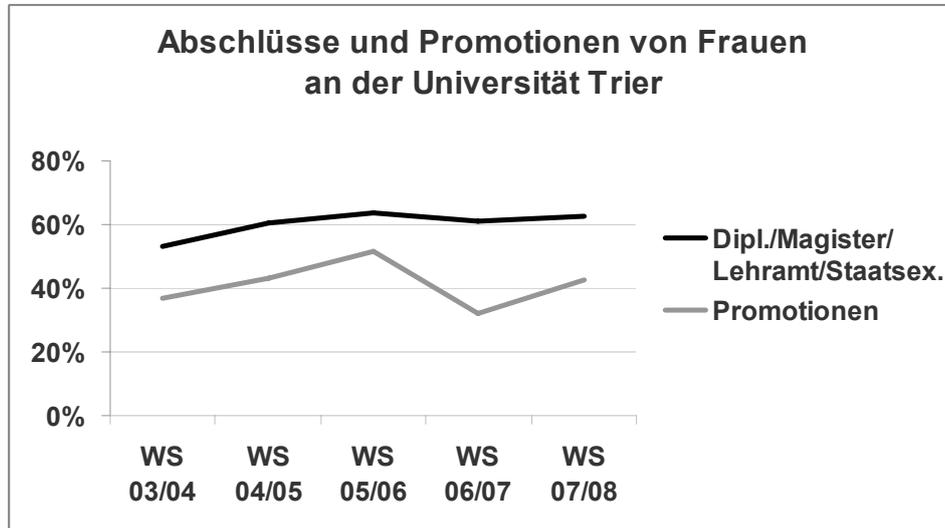
Höhere Promovendinnenrate in den Fachbereichen I, II und III

Eine Zwischenbilanz nach vier Jahren Leistungsindikator Promotion

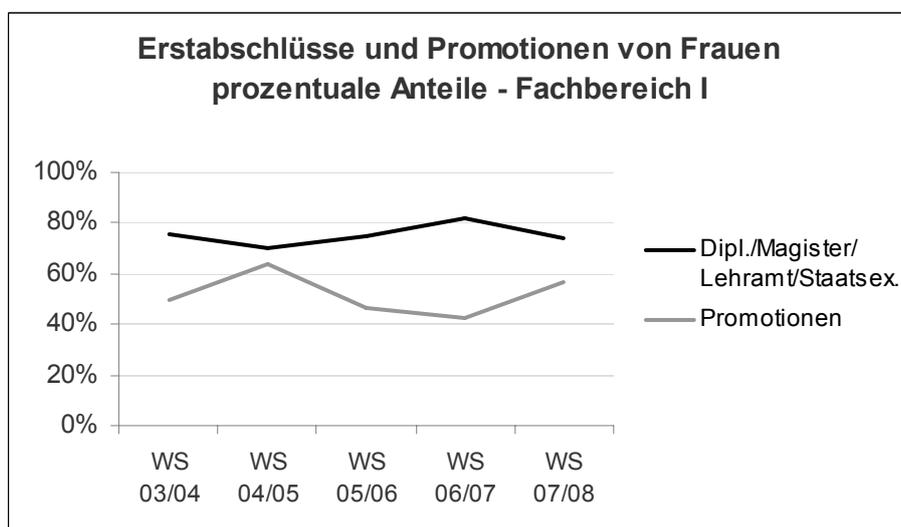
Seit 2004 wird ein Prozent der Mittel für Lehre und Forschung, die den Fachbereichen im Haushaltsjahr zur Verfügung gestellt werden, an die jeweilige Promotionsrate von Frauen eines Fachbereichs gebunden. Das bedeutet, je geringer der Abstand zwischen dem Anteil der Absolventinnen eines Fachbereichs und dem Anteil an Promotionen von Frauen ist, desto größer ist der Anteil, den dieser Fachbereich aus diesem Ein-Prozent-Topf erhält. Welcher Gedanke steckt hinter diesem Verteilungsmodus?

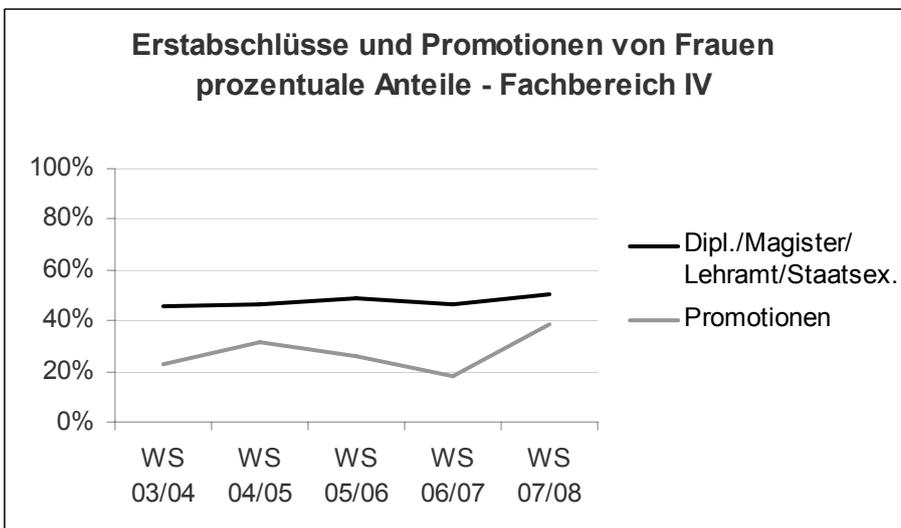
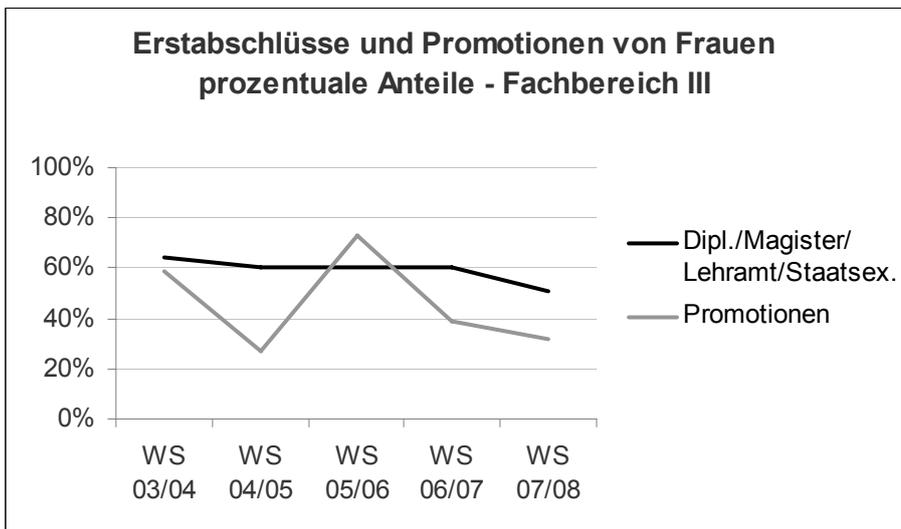
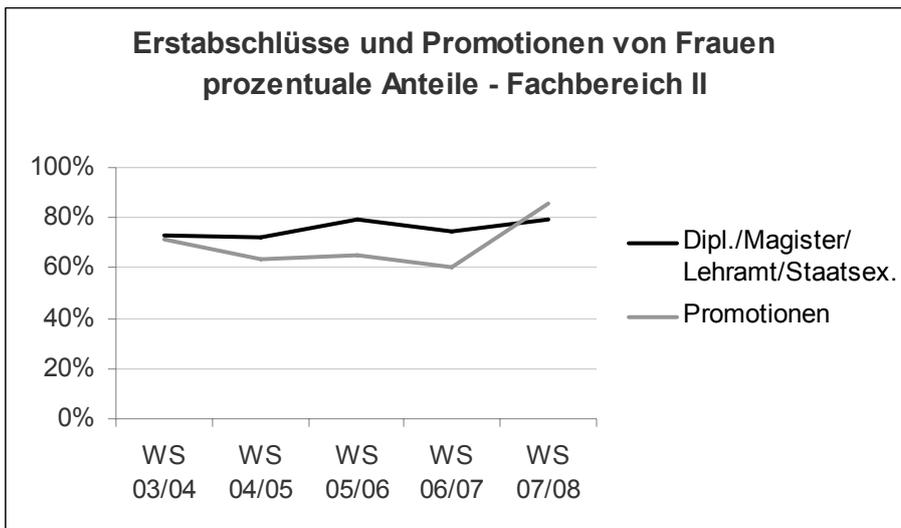
Die Deutsche Forschungsgemeinschaft geht davon aus, dass sich die Gewinnung von Frauen positiv auf die Qualität der Forschung auswirkt, weil "Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird und blinde Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können" (DFG v. 3.7.2008). Die Leaky-Pipeline – ein internationaler Begriff für den zurückgehenden Frauenanteil auf jeder weiteren Qualifizierungsstufe – hat an der

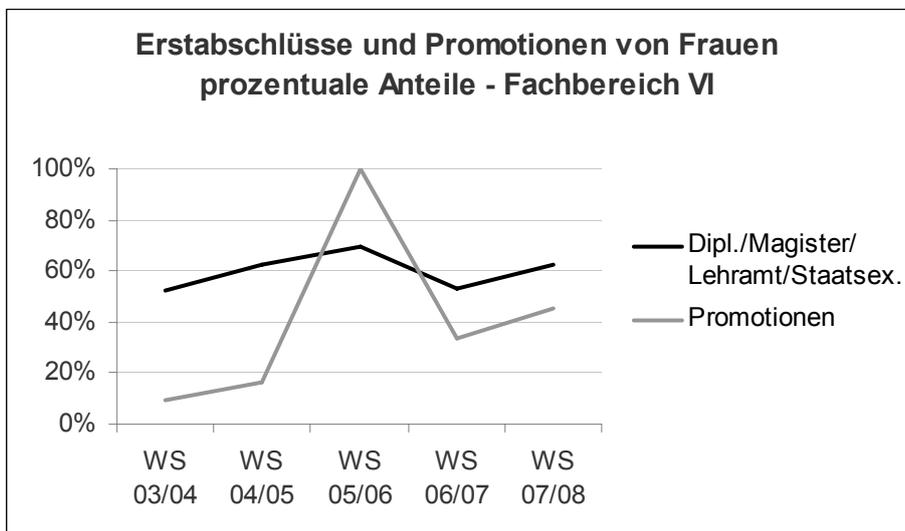
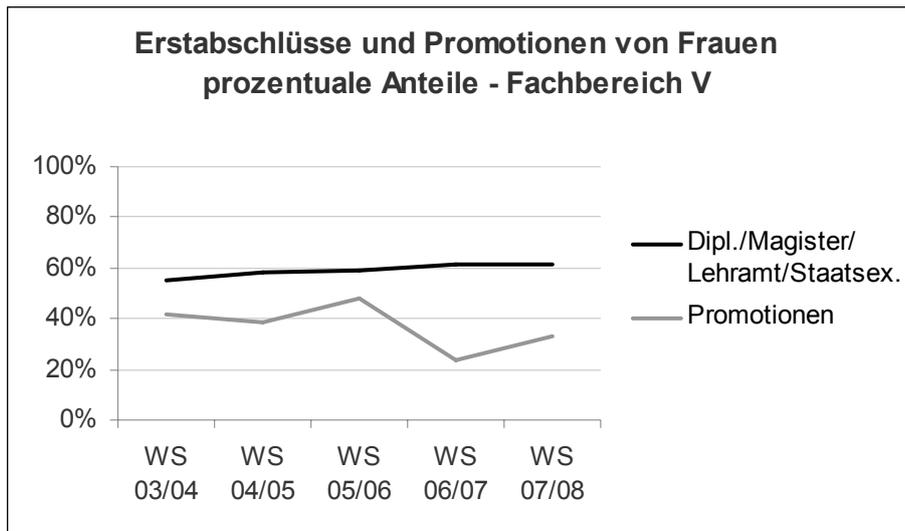
Universität Trier, nach Fachbereichen betrachtet, unterschiedlich große Löcher. Denn seit dem Wintersemester 04/05 hat sich der Anteil an Absolventinnen hochschulweit bei über 60 % eingependelt. Der Anteil an Promotionen von Frauen liegt im gleichen Zeitraum noch um ca. 20 Prozentpunkte niedriger, wie die nachfolgenden Werte zeigen:



Nun könnte man berechtigterweise einwenden, dass das Gesamtvolumen dieses Topfes mit ca. 25.000 € bis 30.000 € jährlich selbst bei der unwidersprochenen Unterfinanzierung der Hochschulbildung lediglich ein bescheidener finanzieller Anreiz ist, tradierte geschlechter-spezifische Disparitäten abzubauen. Seine eigentliche Stärke liegt vor allem darin, aufzuzeigen, ob und in welchem Ausmaß das "doing gender by doing work" an der Universität u. a. bei der Rekrutierung ihres eigenen Nachwuchses (noch) eine Rolle spielt. Und diese Zahlen belegen zweitens, dass die Fachbereiche der Universität beim Stopfen der Leaky-Pipeline unterschiedlich erfolgreich agieren. So erzielten die Fachbereiche I, II und III durchgängig in den vergangenen vier Jahren auf Kosten der Fachbereiche IV, V und VI einen höheren Mittelanteil. Bei den letztgenannten ist die weibliche Drop-out-Rate nach dem Erstabschluss bzw. während der Promotion höher. Hier zunächst die Erstabschlüsse und Promotionen nach Fachbereichen an der Universität Trier ab dem Wintersemester 2003/2004 im Überblick:







Insgesamt halten sich die Mittelsteigerungen auf der einen Seite bzw. die gekürzte Zuweisung, für die der Leistungsindikator Promotion verantwortlich ist, nach einer Zwischenbilanz nach fünf Jahren in Grenzen. So verlor Fachbereich VI beispielsweise rund 6.900 € während Fachbereich II rund 7.700 € dazu gewonnen hat.

**Mittelverteilung nach Leistungsindikator Promotion
Bilanz nach 5 Jahren**

FB I	FB II	FB III	FB IV	FB V	FB VI
2.193 €	7.690 €	4.037 €	-5.190 €	-1.845 €	-6.884 €
Gewinn	Gewinn	Gewinn	Verlust	Verlust	Verlust

Internationales Graduiertenzentrum der Universität Trier

Angebote und Veranstaltungen für Promovierende



Weitere Informationen und aktuelle Veranstaltungshinweise:

Dr. Frank Meyer, V 33,
Sprechzeit: Di 14-15 Uhr und Mi/Fr
10-11 Uhr, Tel. 201 – 3343,
E-Mail:

graduiertenzentrum@uni-trier.de

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

Aktuelle Informationen zu den Veranstaltungen des Graduiertenzentrums (auch zu den Promovierendentreffen) finden Sie unter:

www.graduiertenzentrum.uni-trier.de

Das Internationale Graduiertenzentrum ist Anlaufstelle für fächerübergreifende Fragen rund um das Thema Promotion. Es berät individuell z.B. zu folgenden Themen: Finanzierungsmöglichkeiten, Promovieren mit Kind, Einschreibe- und Anmeldeformalitäten und zeitlich-organisatorische Planung. Daneben führt es spezielle Weiterbildungsangebote für Promovierende durch.

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. Wann diese Treffen durchgeführt werden, können Sie der Homepage des Graduiertenzentrums entnehmen, oder Sie nehmen Kontakt zu den Promovierendenvertreter/innen der Sektionen auf (Informationen finden Sie ebenfalls auf der Homepage).

Das Internationale Graduiertenzentrum organisiert in Zusammenarbeit mit dem Akademischen Auslandsamt auch spezielle Sprachkurse und individuelle Schreibbetreuungen für die ausländischen Promovierenden der Universität Trier. Interessierte bitten wir, sich mit uns in Verbindung zu setzen.

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 zu entnehmen oder über den E-Mail-Verteiler des Graduiertenzentrums erhältlich.

Agnes Schindler

Internationale und Interdisziplinäre Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz

Die Internationale und Interdisziplinäre Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung (gefördert mit 25.000 €) wurde im Wintersemester 2008/09 im Fachbereich II, Sprachwissenschaften, realisiert. Berufen wurde Frau Prof. (apl.) Dr. Gudrun Loster-Schneider als eine renommierte Wissenschaftlerin im Bereich Gender Stu-

dies, derzeit Lehrende und Forschende im Fach Germanistik an der Universität Mannheim. Sie befasst sich seit vielen Jahren auf theoretischer wie interpretatorischer Ebene mit Geschlechterverhältnissen und gestaltete an der Universität Trier ein interessantes Programm.

Dorothee Adam-Jäger



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 Magisterarbeiten. 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>

Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung



Gefördert von der Conterganstiftung für behinderte Menschen startet der Hildegardis-Verein das bundesweit erste Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung. Mit dem Pilotprojekt werden in den nächsten drei Jahren Studentinnen gezielt in ihrer Karriere- und Lebensplanung durch die individuelle Begleitung berufserfahrener Akademiker/innen (Mentoren/innen) unterstützt.

Jede Studentin wird von ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor ein Jahr lang durch persönliche und telefonische Beratungsgespräche begleitet. In Praktikatagen erlebt sie deren Berufsalltag und lernt Modelle beruflicher Strategien und Führungsverantwortung kennen.

Das Programm gliedert sich in drei aufeinanderfolgende einjährige Mentoringphasen für je 20 Studentinnen und 20 Mento-

ren/innen. Die erste Phase ist mit dem Auftaktseminar am 13./14. Dezember 2008 in Bonn gestartet. Die zweite Mentoringphase beginnt im Januar 2010. Die offizielle Ausschreibung wird in diesem Sommer herausgegeben, interessierte Studentinnen können aber bereits jetzt mit dem Hildegardis-Verein Kontakt aufnehmen und ihre Bewerbungsunterlagen einreichen.

Um für die Potenziale und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren, verfolgt der Hildegardis-Verein einen integrativen Ansatz des wechselseitigen Lernens. In das Programm sind Mentoren/innen mit und ohne Behinderung eingebunden. Entsprechend können sich Studentinnen ohne Handicap um die Förderung durch eine Mentorin bzw. einen Mentor mit Behinderung bewerben.

Weitere Informationen unter: www.mentoring-projekt.de



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 ForscherInnen und Institutionen im Bereich der Postcolonial und Gender Studies in Form nationaler wie internationaler Kooperationen.

Veranstaltungen des CePoG im Sommersemester 2009

Interdisziplinäres Kolloquium Postcolonial- und Genderforschung

(Post-)Doktorand/innen stellen ihre Projekte vor

Universität Trier, Ort und Zeit werden noch bekannt gegeben

Begleitprogramm: Studierenden-Workshop *Postcolonial und Gender Studies – Aktuelle Theoriedebatten*

Asta Nielsen – Treibsatz des Medienumbruchs zum Kinospielefilm

Martin Loiperdinger (Universität Trier, Medienwissenschaft)

Universität Trier, Mittwoch, 13. Mai 2009, Raum A 7, 18 Uhr c.t.

Kunstperspektiven X

Johan Holten (Kurator, Heidelberg) und Ursula Biemann (Künstlerin, Zürich) sprechen über das Projekt *ISLANDS+GHETTOS – Über Strategien der territorialen Segregation*

Universität Trier, Mittwoch, 17. Juni 2009, Raum A7, 18 Uhr c.t.

Weitere Veranstaltungen/Termine werden noch bekannt gegeben!

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 Interdisziplinäre Geschlechterstudien 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 Sommersemester 2009 bieten die beteiligten Fächer ein reichhaltiges und breit gefächertes 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. Viktoria Schmidt-Linsenhoff 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.cepog.uni-trier.de	AnsprechpartnerInnen: Vorstand: Jun.-Prof. Dr. Alexandra Karentzos Prof. Dr. Viktoria Schmidt-Linsenhoff Koordination: Sarah Hilterscheid M.A.
---	---

Sarah Hilterscheid

Das Archiv im Frauenbüro

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

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

Das Archiv steht allen Suchenden und Interessierten offen:

**Montag – Donnerstag von
9.00 Uhr bis 12.00 Uhr**

Bitte in Raum DM 39 bei Frau Kirsten,

Tel. 201-3197,

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

melden.



Diese Neuanschaffungen halten wir zur Ausleihe für Sie bereit:

-  **Rechte für Mütter und Väter**
Ratgeber zu Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit; Jost Ebener
4. aktualisierte Auflage 2007
-  **Einführung in die Gender Studies;** Franziska Schöblier
-  **Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management;** Peter Döge
-  **Tarifliche Leistungsentgelte - Chance oder Bürde?;** Karin Tondorf
-  **Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz - Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming;** Angelika Blickhäuser, Henning von Bargaen
-  **BALANCE Teilzeitmodelle und Jobsharing für Doziernde - Forschungsbericht;** Anja Mücke, Claudia Töngi, Martina Zölch, Ueli Mäder
-  **Die Peperoni Strategie -**
So setzen Sie Ihre natürliche Aggression konstruktiv ein; Jens Weidner
-  **Wege zur gesunden Hochschule - Ein Leitfaden für die Praxis;**
Gudrun Faller, Peter-Ernst Schnabel
-  **Leben und Arbeiten in Deutschland - Ein Wegweiser von und für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund;** Club Aktiv

MATILDA: European Master in Women's and Gender History

MATILDA ist das erste europäische Joint-Degree-Masterprogramm für Frauen- und Geschlechtergeschichte. Das Studium dauert zwei Jahre und verbindet fünf in diesem Feld führende europäische Universitäten auf innovative und einzigartige Weise. Die Partneruniversitäten sind die Universität Wien als koordinierende Universität, die Sofia University St. Kliment Ohridski, die Université Lumière Lyon 2, die Central European University (CEU) in Budapest und die University of Nottingham.

Das MATILDA-Curriculum setzt sich aus Lehrveranstaltungen zu Kernbereichen der Frauen- und Geschlechtergeschichte (Theorie, Methoden und Praxis) und wählbaren thematischen Schwerpunkten zusammen. Diese reichen von mittelalterlicher Geschichte bis zur Zeitgeschichte und sollen insbesondere vergleichende und transnationale Perspektiven auf die europäische Geschichte fördern.

Studierende können MATILDA an mindestens zwei der fünf Partneruniversitäten absolvieren. Zusätzlich wird ein zweiwöchiges Sommer-Intensivprogramm angeboten, bei dem die Studierenden des Programms mit Lehrenden aus allen beteiligten Universitäten zusammenkommen.

MATILDA ist ein forschungsorientiertes Masterprogramm. Es ist für Studierende konzipiert, die Kenntnisse und Kompetenzen in Frauen- und Geschlechtergeschichte sowie in europäischer Geschichte erwerben wollen und sich für interkulturellen Austausch interessieren. Das Programm bietet die Möglichkeit, bei in ihrem Feld bestens ausgewiesenen europäischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu studieren.

MATILDA startete im Herbst 2008. Bewerbungen sind an eine der Partneruniversitäten zu richten.

Weitere Informationen: <http://www.pri.univie.ac.at/activeecc/geschichte/index.php?t=matilda2>
Kontakt: matilda.history@univie.ac.at



maecenia Frankfurter Stiftung für Frauen in Wissenschaft und Kunst

Die Frankfurter Stiftung Maecenia für Frauen in Wissenschaft und Kunst hat sich der Förderung von Frauen verschrieben, die zukunftsweisende Projekte auf allen Gebieten der Wissenschaft, Kunst und Kultur verfolgen. Insbesondere unterstützt Maecenia Projekte, die sich aus der Perspektive von Frauen kritisch und konstruktiv mit der

Gesellschaft auseinandersetzen und die interdisziplinär angelegt sind. Die Stiftung vergibt alle zwei Jahre Fördermittel bis zu maximal 10.000 Euro pro Projekt.

Termin: 01.05.2009 für eine Förderung im Jahr 2010

Nähere Informationen:
www.maecenia-frankfurt.de

Arbeitsplatznahe EDV-Fortbildung - Vergabe des Frauenförderpreis 2008



v.l.: Dorothee Adam-Jäger, Senatsfrauenbeauftragte; Bianca Schröder, Preisträgerin; Prof. Dr. Schwenkmezger, Präsident der Universität Trier

Foto: H. Neyses, Pressestelle

Präsident Schwenkmezger überreichte im Rahmen des diesjährigen Neujahrsempfangs die Urkunde zum Frauenförderpreis 2008 und als Anerkennung für das Engagement einen Scheck über 400 Euro an Bianca Schröder, Studentin der Soziologie und studentische Hilfskraft im Dekanat des Fachbereichs IV, für ihren Vorschlag **"Personenzentrierte, niedrigschwellige, arbeitsplatznahe EDV-Anpassungsfortbildung in Lerngruppen"**.

Bereits sieben Mal wurde an der Universität Trier der Frauenförderpreis ausgeschrieben. Da das Preisgeld 2007 mangels geeigneter Vorschläge nicht vergeben worden war, gab es einige Neuerungen: Für die Umsetzung der Maßnahme stand die doppelte Summe zur Verfügung (5.000 € statt 2.500 €); zum ersten Mal sollte auch die Person bzw. die Personengruppe eine finanzielle Anerkennung erhalten, deren Vorschlag prämiert werden würde. Und die Auswahl wurde 'blind' durchgeführt, was bedeutete, dass den Mitgliedern der Senatskommission für Frauenfragen und dem Präsidenten anonymisierte Vorschläge vorgelegt wurden. Um die Auswahl wurde in einer Kommissionssitzung mit Präsident Schwenkmezger dann auch intensiv diskutiert. Fristgerecht eingegangen waren folgende fünf Vorschläge:

- (I) Fortbildung "Gesunderhaltung und Erhöhung der Stresstoleranz von mehrfach belasteten berufstätigen Mitarbeiterinnen der Universität Trier"
- (II) Fortbildung "Kommunikation in Hierarchien oder: Wie behaupte ich mich gegenüber meinen Vorgesetzten?"
- (III) Personenzentrierte, niedrigschwellige, arbeitsplatznahe EDV-Anpassungsfortbildung in Lerngruppen
- (IV) Fächerübergreifende Schulung von chemisch-technischen AssistentInnen und LaborantInnen
- (V) Umbenennung der Berufsbezeichnung "Sekretärin" in "Assistentin" und entsprechende Angleichung der damit in Zusammenhang stehenden Begriffe

Zur Erinnerung: Der Preis soll die Aufmerksamkeit auf geschlechtsspezifische Benachteiligungen in einem Bereich lenken, in dem zwar überwiegend Frauen tätig, und damit nicht unterrepräsentiert sind, der aber nach wie vor gekennzeichnet ist durch hohe Teilzeitquoten, geringe Aufstiegsmöglichkeiten, und in dem rudimentäre, überholte und den tatsächlichen Anforderungen nicht gerecht werdende Tätigkeitsmerkmale das Fundament für ein zu geringes Entgelt bilden.

Vier der fünf eingegangenen Vorschläge sprechen der Fortbildung definierter Beschäftigtengruppen ein Veränderungspotential zu. Vielleicht ist diese Häufung eine Antwort auf die Frage: Was kann mit einer Summe in der Höhe des Preisgeldes sinnvoll und realistischerweise in Angriff genommen werden? Die Mitglieder der Senatskommission für Frauenfragen, die dem

Präsidenten einen Vergabevorschlag unterbreiten wollten, gingen bei ihrer Diskussion wie folgt vor:

- Zunächst diskutierten sie die Größe der Zielgruppe, die vom jeweiligen Vorschlag profitieren könnte, anschließend
- richteten sie ihre Aufmerksamkeit auf Anhaltspunkte zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen,
- bewerteten dann den Mehrwert der Maßnahme gegenüber bereits bestehenden Angeboten und deren jeweilige Nachhaltigkeit
- und unterschieden abschließend zwischen möglicher originärer Dienstaufgabe (Pflicht) und Innovation (Kür) der Arbeitgeberin.

Das Ergebnis am Ende der Diskussion war eindeutig: Alle Mitglieder sprachen sich für die Realisierung des Vorschlags III - "Personenzentrierte, niedrigschwellige und arbeitsplatznahe EDV-Anpassungsfortbildung in Lerngruppen" - aus, mit der Modifizierung, die Maßnahme allen interessierten Beschäftigten anzubieten und nicht auf eine bestimmte Gruppe zu beschränken. Die Umsetzung dieses Vorschlags wird eine Herausforderung sein, soviel stand schon bei der Überreichung fest.

Claudia Winter



Hochschulsekretariate im Wandel

Achtzig Hochschulsekretärinnen aus sieben Bundesländern setzten sich im Rahmen einer berufsbezogenen Fortbildung an der Universität Trier mit dem Titel "Hochschulsekretariate im Wandel" mit folgenden Fragen auseinander: *In welche Richtung entwickelt sich die Assistenzarbeit an Hochschulen? Wohin führt dieser Mix aus politisch beabsichtigten, ökonomisch und technisch verursachten Veränderungen für Hochschulsekretärinnen? Welche Veränderungen sind aus Sicht der Berufsgruppe wünschenswert?* Durchgeführt wurde die Veranstaltung vom Sekretärinnen-Netzwerk der Universität Trier in Zusammenarbeit mit den Frauenbüros der Universitäten Trier und Mainz.

Eröffnet wurde die Veranstaltung von Claudia Winter, Frauenreferentin der Universität Trier. Nach der Begrüßung durch den Präsidenten der Universität Trier, Professor Dr. Peter Schwenkmezger, und die Fachbereichsreferentin des Fachbereichs VI, Dr. Elisabeth Tressel, schilderte Rosi Wollscheid, Sekretärin im Fachbereich VI und Mitorganisatorin der Veranstaltung, in ihrem Vortrag "Jedes Semester eine neue Herausforderung!" eindrucksvoll und anschaulich, wie sich ihr Arbeitsplatz in einem Hochschulsekretariat in den letzten Jahren gewandelt hat. Zu den jüngsten Reformen, die der Fachbereich unter Mitwirkung der Beschäftigten in den Sekretariaten zurzeit umzusetzen hat, zählen die Umstellung auf Bachelor- / Masterstudiengänge im Rahmen der Bologna-Reform und die Organisation des Lehrbetriebes über das internetbasierte Informations- und Planungssystem LSF (Lehre-Studium-Forschung). Immer wieder war aus dem Auditorium zustimmender Beifall zu hören, wenn Rosi Wollscheid von den "kleineren" und "größeren" Problemen bei der Umsetzung in die Praxis berichtete, oder wenn sie eigene Lösungswege beschrieb, die notwendig sind, um zum Beispiel trotz kameralistischer Buchführung stets den aktuellen Stand der verfügbaren Haushalts- bzw. Drittmittel parat zu haben. Ihre Ausführungen machten deutlich, dass Hochschulsekretärinnen keine Schreibkräfte sind, sondern Koordinatorinnen, Sachbearbeiterinnen und Managerinnen für Veranstaltungen an der Hochschule. Sie verwalten die Budgets der Professuren und übernehmen dort zum Teil sogar die Personalplanung.

Im Anschluss an diesen praxisnahen Einblick in das Wirkungsfeld einer Hochschulsekretärin widmete sich Pia Müller, Landesfrauensekretärin von ver.di Rheinland-Pfalz, dem komplexen Feld der Tarifpolitik und stellte die Frage: "Fortschritte beim diskriminierungsfreien Entgelt?" Die neue Entgeltordnung wird zurzeit noch zwischen der Arbeitgeberseite und der Gewerkschaft verhandelt. Dabei versuche die Arbeitgeberseite, so Pia Müller, an dem alten System festzuhalten und die Verhandlungen mit dem Ziel zu führen, nicht mehr ausgeben zu müssen, sondern eventuell weniger ausgeben zu können. ver.di dagegen sei bestrebt, die alten Strukturen aufzubrechen und zusätzlich zu den Grundmerkmalen, d.h. den Anforderungen an Kennt-



Universitätspräsident
Prof. Dr. Schwenkmezger



Rosi Wollscheid
Sekretärinnennetzwerk Trier



Pia Müller, ver.di Rheinland-Pfalz

nisse und Fertigkeiten, folgende Zusatzmerkmale in eine neue Entgeltordnung aufzunehmen: Selbständigkeit, Verantwortung, Schwierigkeit, soziale Kompetenz und psychische/physische Belastungen. Nach der Vorstellung von ver.di soll demnach die Ermittlung der Eingruppierung in zwei Schritten erfolgen - über die Bestimmung des Grundmerkmals und über die Feststellung der geforderten Zusatzmerkmale. Wie diffizil es ist, dieses Modell einer Entgeltordnung konkret für die einzelnen Berufsgruppen, hier am Beispiel der Hochschulsekretärinnen, auszuarbeiten, sollte sich in dem für den Nachmittag angesetzten Workshop „Frauenberufe neu bewerten“ zeigen.

Um unter diesen Gesichtspunkten eine gerechtere Eingruppierung für die Hochschulsekretärinnen erreichen zu können, forderte Pia Müller auch das Engagement der Gruppe selbst. Zur Stärkung der eigenen Position solle man überlegen, ein Bündnis mit anderen Berufsgruppen, die ähnliche Interessen und Voraussetzungen haben, wie zum Beispiel die Schulsekretärinnen, einzugehen.



Bernadette Schroeteler
Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Merzig

Bevor die Teilnehmerinnen nachmittags in den angebotenen Workshops selbst aktiv werden konnten, stellte Bernadette Schroeteler, Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Merzig, provokativ ein Zitat von Friedrich Nietzsche in den Raum: „Frauen wollen dienen und finden darin ihr Glück...“. Bernadette Schroeteler war achtzehn Jahre lang Mitarbeiterin der Universität Trier, zehn Jahre davon als Vertreterin des nichtwissenschaftlichen Personals im Personalrat. Aus dieser Zeit sei ihr die Forderung nach besseren Arbeits- und Einkommensbedingungen für die Hochschulsekretärinnen noch präsent. Die Tatsache, dass man hier nach so vielen Jahren noch keine Fortschritte erzielt habe, erfülle sie mit Wut. Man sei hier „auf einem Weg der schon lange begonnen und noch viele Stolpersteine hat“. Bernadette Schroeteler appellierte an die Anwesenden, den Mut zu haben „NEIN“ zu sagen zu Tätigkeiten, die tariflich nicht erfasst sind. Die Entgeltdiskriminierung der Beschäftigten in den Hochschulsekretariaten habe bisher noch zu wenig Beachtung gefunden. Sie regte an, die Berufsbezeichnung als „Hochschulsekretärin“ zu überdenken, da mit dem Begriff Sekretärin eine Tätigkeit als Bürokräft, Schreibdame, Schreibkräft oder Stenotypistin assoziiert werde. An den Schluss ihres Vortrages stellte Bernadette Schroeteler die Aufforderung: „Machen Sie Ihre Arbeit sichtbar und suchen Sie sich Unterstützung!“



Tagungsteilnehmerinnen

Die Diskussionen in den drei Workshops, die nachmittags angeboten wurden, verliefen sehr engagiert und konstruktiv.

Workshop I befasste sich unter der Moderation von Gabriele Schneidewind, Arbeit und Leben Mainz, und Gisa Reitz, Universität Mainz, mit dem Thema "Hochschulsekretariate 2015". Die Gruppe arbeitete mit folgenden Fragestellungen: Wie sieht der Strukturwandel in den Hochschulsekretariaten Ihrer Meinung nach aus? - Welche Veränderungen wollen wir? - Welche Schwierigkeiten und welche Einflussmöglichkeiten haben wir Neuerungen umzusetzen?



Workshop II wurde moderiert von Claudia Winter und Marlies Sachs, beide Universität Trier. Diese Gruppe beschäftigte sich mit der "Kommunikationszentrale Sekretariat – Bausteine für ein aktuelles Berufsbild" und erarbeitete die Punkte Was verursacht Dauerärger? – Wann sind Herausforderungen willkommen? – Vom Stenoblock zur EDV-Spezialistin – Dezentralisierung – Optimierung von Arbeitsabläufen.



Pia Müller, ver.di Mainz, und Rosi Wollscheid, Universität Trier, leiteten Workshop III zum Thema "Frauenberufe neu bewerten". Die Teilnehmerinnen dieses Workshops diskutierten und sammelten Fakten zu den Themen Grundlagen der Eingruppierung, Entwicklung von Tätigkeitsprofilen für (Hochschul-) Sekretärinnen, Ableitung möglicher Forderungen und Perspektiven der Umsetzung.



Mehr Informationen zu den Arbeitsergebnissen der Workshops finden Sie auf der Website des Sekretärinnen-Netzwerks unter: <http://snw.uni-trier.de>

Sowohl bei der Arbeit in den Workshops wie auch während der Diskussionen zwischen den einzelnen Programmpunkten wurde deutlich, dass es "das Hochschulsekretariat" nicht gibt. Jede der anwesenden Sekretärinnen hatte ein individuelles Arbeitsplatzprofil. Einmütig aber war der Unmut darüber, dass die Anforderungen und damit die Wertigkeit der Tätigkeit steigen, die Bezahlung aber nicht entsprechend angepasst wird. Das Berufsfeld der Hochschulsekretariate ist geprägt durch fehlende Aufstiegs- und Qualifikationsmöglichkeiten. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen in der wissenschaftsstützenden Assistenz ist hoch und viele Arbeitsverträge sind befristet. Es fehlt eine positive berufliche Perspektive. Ein erstes konkretes Ergebnis der Tagung ist die Absicht vieler Teilnehmerinnen, auch an ihren Hochschulen den Aufbau eines Netzwerkes nach dem Vorbild des Sekretärinnen-Netzwerkes der Universität Trier anzuregen bzw. der Arbeit bereits bestehender Netzwerke neuen Schwung zu geben, um dann in einem weiteren Schritt die Verbindung zu anderen Netzwerken aufzunehmen.

Edith Kirsten

Befragung der Beschäftigten der Universität Trier 2008

Quer gelesen durch die Geschlechterbrille

Im Frühling 2008 hat die Arbeitsgruppe Personal- und Organisationsentwicklung zum zweiten Mal in Folge nach 2004 ihre Beschäftigten im sogenannten nichtwissenschaftlichen Bereich - in Verwaltung und Technik, der Bibliothek, im Rechenzentrum und in den Sekretariaten der Professuren - umfassend befragt. Ein 13-seitiger Fragebogen mit über 200 Antwortmöglichkeiten über die Zufriedenheit mit der Tätigkeit und mit der Arbeit ihrer Vorgesetzten, mit Arbeitsabläufen und -bedingungen wurde von 152 weiblichen und 91 männlichen Beschäftigten beantwortet.

Wie in der vorangegangenen Befragung 2004 sind die Mitarbeiterinnen sowohl absolut als auch relativ zur Grundgesamtheit der Beschäftigten überrepräsentiert und machten auch diesmal weniger Gebrauch von der Antwortmöglichkeit "keine Angabe". Die empirische Sozialforschung bietet für den Gebrauch dieser sogenannten non-response-rate Nicht-Informiertheit, Unentschiedenheit, Meinungslosigkeit oder Verweigerung als Erklärung an.

An der Universität Trier gibt es nach wie vor eine ausgeprägte Aufteilung der Arbeitsaufgaben, der Arbeitszeit und der hierarchischen Stellung nach Geschlecht (horizontale und vertikale Segregation). Teilzeitbeschäftigt sind Frauen, Männer arbeiten in der Regel Vollzeit. Das Sekretariat ist nach wie vor eine Frauendomäne und technische Arbeitsbereiche zeigen sich gegenüber langjährigen Veränderungsbestrebungen unter dem Titel "mehr Frauen in die Technik" im Ergebnis eher resistent.

(Fast) vollständige Übereinstimmung zwischen Männern und Frauen gibt es in der Einschätzung der Serviceorientierung des eigenen Sachgebietes/Faches, in der persönlichen Arbeitsbelastung und in der Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima im unmittelbaren Arbeitsumfeld. Statistisch signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern treten dagegen in der Beurteilung des Führungs- und Vorgesetztenverhaltens sowie - damit zusammenhängend - in der Einschätzung des Grades der Umsetzung der Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit auf.

Eine zugespitzte Möglichkeit der Interpretation der Daten nach Geschlecht ist folgende: die linke Spalte greift die Aussagen der weiblichen, die rechte Spalte die Aussagen der männlichen Beschäftigten auf; die Reihenfolge orientiert sich am Fragebogen:

Auswertung der statistischen Angaben	
weibliche Beschäftigte	männliche Beschäftigte
Jede zweite Beschäftigte (75), die den Fragebogen beantwortet hat, arbeitet Teilzeit als Sekretärin eines Professors (oder einer Professorin) im Fachbereich.	Jeder zweite Beschäftigte ist Vollzeit tätig entweder in der technischen Abteilung oder im Rechenzentrum
Sie ist (im Vergleich mit ihrem Kollegen) lebensälter und länger an der Universität beschäftigt	Er ist jünger und hat weniger Dienstjahre an der Universität Trier
Sie gehört als Servicefachkraft dem mittleren Dienst an	Er ist im gehobenen Dienst und hat Führungsaufgaben

Wichtigkeit von Merkmalen unabhängig vom Arbeitsplatz	
Ihr wären Aufstiegsmöglichkeiten, gute Vereinbarung mit Familienarbeit und leistungsgerechte Bezahlung wichtig	Er wertet die Möglichkeit höher, Initiative zu entwickeln und eigene Ideen zu verwirklichen
Wichtigkeit von Merkmalen die am Arbeitsplatz tatsächlich verwirklicht sind?	
	Seine Tätigkeit ist tatsächlich interessant, verantwortungsvoller , abwechslungsreicher, wird als sinnvoller empfunden, die (immer im Vergleich mit der Kollegin) zur persönlichen Weiterentwicklung beiträgt, persönliche Fähigkeiten herausfordert, die nicht wirklich, aber immer noch leistungsgerecht(er) bezahlt wird (als die der Kollegin) und bei der eigene Ideen verwirklicht werden können.
Eine höhere Diskrepanz zwischen gewünschten und realisierten positiven Merkmale n der Tätigkeit korrespondiert nicht mit dem Wert der allgemeinen Zufriedenheit	Obwohl die Kollegen die positiven Merkmale am Arbeitsplatz signifikant als besser verwirklicht einschätzen, verweigern sie bei der Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit mit der Tätigkeit zu 40 % die Antwort.
Korrekt zu handeln um einer Kritik auszuweichen ist den Kolleginnen sehr viel wichtiger (als ihren Kollegen); dies obwohl sie sich eigentlich überqualifiziert fühlen.	'Lust auf Abwechslung' erhält von den Kollegen die höchste Zustimmung bei neun Fragen nach persönlichen Präferenzen, Anpasstheit bzw. Widerständigkeit.
1/3 der Kolleginnen fühlt sich qualitativ unterfordert	Ein höherer Anteil von Kollegen fühlt sich quantitativ überfordert
Führungs- und Vorgesetztenverhalten	
Frauen würden gerne mehr Feedback von ihren Vorgesetzten erhalten, stünden (mehr) Arbeitsbesprechungen positiv gegenüber und würden ihre Arbeitszeit gerne auch in alternierender Telearbeit erbringen	Männer fühlen sich in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld deutlich besser informiert (als Frauen) und im Vergleich zur ersten Befragten 2004
Tendenz zu ' Achtung von Autorität '; Statusgefälle scheint eindeutig 'steiler' bewertet zu werden	Tendenz zu ' Begegnung auf Augenhöhe ', da "meine Meinung berücksichtigt wird, ich Rückendeckung und ausreichend Spielraum für eigenständiges Arbeiten erhalte, Bereitschaft vorhanden ist, sich von mir kritisieren zu lassen, Verantwortung delegiert wird ..." Die Einschätzung der eigenen Position gegenüber der Führungskraft ist durch-

	gängig positiver, selbstbewusster und unabhängiger als bei den Kolleginnen
Bei acht von neun Grundsätzen zur Führung und Zusammenarbeit antworten Frauen signifikant weniger zustimmend ; ein Grund könnte die unterschiedliche Kommunikation der Grundsätze in den Abteilungen und zentralen Bereichen einerseits und mit den ProfessorInnen andererseits sein. Ein weiterer Schluss ist, dass der Umsetzung der Grundsätze auf typischen Frauenarbeitsplätzen zukünftig mehr Beachtung zukommen muss.	Der Grad der Umsetzung der familienorientierten Personalführung sowie der Sensibilität für unterschiedliche Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern erhält von den Männern den höchsten Zustimmungswert.
Arbeitsbedingungen	
Dem Bedürfnis der Kolleginnen nach Sauberkeit am Arbeitsplatz wird - wie bereits 2004 - nicht ausreichend Rechnung getragen	

Die Gesamtauswertung der Befragung, Teilauswertungen nach Beschäftigungsbereichen sowie die Antworten im Einzelnen sind nachzulesen unter:

<http://www.uni-trier.de/index.php?id=19677>

Claudia Winter

Plädoyer für ein erweitertes Gender-Bewusstsein von Studierenden und Lehrenden

Für die heutige Studierendengeneration scheint die Geschlechterfrage überholt, Frauendiskriminierung ein überkommenes Relikt, traditionelle Rollenzuschreibungen bei jungen Frauen und Männern längst überwunden. Eine Gleichheitswirklichkeit ist aber nicht annähernd erreicht und somit die Thematik immer noch und im Zuge der gesellschaftlichen Dynamik immer neu und anders aktuell. Nach wie vor ist ein Gender-Bewusstsein vonnöten, sollen für die jetzige und kommende Generation Chancengleichheit und letztlich Geschlechtergerechtigkeit wirklich Realität werden.

Natürlich ist es positiv, dass die Mehrheit der jungen Generation unserer Studierenden von einer nahezu selbstverständlichen

Chancengleichheit ausgeht, beeinflussen ihre Auffassungen doch das je eigene Leben, Verhalten und Handeln und damit auch die gesellschaftliche Lebenswirklich-



keit. Die Erfahrungen vieler Schülerinnen an den Gymnasien sind von guten Leistungen geprägt, Benachteiligung haben sie bis

dahin nicht erlebt, und was sollte sich daran gerade an Hochschulen oder dem weiterführenden Weg eigentlich ändern?

Richtig, da ändert sich, abgesehen von der immer noch geschlechtsspezifischen Studienfachwahl, im Studium zunächst einmal wenig; also ist es doch nur vernünftig in dieser Frage keine zukünftigen Probleme zu erwarten. Ungleichheitserfahrungen machen sich im Laufe der Zeit aber dann doch - überwiegend zuungunsten von Frauen - beim Zugang und Abschluss höherer Qualifikationsstufen in der Wissenschaft bemerkbar, beim Start in das Arbeitsleben außerhalb der Hochschule, bei der Konkurrenz um qualifizierte Arbeitsplätze und um den Aufstieg in höhere Positionen, und - nach wie vor - besonders bei der Übernahme von Verantwortung für eigene Kinder, auch wenn sich viele Väter hier heute deutlich stärker beteiligen und engagieren.

Solange die gesellschaftliche Wirklichkeit also Nachbesserungsbedarf - durchaus für beide Geschlechter in je spezifischer Weise - erkennen lässt, bleibt die Frage zu beantworten, wie man das Interesse junger Studierender gewinnen kann, wenn es um die wissenschaftliche Analyse der noch immer bestehenden Ungleichheit und einem beidseitigen Engagement hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit geht.

Die Frauenbewegung initiierte als Vorreiterin in den frühen siebziger Jahren neben öffentlichen Protesten Diskurse über persönliche Betroffenheit und subjektives Erleben, um von den je eigenen Erfahrungen als Frau verallgemeinerbare strukturelle Zusammenhänge abzuleiten und das Geschlechterverhältnis zu verändern. Die Bildungsansätze der 80er- und 90er-Jahre waren ebenfalls stark an Selbsterfahrung orientiert. Die Frauen- und Geschlechterforschung hat sich auf wissenschaftlichem Weg der Geschlechterfrage und damit dieses Forschungsdesiderats angenommen und sich zu einem wichtigen, international anerkannten Forschungsbereich entwickelt. Die Berücksichtigung des Geschlechter-

verhältnisses als einer Grundstruktur von Gesellschaft (Giddens 1988) hat in Forschung, Ausbildung und Praxis - nicht nur in den Sozialwissenschaften - dann zu einem Perspektivenwechsel beigetragen.



In der wissenschaftlichen Reflexion der Geschlechterfrage (und der Vermittlung dieser Kompetenz an die heutigen Studierenden z. B. über Gendermodule in den verschiedenen Fächern) sollte zunächst die systematische und nüchterne Analyse der Daten und Fakten Priorität haben. Denn die besondere Herausforderung besteht heute darin, junge Frauen und Männer, die scheinbar selbstverständlich mit Errungenschaften der Frauen- (und Männer-) bewegung aufgewachsen sind, für weiterhin bestehende und neue diskriminierende Strukturen im Geschlechterverhältnis auch jenseits ihrer persönlichen Erfahrungen zu sensibilisieren.

Da in der Geschlechterfrage auch alle anderen gesellschaftlichen Benachteiligungslinien, die an Merkmale wie Ethnie, Religion/Weltanschauung, Behinderung bzw. Krankheit, Alter und sexuelle Identität geknüpft sind, kulminieren, ist sie - nach wie vor - eine gleichbleibend aktuelle Frage. Die weltweite Finanzkrise wird zudem mit ihren noch nicht absehbaren Folgen die bereits bestehenden Benachteiligungslinien weiter verschärfen. Unsere Studierenden als zukünftig Mitgestaltende unserer Gesellschaft haben wir als eine vor allem geistes- und sozialwissenschaftliche Universität dafür zu sensibilisieren.

Dorothee Adam-Jäger

Gleichstellung mit Tradition und Zukunft

20. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), 22.-24. September 2008, Bonn

Bei der 20. Jahrestagung der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, die im September 2008 in Bonn stattfand, war der Blick zurück neben der aktuellen Tagespolitik, wie z. B. auf das Professorinnenprogramm, die Kür. Mit den Hochschulen, die u. a. durch Bologna, Ökonomisierung, Föderalisierung und Exzellenz hektische Reformen durchlaufen, fand auch in der Gleichstellungspolitik eine Diversifizierung statt: So etablierte sich über die BuKoF hinaus längst je eine Jahrestagung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Kliniken sowie an Fachhochschulen, dreimal jährlich trifft sich der Vorstand der BuKoF mit den Landessprecherinnen sozusagen zu einer kleinen Bundeskonferenz, acht bis zehn Fachkommissionen konzentrieren sich im überschaubaren Kolleginnenkreis auf je ein Fachthema.

Dem Präsidenten der DFG, Matthias Kleiner, wurde die Ehre des Keynote-Speakers in der Festaula der alten Universität zu Bonn zuteil. Unter dem Titel "Wissenschaft im Aufbruch" stellte er den Zeitplan vor, in dem Hochschulen mit strukturellen und kulturellen Maßnahmen das Begabungspotential jenseits der Geschlechtergrenzen besser als bisher nutzen sollten. Er vertraue auf die Wirksamkeit diesen Schrittes, der statt der "Quotenkeule" auf die ungleich stillere Macht von Finanzmitteln setze, deren Vergabe sich an Qualitätskriterien orientiere.

Der ehemalige Präsident der HRK, Klaus Landfried, unterhielt das Auditorium eloquent, kurzweilig und durchaus (selbst-)kritisch. Als "einer, der gelernt hat" stellte er die 20 Jahre zurückliegende Verbindung zu einer der rheinland-pfälzischen Mütter der Frauenförderung her, zu Gisela Müller-Fohrbrodt, der ersten Trierer Frauenbeauftragten, die die Einladung angenommen hatte, um zu sehen, was aus dem Pflänzchen Frauenförderung geworden ist. Land-

fried scheute auch nicht, einen Bezug herzustellen zwischen Gleichstellung und der internationalen Finanzkrise; der maßlosen Gier nach Geld und Macht, die den Finanzmarkt derzeit beutele und die ein dimensionales männliches Rollenverständnis offen lege, könne eine Quote durchaus entgegengesetzt werden. Er plädierte für eine nach Fächern differenzierte Quote, die bei der Erreichung des 40%-Anteils bei Professorinnen dann wieder verabschiedet werden könne. Seine Glückwünsche galten dem langen Atem und dem soliden Netzwerk der BuKoF, seine konstruktive Kritik ihrem noch zu geringen Bekanntheitsgrad jenseits der Fachfrauenschaft.



Bereits vor dem feierlichen Festakt trafen sich die Fachkommissionen und schon hier zeichnete sich ab, welche Themen besonders nachgefragt waren. Hoher Diskussionsbedarf zeigte sich bei der neuesten Bund-Länder-Initiative, dem sog. Professorinnenprogramm. Drei Wochen vorher waren die 79 Hochschulen bekannt gemacht worden, deren Gleichstellungskonzepte die Eintrittskarte zur Partizipation am millionenschweren Euro-Topf lösen konnten. Neben der grundsätzlichen Kritik am Programm - es verändere nichts am sich stetig verschlechternden Betreuungsverhältnis Studierende-Professuren, da der Abbau von Professuren durch vorgezogene Berufungen nur zeitlich begrenzt abgemildert werde - standen die Durchführungsregelungen im Focus der kritischen Wortmeldungen. So hätten bis dato nur wenige Länder Transparenz in der Co-Finanzierung geschaffen.

Die Kommission 'Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten' zog besonders viele Kolleginnen an, die das Selbstverwaltungsamt relativ neu übernommen hatten. Es wäre lohnenswert, die Charakteristika der ersten, zweiten und vielleicht auch schon der dritten Beauftragungsgeneration zusammen zu tragen, die Gleichstellung als Beruf ausüb(t)en. Gibt es einen Wandel im Selbstverständnis und woran macht er sich fest? Sind Gleichstellungsbeauftragte (noch) Interessenvertreterinnen und können sie dies noch sein, wenn sich ihre Aufgabe im Zuge der Hochschulreform mehr und mehr zu der einer Hochschulmanagerin entwickelt?

Auf dem nach wie vor hoch verminten Gebiet sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verständigten sich die Kolleginnen der Kommission über ihre Rolle, die sich zwischen erster Anlaufstelle für Betroffene, Initiatorinnen des Themas sowie Akteurinnen in der Hochschulpolitik bewegt.

Der zweite Konferenztag wurde inhaltlich eröffnet mit dem Podiumsgespräch "Zeitschnitte" zwischen der Münchener Sprachwissenschaftlerin Hadumod Bußmann, die Anfang der 1990er-Jahre die zweite Frauenbeauftragte der LMU war, der ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten der TU Ilmenau, Gabriele Schade, heute Informatik-Professorin an der TH Erfurt, und der unbefristet als Frauenbeauftragte an der FU Berlin beschäftigten Mathematikerin Mechthild Koreuber. So wusste die Pionierin aus der 'bayerischen Frauenförder-Oase und -Wüste' noch vom Kampf um den Schlüssel zum Kopierer zu berichten, und war überzeugt, dass Frauenbeauftragte sich nur Respekt verschaffen können, indem sie sich ausnahmslos in allen Hochschulbereichen kompetent einbringen. Gabi Schade blickte zurück auf die Zeit der Chancen zur Veränderung, die die sog. Abwicklung der DDR mit sich brachte. Ihr sei ein solider Pragmatismus hilfreich gewesen, der sich auch nicht von einer hohen

Irrtumswahrscheinlichkeit abschrecken ließ. Leider nicht verhindern ließ sich die Abwicklung von Frauen unterstützenden Strukturen, wie z. B. institutionalisierte Kinderbetreuung, oder der rasante Rückgang von Studentinnen in technischen Fächern. Gleichstellungspolitik als eigenständiger Beruf, die Wandlung von Frauenbeauftragten-'Notgemeinschaften' zum Wettbewerb unter Frauenbeauftragten um Mittel und Titel stellte Mechthild Koreuber in den Mittelpunkt ihres Beitrags, der der täglichen Praxis ihrer heutigen Kolleginnen wohl am nächsten kam.

Auf die Frage der Moderatorin Julitta Münch, ob es denn einen Rollback in der Gleichstellung gebe, fanden sich im Auditorium unterschiedliche Stimmen. Einige beklagten, Studentinnen könnten weder Erreichtes (an)erkennen und sowieso wäre Distanzierung von 'den Feministinnen' en vogue; andere dagegen hielten es für einen Mythos, dass heutigen Studentinnen die Antenne für Diskriminierung fehle. Leider war die Zeit zu knapp bemessen, einen gemeinsamen Blick in die Zukunft zu richten. Stattdessen ermöglichte eine überschaubare Ausstellung den Rückblick auf Titel, Themen und Sprecherinnen der vorangegangenen 19.BuKoF-Jahrestagungen. Vom üblichen Ablauf der Jahreskonferenzen abweichend, wurde die Mitgliederversammlung auf den dritten Tag verlegt. Die fünf Vorstandsfrauen legten einen umfangreichen und informativen Rechenschaftsbericht vor, der deutlich macht, wie verwoben Gleichstellung mit den wesentlichen Themen der Hochschulen und wie gut vernetzt die BuKoF ist. Auch in der Antragsdiskussion nahm das Thema Professorinnenprogramm den größten Raum ein. Mit der Einladung zur 21. Jahrestagung, die vom 21.-23. September 2009 in Leipzig stattfinden wird und einem Dank an die Hauptorganisatorin Andrea Löther vom CEWS endete das kleine Jubiläum der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

Claudia Winter

Konfliktlinien mit gesellschaftspolitischem Sprengstoff

Renaissance des alten Hauptwiderspruchs -

Angestellte und ArbeiterInnen mit Kindern VerliererInnen des Gemeinwesens?

Dass die Bildungsausgaben in Deutschland (zu) niedrig sind, erfahren Studierende hautnah, die in übervollen Hörsälen um Plätze kämpfen und sich mit bis zu 90 KommilitonInnen die Betreuungsaufmerksamkeit eines Professors oder - seltener - einer Professorin sichern müssen. Dies erfahren auch jene, die sich nach dem ersten Hochschulabschluss für die weitere wissenschaftliche Qualifizierung entschieden haben und mit geringer Stundenzahl auf kurz befristeten Stellen gut qualifiziert aber prekariert durchs Leben schlagen. Die hohe Staatsverschuldung von derzeit rund 1,5 Billionen Euro wird als gewichtiger Grund ins Feld geführt, den unterfinanzierten Bildungsbereich unterfinanziert zu lassen.

In Deutschland besitzen die reichsten 20 Prozent der Bevölkerung nahezu 80 Prozent des Vermögens, das wiederum die Höhe der Staatsverschuldung um fast das Dreifache übertrifft. D. h. es gibt eine kleine Gruppe von Erben, für die es zumindest nicht den ökonomischen Generationenkonflikt geben wird, von dem in letzter Zeit so viel die Rede ist.

Letzterer - so der Leiter des Heidelberger Büros für Familienfragen und Soziale Sicherheit, Kostas Petropulos - ist allerdings weniger spektakulär und brisant, als andere Ungleichheiten. Er hingegen lenkt den Blick auf Konfliktlinien zwischen abhängig Beschäftigten einerseits und Selbständigen sowie Beamten andererseits, zwischen Familien und Kinderlosen, zwischen Menschen, die auf ihrer Hände Arbeit angewiesen sind und Beziehern von Kapitaleinkommen, zwischen Familien, die nichts oder lediglich Schulden hinterlassen werden, und Familien, die unvorstellbare Vermögen vererben werden.

Mütter oder Väter müssten nach seiner Berechnung jeder acht Kinder aufziehen, um ab 2030 eine Rente auf Grundsicherungsniveau erhalten zu können (derzeit

werden pro Kind drei Babyjahre für die Rente gutgeschrieben). Diese Kinder werden aufgrund des Umlageprinzips (heutige Beiträge der Sozialversicherten wandern sofort und aufgestockt um den Bundeszuschuss aus Steuermitteln an heutige Rentnerinnen und Rentner) anschließend nicht nur die bescheidene Rente ihrer Mutter bzw. ihres Vaters erwirtschaften, sondern sie sind auch zuständig für die in der Regel sehr viel besseren Renten der Kinderlosen, jener, die keine berufliche Unterbrechung wegen Erziehungstätigkeiten in Anspruch nehmen mussten. Dies als Generationenkonflikt zu definieren verbirgt mehr als es erhellt; es sind vielmehr die Leistungen der heutigen Väter und Mütter, die sie aufgrund ihrer Erziehungsarbeit für die kinderlosen Altersgenossen erbringen.

Dass die Kinderzahl der sogenannten Bildungseliten in Deutschland besonders niedrig ist, verschärft den sozialen Konflikt ebenso wie die Tatsache, dass Singles mit mehr als dem Doppelten des Durchschnittslohns anteilig weniger Abgaben haben als eine Durchschnittsverdienerin und Sozialabgaben oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen wegfallen.

Wer 45 Jahre durchschnittlich verdient und auf der Basis dieses Einkommens in die gesetzliche Rentenkasse eingezahlt hat, erhielt im Jahr 2006 monatlich 1.176 € Rente. Die durchschnittlichen Pensionen der Beamten - zu 100 Prozent steuerfinanziert - lagen mit rund 2.300 € fast doppelt so hoch. Doch auch dies nur Peanuts im Vergleich mit den Beziehern von Unternehmens- und Vermögenseinkommen: Ihr Einkommen wuchs im gleichen Jahr um 7,2 %. Sie wird es nicht schmerzlich treffen, wenn man sich Bildung wieder leisten können muss, wenn sich die Geldelite die Plätze an den Elite-Unis sichert. Aber bitte keine unschöne Neiddiskussion!

Claudia Winter

50 Jahre ohne Letztentscheidungsrecht des deutschen Mannes

Am 1. Juli 1958 trat das Gleichberechtigungsgesetz in Kraft

"Dem Manne steht die Entscheidung in allen das gemeinschaftliche eheliche Leben betreffenden Angelegenheiten zu; ER bestimmt insbesondere Wohnort und Wohnung.", so lautete der sogenannte Gehorsamsparagraf des Bürgerlichen Gesetzbuchs aus dem Jahre 1896, der erst 1958 durch das Gleichberechtigungsgesetz aufgehoben wurde, dessen erster Satz lautete:

"Die persönlichen Rechtsbeziehungen der Ehegatten zueinander, insbesondere die gegenseitige Unterhaltspflicht, bestimmen sich nach den Vorschriften dieses Gesetzes, auch wenn die Ehe vor seinem Inkrafttreten geschlossen worden ist."

Obwohl bereits 1949 im Grundgesetz verfügt wurde, "**dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind**", dauerte es noch volle neun Jahre, bis der Bundestag seinem Verfassungsauftrag zumindest mit den Buchstaben des Gesetzes nachkam und damit das männliche Vormundschaftsprivileg aufhob. Neun Jahre waren die 471 männlichen und 48 weiblichen Abgeordneten im Bundestag von 1957 unzweideutig parteilich und zementierten den Status von Abhängigkeit für den größeren Teil der Bevölkerung ihres Landes. Konservative Kreise und die Kirchen hatten eindringlich davor gewarnt, die „natürliche Eheordnung“ durch die Gleichstellung von Mann und Frau zu stören. Bis dato oblag es SEINER Entscheidung, ob sie, die Ehefrau, erwerbstätig sein 'durfte', um mit ihrer Arbeit Einkommen und zukünftige Rente zu erzielen oder ob sie sich auf Haus- und Erziehungsarbeit zu konzentrieren hatte - freilich ohne Entgelt und Rentenanwartschaft. Falls sie doch erwerbstätig war, so hatte ER das Recht, über ihr Einkommen zu verfügen und sogar über ihr Erbe aus ihrer Herkunftsfamilie. Obwohl ihr die Erziehungsarbeit qua Geschlecht zugeteilt war, stand ihm, dem Ehegatten und Vater bei Meinungsverschiedenheiten in Erziehungsfragen das letzte Wort zu (väterlicher Stichtscheid).

Für die Großeltern der heutigen Studierenden war dieses Gesetz noch die rechtliche

Grundlage ihrer Ehe und Arbeitsteilung; seither sind Generationen von Frauen oft nur 'einen Mann weit' von der Armut entfernt, denn es dauerte dann noch einmal 20 Jahre, bevor das Bildungspotential Mädchen und die 'Reservearmee' Frauen auf dem Arbeitsmarkt wertgeschätzt und abgeschöpft wurden.

Allen Bildungserfolgen und allen Gleichstellungsdeklarationen zum Trotz haben folgende Tatbestände die letzten 50 Jahre in Deutschland überlebt:

- 2/3 aller Arbeiten, die unentgeltlich geleistet werden, verrichten Frauen.
- 60 % der vollzeitbeschäftigten Geringverdiener sind Frauen.
- 45 % der erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit (EU-Durchschnitt 31 %).
- 456 € beträgt die Durchschnittsrente für Frauen in Westdeutschland (2006).
- Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Frauen liegt 2008 rund 23 % unter dem der Männer.

Das kürzlich novellierte Unterhaltsrecht hat lange vor der tatsächlichen beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern Tatsachen geschaffen, die einen Ehevertrag unumgänglich erscheinen lassen. Es sieht einen Anspruch auf vollen Unterhalt des betreuenden Elternteils - in der Regel noch immer die Mutter - nur in den ersten drei Lebensjahren des Kindes vor. Darüber hinaus verlängert sich der Anspruch auf

Unterhalt nur, insoweit dies "der Billigkeit" entspricht. Finanzberaterinnen empfehlen, in der Familienphase eine private Altersvorsorge zugunsten des die Kinder betreuenden Elternteils abzuschließen.

Für den Fall, dass es mehrere Unterhaltsberechtigte (PartnerInnen und Kinder aus 1. und 2. Ehe) gibt, wurde im Unterhaltsrecht deren Rangfolge neu geregelt. Danach erhalten zuerst die minderjährigen unverhei-

rateten Kinder aus der ersten und zweiten Verbindung Unterhalt; erst dann teilt sich die Exehefrau mit ihrer Nachfolgerin den zweiten Platz, sofern diese auch wegen der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unterhaltsberechtig ist. *Männer können endlich darauf hoffen, nicht mehr wegen des Geldes geheiratet zu werden*, so titelte ironisch eine bundesweite Tageszeitung ihren Kommentar zu den ersten Urteilen zum veränderten Unterhaltsrecht.

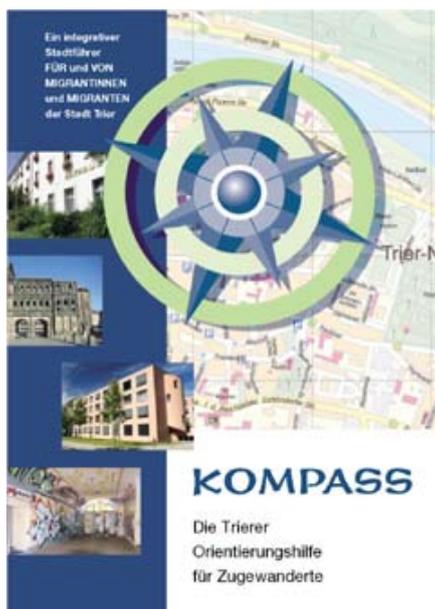
Claudia Winter

36 Jahre und älter - Kein BAföG mehr

Wer älter ist als 35 Jahre erhält kein Studiendarlehen mehr. Das hat das Oberverwaltungsgericht Lüneburg entschieden und ein Urteil des Verwaltungsgerichts Göttingen bestätigt (Az.: 4 PA 780/07) Ausnahmen könne es nur geben, wenn die Erziehung von Kindern einen früheren Studienbeginn verhindert. (dpa)

Quelle: Die Tageszeitung vom 10.07.2008

KOMPASS - Die Trierer Orientierungshilfe - auch für zugewanderte Studis



"KOMPASS - Die Trierer Orientierungshilfe für Zugewanderte" ist eine Zusammenstellung von relevanten Informationen von A-Z zum Leben für Migrantinnen und Migranten in Trier. Sie enthält sowohl Informationen zum täglichen Leben, als auch einen Überblick über Beteiligungsmöglichkeiten im kulturellen, sportlichen und gemeinnützigen Bereich.

Sie erhalten den Wegweiser kostenlos bei:
Club Aktiv e.V.
Schützenstraße 20
54295 Trier
Telefon: 0651/978 59-110
Fax: 0651/978 59-26
E-Mail: info@clubaktiv.de
oder als PDF zum Download
<http://www.kompass-trier.de/kompass.pdf>

Anti-Mobbing-Netzwerk Trier

Netzwerk zur Information, Prävention und Unterstützung bei Mobbing in der Stadt Trier und im Kreis Trier-Saarburg

Was ist Mobbing?

Unter Mobbing am Arbeitsplatz versteht man ein systematisches Schikaniieren und Ausgrenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Kolleginnen und Kollegen über einen längeren Zeitraum hinweg. Mobbing ist häufig ein schleichender Prozess, der für die Betroffenen ohne Hilfe von Außen kaum zu stoppen ist.

Mobbing kann jede/n treffen!

Gegen Mobbing gibt es kein Patentrezept –
aber Gegenwehr ist möglich!

Das Anti-Mobbing-Netzwerk Trier

ist ein Zusammenschluss von Beratungsstellen, Institutionen und weiteren Experten und Expertinnen in der Region Trier, die es sich zur Aufgabe gemacht haben:

- Interessierte und die Öffentlichkeit zum Thema Mobbing zu informieren
- bestehende Unterstützungsmöglichkeiten zur Mobbing-Prävention, zum Umgang mit sowie der Bewältigung von Mobbing in der Region zu vernetzen
- ergänzende Angebote für Mobbing-Betroffene und deren Angehörige sowie Interessierte zu schaffen

Die Mitglieder des Anti-Mobbing-Netzwerkes:

Integrationsfachdienst Trier

Caritasverband für die Region Trier e.V.

Stresemannstr. 5-9, 54290 Trier

Tel.: 0651/2096-250

integrationsfachdienst@caritas-region-trier.de

KAB Trier-Eifel

Kath. Arbeitnehmer-Bewegung

Weberbach 71, 54290 Trier

Tel.: 0651/1460613

kabtriereifel@freenet.de

SEKIS – Selbsthilfe Kontakt- und Informationsstelle e.V. Trier

Christophstr. 1, 54292 Trier

Tel.: 0651/141180

kontakt@sekis-trier.de

Katholische Akademie

Abteilung Arbeit und Lebenswelt

(siehe Kontaktadresse!)

Gemeinsam gegen Mobbing
am Arbeitsplatz!“

Mobbing Beratungstelefon

Telefonische Sprechzeiten:

dienstags 17.00 bis 18.30 Uhr

Telefon 0651/20 96 296

Kontaktadresse:

Anti-Mobbing-Netzwerk Trier

Dr. Bernd Steinmetz

Kath. Akademie Trier

Abteilung Arbeit – Lebenswelt

Auf der Jünger 1

54293 Trier

Tel.: 0651/8105-231

bernd.steinmetz@bistum-trier.de

Mobbing - Anspruch auf Schmerzensgeld

Führt ein schuldhaftes dienstliches Verhalten eines Vorgesetzten dazu, dass ein ihm unterstellter Arbeitnehmer psychisch erkrankt, so hat der Mitarbeiter gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Schmerzensgeld.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.10.2007 -
8 AZR 593/06*

Stalking-Gesetz zwei Jahre in Kraft

Seit dem Inkrafttreten des „Gesetzes zur Strafbarkeit beharrlicher Nachstellungen“ im März 2007 werden Stalking-Opfer strafrechtlich besser geschützt. Der englische Begriff "Stalking" stammt aus der Jägersprache und bedeutet so viel wie "anpirschen" oder "anschleichen", wird aber auch in Deutschland als Umschreibung für eine fortgesetzte Verfolgung, Belästigung oder Bedrohung einer anderen Person verwendet. Der Straftatbestand in § 238 des Strafgesetzbuches (StGB) hat folgenden Wortlaut:

§ 238 Nachstellung

(1) Wer einem Menschen unbefugt nachstellt, indem er beharrlich

- 1. seine räumliche Nähe aufsucht,*
- 2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu ihm herzustellen versucht,*
- 3. unter missbräuchlicher Verwendung von dessen personenbezogenen Daten Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für ihn aufgibt oder Dritte veranlasst, mit diesem Kontakt aufzunehmen,*
- 4. ihn mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit seiner selbst oder einer ihm nahe stehenden Person bedroht, oder*
- 5. eine andere vergleichbare Handlung vornimmt und dadurch seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. ...*

(4) In den Fällen des Absatzes 1 wird die Tat nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

Stalking-Opfer sollten sich so früh wie möglich zur Wehr setzen. Welche Vorgehensweise hierbei angebracht ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Professionellen Rat, wie sie sich in ihrer Situation am besten verhalten, erhalten die Betroffenen u.a. bei Opfer- und Gewaltberatungsstellen, Frauenhäusern und Selbsthilfeinitiativen sowie bei Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten. Vor allem in konkreten Gefahrensituationen sollten sich die Opfer direkt an die Polizei wenden.

Die Deutsche Stalkingopferhilfe (DSOH) e.V. hat eine kostenfreie Erstberatung eingerichtet: www.deutsche-stalkingopferhilfe.de

Als Maßnahme des Opferschutzes wurde in Berlin eine Beratungsstelle für Stalker eröffnet, die mit Personen arbeitet, die permanent von dem Gedanken getrieben werden, anderen Menschen nachzustellen und sie zu belästigen. *Stop-Stalking* bietet Menschen, die stalken, eine Möglichkeit, sich jemandem mitzuteilen und einen Ausweg aus dem Stalking-Verhalten zu finden.

Beratungsstelle "Stop-Stalking", Tel. 030/ 3979-0898, info@stop-stalking-berlin.de

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienplatz Universität Trier

Die Universität Trier will sexuelle Belästigung in ihrem Zuständigkeitsbereich nicht dulden.

In § 3 Abs. (4) des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes heißt es: *"Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung ..., wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird."*

Von sexueller Belästigung Betroffene sollten möglichst frühzeitig Hilfe suchen. Die Beschäftigten und Studierenden der Universität Trier können sich an die **Senatsbeauftragte für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienplatz Universität Trier** wenden. Auch bei den Frauenbeauftragten der Fachbereiche und dem Frauenbüro der Universität erhalten die Betroffenen Unterstützung.

Senatsbeauftragte für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienplatz Universität Trier



Prof. Dr. Franziska Schöbler

A 405, Tel. 201-2307

schoessler@uni-trier.de

Sprechzeiten: nach Vereinbarung



Bereits seit Dezember 2007 befindet sich die pro familia-Beratungsstelle in neuen Räumen im Mehrgenerationenhaus, **Balduinstr. 6, 54290 Trier (3. Etage)**.

Die Zeiten für die **Terminvergabe** in der Schwangerenberatungsstelle unter der neuen Telefonnummer **0651/463 021-20** Fax: 0651/463 021-21):

Montag bis Donnerstag 10 - 12 Uhr

Mittwoch 16 - 18 Uhr

Freitag 8 - 10 Uhr

Die **Beratungsstelle "Contra Häusliche Gewalt"** ist erreichbar unter Tel.: **0651/463 021-40**

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.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

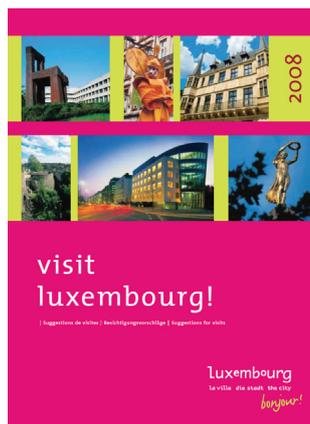
Büro und Beratung von 9 - 17 Uhr

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 der Situation der Kinder. Auch sie erhalten angemessene fachliche Hilfe.

Ein Streifzug durch tausend Jahre Frauengeschichte der Stadt Luxemburg



Ein Frauenstadtrundgang – davon wurde auch in Luxemburg lange geträumt! Die Frauenbibliothek Cid-femmes, drei Stadtführerinnen des städtischen Tourismusbüros LCTO sowie die Historikerin Dr. Sonja Kmec und die Sozialwissenschaftlerin Renée Wagener haben aus dem Traum Wirklichkeit gemacht. Seit dem 8. März 2008 erfreut sich der Frauenstadtrundgang wachsender Beliebtheit.

Arbeiterinnen und Adelige, Hexen und Heilige

Der Frauenstadtrundgang lädt ein, die Stadtgeschichte Luxemburgs aus dem Blickwinkel der Frauen neu zu entdecken. Die starke Präsenz ikonenhafter Frauenfiguren in der Luxemburger Geschichte wird der weit weniger bekannten historischen Realität urbanen Frauenlebens gegenüber gestellt. Auf dem Bockfelsen, dem Gründungsort der Stadt, wird die Sage der Melusina lebendig. Der Zugang zu Bildung und Beruf sowie das Engagement weltlicher und kirchlicher Frauen in der Sozialarbeit wird dokumentiert. Sichtbar wird aber auch die Rolle von Frauen während der Entwicklung Luxemburgs zum eigenständigen Staat: als Herrscherinnen oder als oppositionelle Akteurinnen, als verfolgte jüdische Frauen oder als Widerständlerinnen und Kollaborateurinnen im Zweiten

Weltkrieg. Schließlich wird der Einzug von Frauen in Männerdomänen wie Sport und Kunst beleuchtet.

Zum Rundgang wurde eine Broschüre verfasst, die in den Sprachen deutsch, französisch und englisch für 0,20 Euro erhältlich ist (LCTO, 30, place Guillaume II). Texte mit zahlreichen Illustrationen zeichnen den in 14 Stationen organisierten Rundgang nach, der Besucherinnen und Besucher auf einem 5,2 km langen Weg während ca. 2 Stunden durch das Stadtzentrum Luxemburgs führt. Der Rundgang kann auf eigene Faust oder aber in Begleitung einer Gästeführerin/eines Gästeführers des LCTO unternommen werden: www.lcto.lu bzw. guides@lcto.lu oder Tel. (+352) 4796 2709. Preis: 57 € pro Gruppe von max. 25 Personen. Sprachen: DE, FR, GB, NL

Haltepunkt Frauenbibliothek Cid-femmes

Der Rundweg führt an Luxemburgs Frauenbibliothek Cid-femmes (www.cid-femmes.lu) vorbei, deren Mitarbeiterinnen sich über einen Besuch freuen. Hier findet man mehr als 20 000 Bücher, CDs, Zeitschriften und Musikpartituren aus einem Themenspektrum, das von internationaler Frauenbewegung und Genderforschung, über Frauenkunst und Frauenbiografien bis zu Belletristik und mädchenstarker Kinder- und Jugendliteratur reicht. Während der Öffnungszeiten (Di 14-18, Mi-Fr 10-18, Sa 10-12.30) ist Stöbern in der Bibliothek erwünscht und für eine Pause steht das Lese-café offen.



Liebe Interessentin,

mit dem vorliegenden Programm wendet sich das Frauenbüro der Universität Trier insbesondere an Studentinnen, Promovendinnen und Postdocs. Die Veranstaltungen bieten Ihnen Möglichkeiten der Information und Reflexion, des Übens und des Netzwerkers in einem angenehmen Umfeld.

Wir freuen uns über Ihr Interesse und dürfen uns schon heute für Ihre Rückmeldungen bedanken.

Dorothee Adam-Jäger
Frauenbeauftragte der Universität Trier

Trier, im März 2009

EU-Drittmittel einwerben

Für größere Forschungsvorhaben sind Drittmittel erforderlich. Sie erfolgreich einzuwerben, fördert neben den Forschungsergebnissen auch die wissenschaftliche Karriere. Ziel der Veranstaltung ist es, einen fundierten Überblick über das 7. Forschungsrahmenprogramm der EU zu geben. Erläutert wird u.a. der Weg der Antragstellung von der Idee zum Projekt.

Termin: 27. Mai 09, 14-17 Uhr, Raum C3

Referentin: Randi Wallmichrath, EU-Büro Bonn

Tutorien erfolgreich leiten

In dem zweitägigen Workshop werden folgende Themen bearbeitet: Planung und Strukturierung eines Tutoriums; Reflexionen der persönlichen Erwartungen und der des Faches und der Studierenden; Feedback geben und annehmen; Lernende aktivieren.

Termin: 4./5. Juni 09, 10-17 Uhr, DM 32/35

Referentin: Petra Selent, Dortmund
Teilnahmebeitrag: 10 Euro

Vorbereitung auf das Berufungsverfahren

Über die Information zu formalen und informellen Anforderungen, die Bedeutung von Netzwerken, die Präsentation von Papier und Person hinaus, bietet der Workshop eine Bühne, wichtige Verfahrenssequenzen simuliert zu erproben.

Termin: 5. Juni 09, 10-17 Uhr, DM 54/56

Referentinnen: Prof. Dr. Andrea Sand, Trier

Claudia Winter, Trier

Teilnahmebeitrag: 10 Euro

Grenzüberschreitungen zurückweisen

Herabwürdigende Gesten, plumpe Anmache, unerwünschte Berührungen ...sexistisches Verhalten beabsichtigt, die betroffenen Frauen in eine unterlegene Position zu zwingen. In diesen oft überraschend auftretenden Situationen fallen den wenigsten entlarvende Entgegnungen ein, die die Täter bloßstellen. In diesem Workshop geht es darum, wie Frauen sich wehren und vor Übergriffen schützen können.

Termin: 10. Juni 09, 15-19 Uhr und

17. Juni 09, 15-18 Uhr

Ort: Notruf für Frauen und Mädchen,

Deutscherstr. 38, 54290 Trier

Referentin: Ingrid Gödde, Trier

Teilnahmebeitrag: 5 Euro

Web 2.0, E-Learning & Co.

Die Schlagworte *Web 2.0* oder *Social Software* stehen für die interaktive Kommunikation im Internet. Heute bekannt sind insbesondere Wikis, Diskussionsforen und Blogs, weniger verbreitet noch Crowdsourcing und Social Tagging. Den Konzepten gemeinsam ist das Ziel, 'kollektive Intelligenz' nutzbar zu machen und kollaborativen Wissensaustausch zu fördern. In einem eintägigen Workshop sollen Web 2.0 Anwendungen an konkreten Fällen reflektiert und Szenarien

erarbeitet werden, wie Sie und die Universität von Web 2.0 Werkzeugen profitieren könnten.

Termin: 13. Juli 2009, 9-18 Uhr im Gästeraum der Universität Trier

Referentin: JunProf. Dr. Isa Jahnke, Dortmund
Teilnahmebeitrag: 10 Euro

Professorin an der Fachhochschule

Universitätsabsolventinnen ist der Weg zur FH-Profeur oft nicht bekannt. Dabei bietet er gute Chancen, auf einer Professur zu lehren und auch zu forschen. Erfahrene FH-Professorinnen informieren über Rahmenbedingungen und Berufungsvoraussetzungen, beschreiben das Berufsbild und bieten Entscheidungshilfen für Ihren möglichen Weg an die Fachhochschule.

Termin: 25. September 09, 17-19 Uhr, V 302

Referentinnen:

Prof. Dr. Margot Körber-Weik, FH Nürtingen

Prof. Dr. Anja Brittner-Widmann, International

School of Management, Dortmund

Prof. Dr. Martha Samsel-Lerch, Karlsruhe

Prof. Dr. Ute Rohbock, Offenburg

Teilnahmebeitrag: 10 Euro

Nachwuchsförderung der DFG

Forschungsstipendium, Promovendin oder Postdoc im Graduiertenkolleg, Finanzierung der 'eigenen Stelle', Wissenschaftlerin in einem Forschungsprojekt, Emmy Noether-Programm ... mit diesen Programmen hat die DFG es sich zur Aufgabe gemacht, junge Wissenschaftlerinnen besonders zu fördern. Im Rahmen dieser Veranstaltung erhalten Sie Informationen über Anforderungen, Verfahren und hilfreiche Kontakte bei der DFG.

Termin: 23. Oktober 09, 9-11 Uhr, Raum B12

Referentin: Dr. Anjana Buckow, DFG Bonn

Promovieren - ja oder nein?

Workshop zur Entscheidungsfindung

Handlungsorientierte Informationen über Promotionswege und ihre finanziellen Seiten sowie Reflexion der Frage "Soll ich mich auf den Weg machen und promovieren oder verlasse ich nach dem 1. Abschluss (zunächst) die Hochschule?" Persönliche Motive, strukturelle Bedingungen und Hinweise auf die persönliche Eignung (Selbst- und Fremdeinschätzung) werden zueinander ins Verhältnis gesetzt.

Termin: 24. Oktober 09, 10-16 Uhr, DM 54/56

Referentin: Claudia Winter, Trier

Teilnahmebeitrag: 10 Euro

Überzeugende Selbstpräsentation

Mimik, Gestik, Körperhaltung, der Gang zum Sprechpult vermitteln einem aufmerksamen Auditorium den wichtigen 'ersten Eindruck'. Mit Rückgriff auf Schauspiel und Psychologie wird am gesamtkörperlichen Eindruck gearbeitet und die Selbstpräsentation der Teilnehmerinnen analysiert und geschult.

Termin: 20. November 09, voraussichtlich

12-20 Uhr und 21. November 09, 9-16 Uhr

Referentin: Liane Patt, Berlin

Teilnahmebeitrag: 30 Euro

Während der Promotion Weichen für die wissenschaftliche Karriere an der Hochschule stellen

Soll die Promotion den Einstieg in die Wissenschaft als Beruf vorbereiten, so ist während der Promotion neben den fachlich-formalen Anforderungen an Postdocs auch der sog. 'geheime Lehrplan' bedeutsam. Der Ablauf eines Berufungsverfahrens wird der 'rote Faden' sein für die Ausarbeitung der individuellen Profile (status quo) und der noch offenen "to do's" (zukünftige Arbeitsplanung) der Promovendinnen.

Termin: 5. Dezember 09, 10-16 Uhr, DM 54/56

Referentin: Claudia Winter, Trier

Teilnahmebeitrag: 10 Euro

Arbeitsraum für Doktorandinnen

Die Universität Trier stellt ihren Doktorandinnen, die keinen Arbeitsplatz an der Universität haben, im Drittmittelgebäude einen Arbeitsraum mit drei intermetfähigen Rechnern, einem Drucker, Haustelefon und vier Arbeitstischen zur Verfügung.

Weitere Informationen und Anmeldung bei Edith Kirsten im Frauenbüro, DM 39, Mo-Do 9-13 Uhr.

Newsgrupp

Mithilfe der Mailingliste *projekt-doktorandinnen-zentrum@uni-trier.de* informieren sich NachwuchswissenschaftlerInnen gegenseitig über freie Stellen, aktuelle Stipendien- und Forschungsausschreibungen; sie organisieren Treffen einer Schreib-AG, suchen ExpertInnen zu bestimmten Themen oder Methoden und knüpfen auf diese Weise ein Netz.

Mitmachen geht so:

E-Mail an: majordomo@uni-trier.de

Betreffzeile: leer lassen

Text: *subscribe projekt-doktorandinnen-zentrum*

Mit dem Befehl *unsubscribe* verlassen Sie die Newsgrupp. Nachrichten versenden Sie an:

projekt-doktorandinnen-zentrum@uni-trier.de.

Noch Fragen?

E-Mail: frauenbuero@uni-trier.de

Tel.: 0651/201-3197/3257

Weitere Informationen und Anmeldung im Frauenbüro der Universität Trier:

Drittmittel-Gebäude Raum 39

Tel.: 0651/201-3197/3257

Fax: 0651/201-3279

frauenbuero@uni-trier.de

oder über das Internet

www.frauenbuero.uni-trier.de

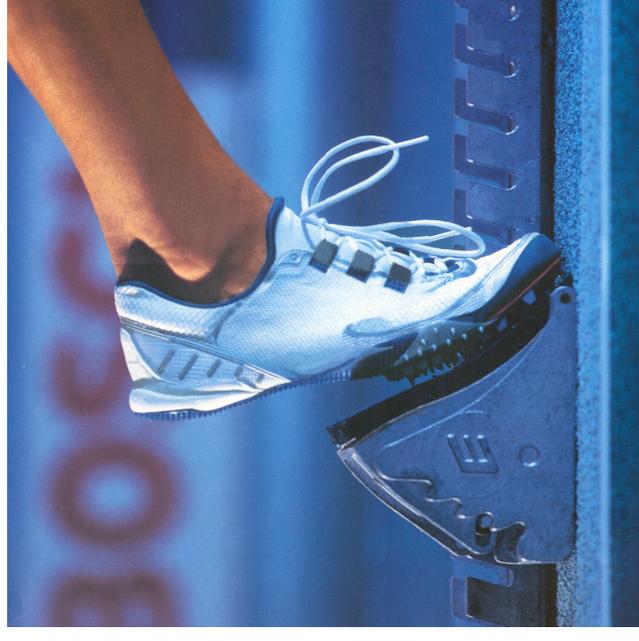
Anmeldeschluss: jeweils 3 Wochen vor dem Veranstaltungstermin



Universität Trier

Perspektiven und Praxis

Programm 2009



Eine Veranstaltungsreihe der Frauenbeauftragten