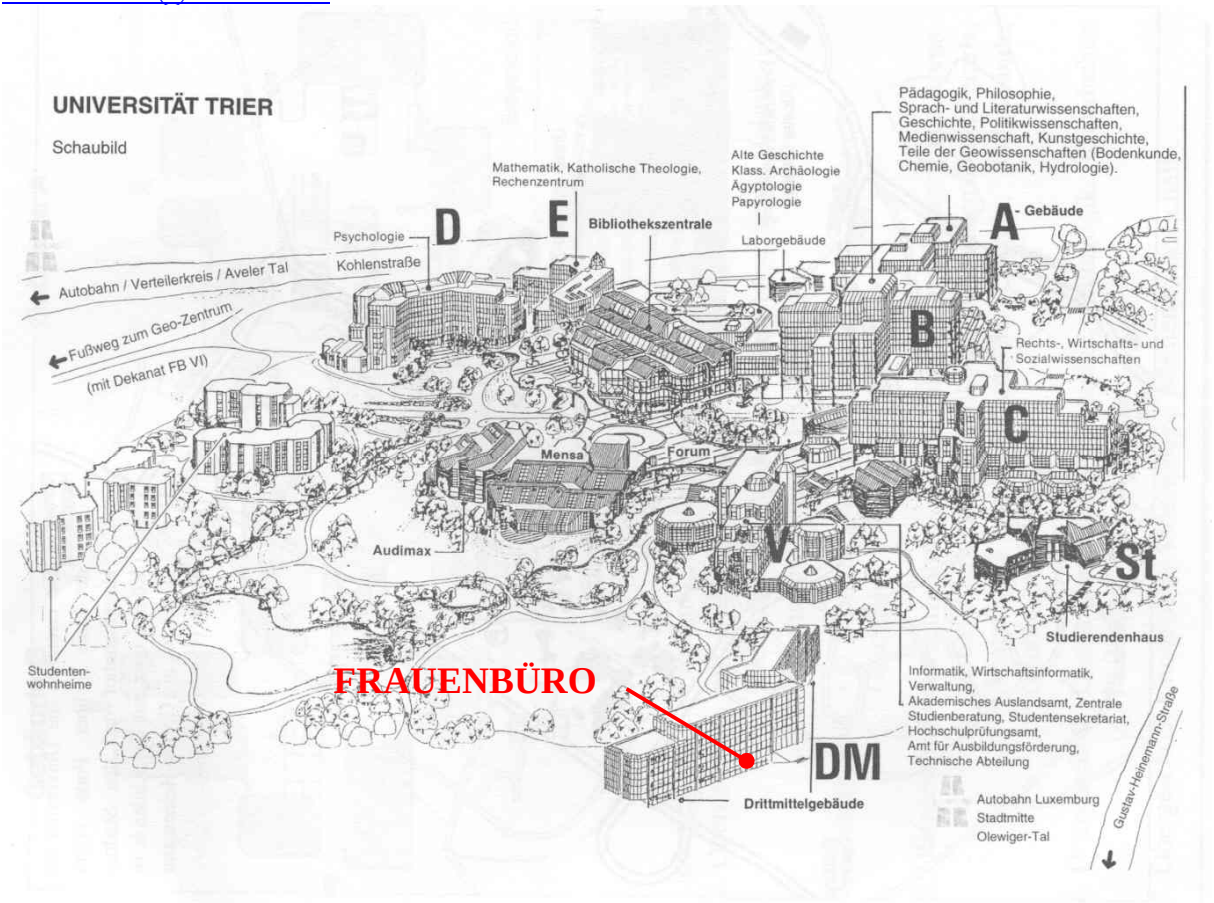
Universität Trier

FRAUENINFO 13

INTELLEKT HAT KEIN GESCHLECHT – BENACHTEILIGUNG SCHON!

So finden Sie zum Frauenbüro:

Drittmittelgebäude Raum 38-40, 51
Tel. 0651/ 201-3196/7 sowie 3257
Fax: 0651/ 201-3197
www.uni-trier.de/frauenbuero/
frauenbuero@uni-trier.de



Impressum:

Herausgegeben von der Frauenbeauftragten der Universität Trier
Redaktion und Gestaltung: Frauenbüro (Dorothee Adam-Jager, Edith Kirsten, Claudia Winter)
Druck: Technische Abteilung der Universität Trier
November 2003
Auflage: 800

Titelseite: Fotos Havard-Universität von Costa Manos, erschienen in GEO Nr. 3, 22. Febr. 1982

Die Redaktion bedankt sich bei allen, die Artikel eingesandt oder anderweitig zur Entstehung des Fraueninfos Nr. 13 beigetragen haben.

LIEBER LESER,
LIEBE LESERIN,

viel ist an den Hochschulen in Bewegung; Bewegungen unterschiedlichster Art und aufgrund verschiedener ‚Beschleuniger'. Die Finanznöte der öffentlichen Hand und der internationale Wettbewerb um Forschungsvorsprünge, effiziente Bildungssysteme und Konkurrenz bei der Erschließung neuer Märkte setzen die Hochschulen unter massiven Druck. Im europäischen Vergleich hat Deutschland einen niedrigen Anteil von Studierenden und dennoch übervolle Seminare und Vorlesungen. Das immer noch wachsende Finanzloch wird über vielmonatige Stellensperren und Stellenstreichungen aufgefangen. Ziel ist jedoch der Umbau auf Basis einer unternehmerischen Kosten-Nutzen Analyse. Die staatlichen Zuschüsse werden nach produzierter Menge, d.h. Zahl der Studienabschlüsse in der Regelstudienzeit, Zahl der Promotionen, der Habilitationen, Höhe der eingeworbenen Drittmittel berechnet. ProfessorInnen sollen mit Leistungszulagen extrinsisch motiviert, Studierende mit Hilfe eines Studienkontos an ihren zeitlich befristeten Aufenthalt in der Uni erinnert werden, der vor allem beruflich qualifizieren soll.

Diese Bewegungen werden normativ festgezurrt in Gesetzen. Nach acht Jahren wird in Rheinland-Pfalz das Universitätsgesetz von einem Hochschulgesetz abgelöst, das Gender Mainstreaming, die Juniorprofessur, den Hochschulrat und Studienkonten im Gepäck hat.

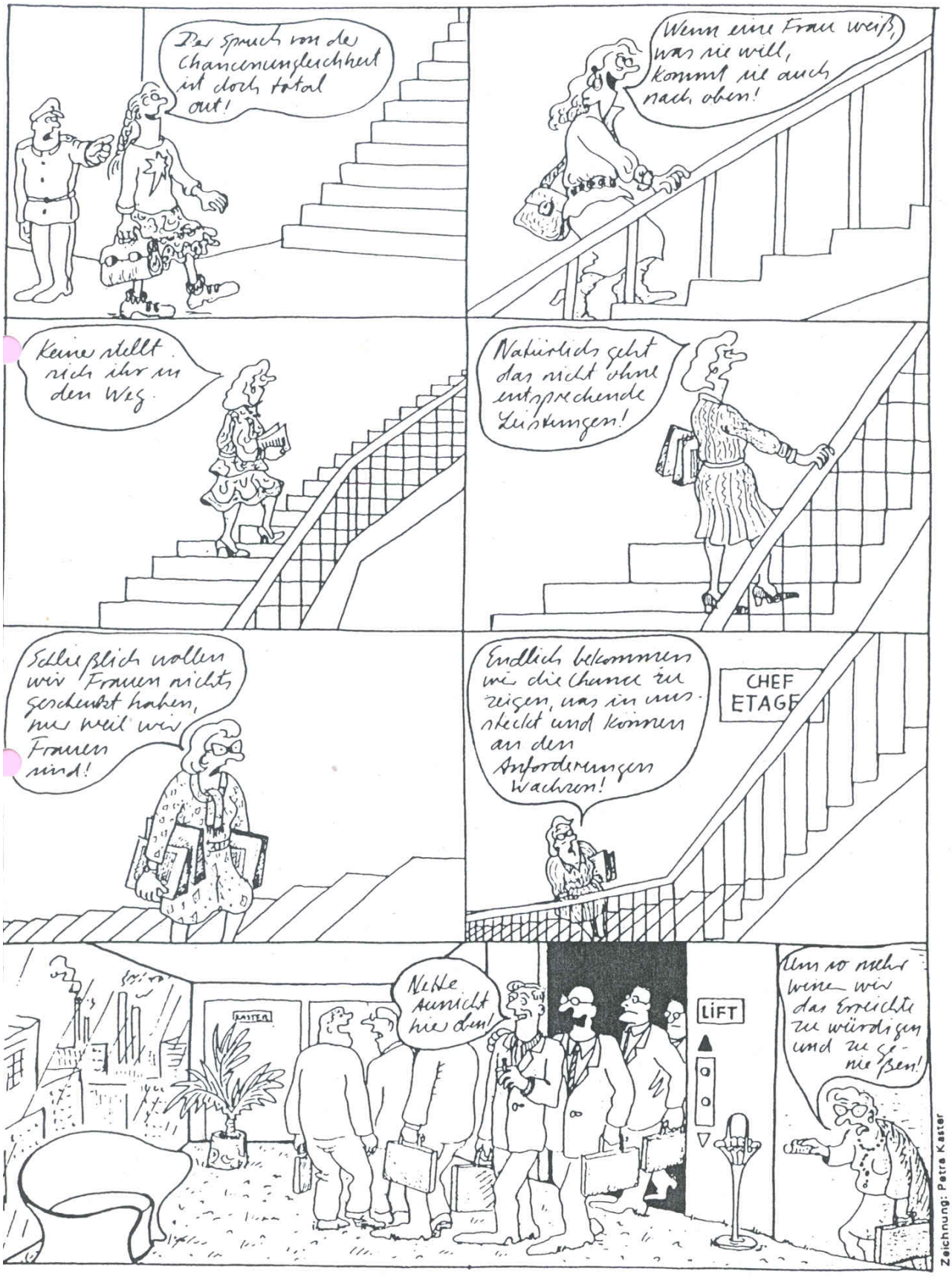
Zu der Bewegung in der Struktur gesellte sich in Trier eine räumliche: In den zurückliegenden Wochen und Monaten wurden an der Universität Trier viele Umzugskisten ein- und wieder ausgepackt, dabei längst verloren Geglaubtes wiedergefunden und sich endlich getrennt von viel zu lange Unerledigtem. Präsidium und Verwaltung haben Abschied vom Kloster Olewig gefeiert und Einzug im V-Gebäude gehalten; Fächer und Projekte sind von Campus I nach II gezogen oder haben splendid isolation in Schloss und Wohnung aufgegeben zugunsten einer verstärkten Mitte. Körperliche Bewegung verspricht die dem Sparzwang zum Opfer gefallene Schließung von Bibliothekszugängen und die eingeschränkte Abfallentsorgung am Arbeitsplatz.

Kurz und gut: Jede Menge Bewegung auf vielerlei Ebenen. Aber auch Stillstand wird registriert. So beauftragte der Senat im Juni 2002 „*die Hochschulverwaltung mit der Ausarbeitung eines überarbeiteten Entwurfs des Frauenförderplans unter Berücksichtigung der heutigen Erkenntnisse auf dem Gebiet des Gender Mainstreaming und in Ansehung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs*". 17 Monate gingen seither ins Land. Das neueste Hochschulranking ist leider kein Beleg, dass sich die Universität Trier in der Frage der Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit Stillstand leisten könnte. Auf dass sich im Sinne vieler Hinweise, Analysen und Meinungen auf den nachfolgenden Seiten bald was bewege,

herzlichst, Ihre

Claudia Winter

CARTOON


Der spricht von der Chancengleichheit ist doch total out!
Wenn eine Frau weiß, was sie will, kommt sie auch nach oben!
Keine stellt sich ihr in den Weg.
Natürlich geht das nicht ohne entsprechende Leistungen!
Schließlich wollen wir Frauen nichts geschenkt haben, nur weil wir Frauen sind!
Endlich bekommen wir die Chance zu zeigen, was in uns steckt und können an den Anforderungen wachsen!
CHEF ETAGE
Nette Aussicht hier oben!
LIFT
Um so mehr wissen wir das Erreichte zu würdigen und zu genießen!
Zeichnung: Petra Kaster

INTELLEKT HAT KEIN GESCHLECHT - BENACHTEILIGUNG SCHON

Hochschulen auf der Suche nach HochschulrätInnen 6
Mittelkürzungen nehmen kein Ende 7
Frauenförderung und Gender Mainstreaming: Doppeltes Netz ohne Boden? 9
Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile 10
EU-Kommission bestätigt mittelbare Diskriminierung durch deutsches Tarifrecht 12
Universität Trier: Hochschulranking nach Gleichstellung nur Ranggruppe 6 16
HRK entdeckt Mangel von Frauen in der Wissenschaft 17
Fazit: Mehr denn je! 19

WISSENSCHAFLTICHER NACHWUCHS

Wissenschaft als Beruf? – Qualifizierung in der Freizeit! 21
Gleichberechtigt – Gleichwertig – Gleichbehandelt 24
Nach der Promotion in das Tandem-Programm der VW-Stiftung? 25
Diskriminierung von wissenschaftlichen Teilzeitbeschäftigten durch HRG? 25

ALLES WAS RECHT IST ...

Sexuelle Belästigung ist keine Privatsache 26
Aktuelle Rechtsprechung 28

HOCHSCHULE UND FAMILIE

Studieren mit Kindern – ein Erfahrungsbericht aus Köln 30
Notgroschen 31
Ab in die Rasselbande 32

FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG

Zertifikat und Zentrum für interdisziplinäre Geschlechterstudien (ZIG) 33
Geschlecht als sozialpsychologisches Konstrukt 34
„Identität und Differenz. Geschlechterkonstruktion und Interkulturalität“ 35

FRAUEN FÖRDERN FRAUEN

Mit Mentoring zum Erfolg 36
Frauen in Führungspositionen sind gefordert 38
Mehr Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Sport 39
Johanna-Löwenherz-Stiftung 41
maecenia – Frankfurter Stiftung für Frauen in Wissenschaft und Kunst 41

FRAUEN ENGAGIEREN SICH

Damenwahl! 42
Notruf 44
Frauenförder- und Gleichstellungsstrukturen an der Universität Trier 45

AKTUELLES

Wussten Sie, dass das Frauenbüro ein Archiv führt?? 46
Broschüren 46
Termine 47
Ausschreibung Frauenförderpreis 48

HOCHSCHULEN AUF DER SUCHE NACH HOCHSCHULRÄTINNEN

Jede Hochschule in Rheinland-Pfalz ist mit In-Kraft-Treten des novellierten Hochschulgesetzes (HochSchG) erstmals aufgerufen, einen Hochschulrat zu bilden. Dieser soll aus zehn Mitgliedern bestehen, deren Amtszeit fünf Jahre beträgt. Fünf Mitglieder beruft das Wissenschaftsministerium aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft und öffentliches Leben; das vorsitzende Mitglied und eines der beiden stellvertretenden Mitglieder wird aus dieser Teilgruppe gewählt. Fünf Mitglieder bestellt der Senat mit 2/3 seiner Stimmen aus dem Kreis der Hochschulangehörigen, also Beschäftigten und Studierenden.

Der Hochschulrat hat nach § 74 HochSchG folgende **Aufgaben**:

- er **berät und unterstützt** die Hochschule in allen wichtigen Angelegenheiten und fördert die Bildung ihres Profils, ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit sowie ihre Weiterentwicklung;
- **er hat zuzustimmen**
  - der Grundordnung und ihren Änderungen
  - der Errichtung, Änderung und Aufhebung wissenschaftlicher Einrichtungen
  - den allgemeinen Grundsätzen des Senats zur Zuweisung der Mittel
  - dem Gesamtentwicklungsplan

Wenn es zu keiner Einigung zwischen Senat und Hochschulrat kommt, kann das Wissenschaftsministerium die Zustimmung des Hochschulrates ersetzen.

- **er macht Vorschläge**
  - zur Einrichtung von Studiengängen
  - zur Wahl der Präsidentin/des Präsidenten
  - evtl. zur Wahl der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten sowie der Kanzlerin/des Kanzlers
  - zu Entscheidungen über die Gewährung von Leistungsbezügen für Beamtinnen und Beamte

Eine konstruktive Herangehensweise, (mindestens) fünf geeignete Personen aus der Hochschule für die Übernahme dieser neuen Aufgabe in einem neuen Gremium zu gewinnen, könnte zunächst die Verständigung über ein Anforderungsprofil sein: Über welche **fachlichen Kenntnisse** und **persönlichen Kompetenzen** sollten HochschulrätInnen in spe im günstigsten Falle verfügen? Ohne Anspruch auf Vollständigkeit nachfolgend einige Eckpunkte:

Fachkenntnisse:
- Ein reflektiertes Verständnis vom Stellenwert und der Aufgabe von Bildung und Wissenschaft in einer demokratischen Gesellschaft (Vision),
- Kenntnisse von und Interesse an der Region:
  Welchen Stellenwert hat die Universität Trier in der Region und im Verhältnis zu benachbarten Hochschulen?

Kommunikationskompetenz:
- Überzeugungskraft
- Kontaktstärke
- Kooperations- und Vermittlungsfähigkeit

Soziale Kompetenz:
- Vertrauens- und Kritikfähigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Konfliktfähigkeit

Mit großer Regelmäßigkeit ist bei der Suche nach KandidatInnen die sog. Machtfrage präsent, bevor über das Profil der Gesuchten gesprochen wird. Nicht unbedeutsam auch, wer wann und in welchem Kreis mit überlegen darf, welche Personen geeignet sein könnten. Wenn dann doch gemeinsam über ein Profil nachgedacht wird, taucht vor dem geistigen Auge wie von selbst die eierlegende Wollmilchsau auf (sprachlich nicht ganz korrekt, da sie in der Regel männlichen Geschlechts ist). Dann ist der Schritt nur noch klein bis zu dem Punkt, wo die Suche nach der altruistischen, hochkompetenten, eloquenten Persönlichkeit ausschließlich auf die überschaubare Gruppe von Professoren hinaus läuft. Können Studierende, Wissenschaftliche MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen aus den Zentralen Bereichen und der Verwaltung mit Professoren konkurrieren? Diese Frage ist so leicht nicht zu beantworten. Dennoch gehört ein Professorenhabitus nicht notwendigerweise zum Anforderungsprofil.

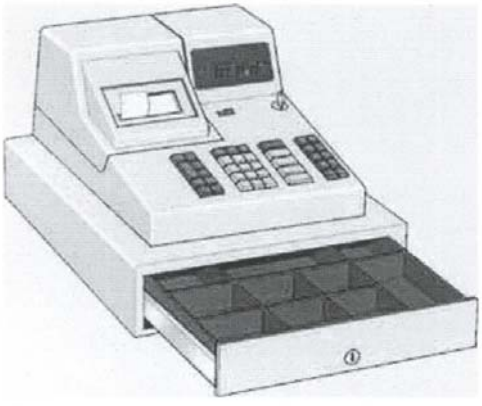
Außerdem stellt sich in diesem speziellen Fall des Hochschulrates die Frage, unter welchen Kriterien der Minister die 55 Persönlichkeiten gefunden hat, die ab sofort die 11 Hochschulen in Rheinland-Pfalz unterstützen und beraten sollen. Gehen wir vom Besten aus: Es sind Frauen und Männer, die die Hochschulen vor weiterer zweckhafter Ausrichtung auf politisch-ökonomische Ziele schützen und das Verschwinden ihres Eigensinns aufhalten wollen; die sich Hochschulen wünschen mit handlungsfähigen Menschen und AbsolventInnen, die ihre zukünftigen Berufe problembewusst und mit geschulter Phantasie ausüben.

Claudia Winter, Frauenbeauftragte

MITTELKÜRZUNGEN NEHMEN KEIN ENDE

Die Grundfinanzierung der Hochschulen ist in den vergangenen Jahren dramatisch eingebrochen. Die rheinland-pfälzischen Hochschulen liegen bundesweit an vorletzter Stelle. Doch die Leistungsfähigkeit der Hochschulen ist nicht unabhängig von der finanziellen Ausstattung.

Hinzu kamen im laufenden Jahr die Haushaltssperren. In einem offenen Schreiben verweist der Präsident der Universität Trier im April diesen Jahres auf die schwierige Haushaltslage: „Im Personalhaushalt klafft gegenwärtig eine Lücke von ca. 5 Millionen Euro, die durch Verlängerung von Wiederbesetzungssperren, zum Teil aber auch durch den völligen Verzicht auf die Wiederbesetzung von Stellen geschlossen werden muss“, ...und ... „der Sachhaushalt wurde mit einer Einsparauflage von 600.000 Euro versehen...“.



Von der schwierigen Lage ist jede und jeder an der Hochschule betroffen. Professuren sind nicht ausgenommen und ziehen negative Wirkungen für Qualifizierungs- und Assistenzarbeitsplätze nach sich. Bei der angekündigten Notwendigkeit weiterer Sparmaßnahmen aufgrund der Verschuldung der öffentlichen Haushalte ist noch kein Ende dieser Talfahrt in Sicht. Eine unvollständige Auflistung bereits eingeführter Einsparungen zeigt, dass die Auswirkungen gravierend sind:

✂	Hausverwaltung:	Einschränkung von Serviceleistungen im Pedelldienst, Einschränkung der Reinigungsdienste Einsparungen im Bereich Sicherheit bei Wachdiensten und Parkplatzbeleuchtung
✂	Rechenzentrum:	Einschränkung der Serviceleistungen
✂	Bibliothek:	Verzögerung der Buchbestellungen und Katalogisierungen Reduktion der Thekenöffnung der zentralen Eingänge
✂	Fachbereiche:	Stellensperren am Beispiel des FB I: - Professuren und wissenschaftliche MitarbeiterInnen: 12 Monate - wissenschaftlicher Nachwuchs: 6 Monate - Sekretariate: 6 Monate - andere nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen: 12 Monate Wegfall von Tutorien Streichung von Sprachkursen Streichung von Hilfskraftstellen in den Fächern, dem URT und der Bibliothek Reduzierung des Sachmitteletats Reduzierung des Frauenförderpreises
✂	Tarifrecht:	Kündigung der Tarifverträge über die Zuwendungen Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld

Frauen und ihre Arbeitsplätze an der Hochschule sowie ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind jedoch in besonderem Maße gefährdet. Und das hat Gründe: Mehr Frauen als Männer arbeiten auf befristeten Stellen, Teilzeitstellen und befristeten Teilzeitstellen. Ihre Erwerbsverläufe sind aufgrund der Übernahme von Familienarbeit oft Patchwork-Biographien. Ihre berufliche Absicherung ist von daher weit mehr gefährdet.

In Zeiten von Zuwächsen konnten auch Frauen von dem Mehr profitieren - umgekehrt sind sie in Zeiten knapper Kassen als Gruppe schnell wieder an den Grenzen des Erreichten, bzw. in Gefahr, das bislang Erreichte nicht halten zu können. Die Sorge, dass die derzeitige Finanzmisere der öffentlichen Hand an der Universität besonders die Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen gefährdet, ist durchaus berechtigt. Ein Beispiel dafür ist die ersatzlose Streichung von Sprachkursen, die überwiegend StudentInnen und weibliche Lehrbeauftragte trifft.

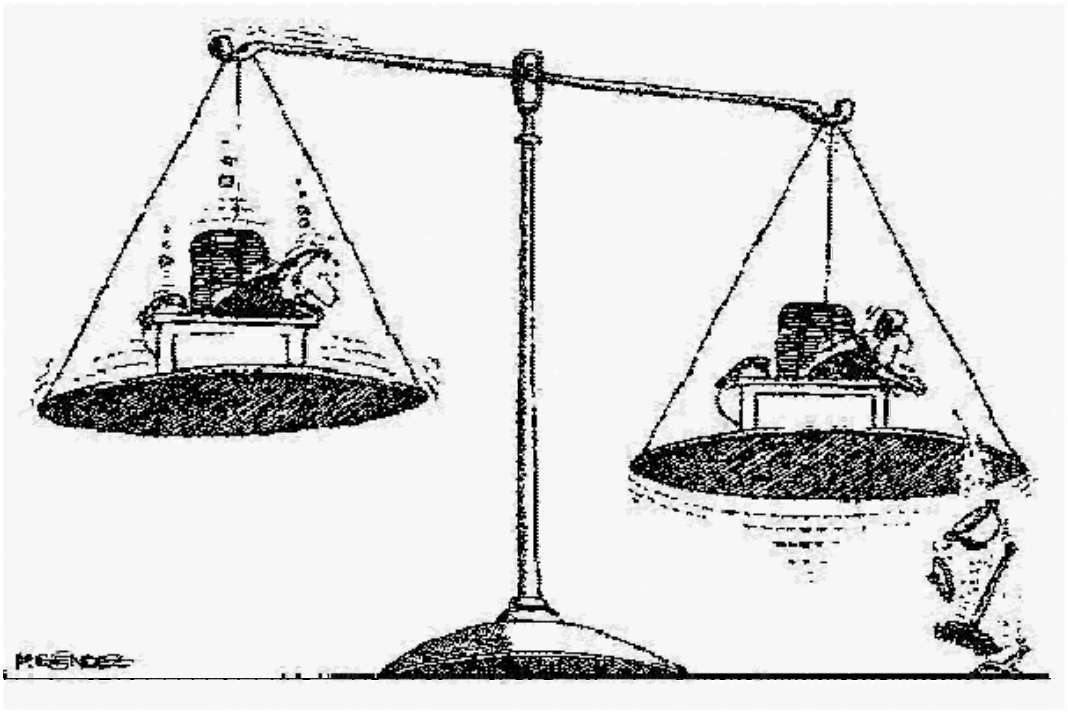
Die erneute Haushaltssperre des Finanzministers im September 2003 macht die sich fortsetzende Krisensituation sichtbar; darüber können auch die Worte von Wissenschaftsminister Zöllner, keine neuen Kürzungen bei den Hochschulen vorzunehmen, kaum hinwegtäuschen. Es gilt also gerade jetzt die Interessen von Frauen zu schützen und angemessen zu vertreten, damit sie nicht überproportional von den Kürzungen betroffen sein werden.

Dorothee Adam-Jager, Frauenreferentin

FRAUENFÖRDERUNG UND GENDER MAINSTREAMING: DOPPELTES NETZ OHNE BODEN?

Frauenförderung hat in vielen Bereichen ein Bewusstsein für die Situation von Frauen und deren strukturelle Benachteiligungen geweckt. Es wurden Gleichstellungsstrukturen geschaffen und entsprechende Maßnahmen implementiert, die auch aus unserer Hochschule nicht mehr wegzudenken sind. Als jüngstes und bundesweit erfolgreiches Beispiel dafür ist das Audit Familiengerechte Hochschule zu nennen.

Neben Fortschritten und Erfolgen gibt es auch Rückschläge; die Alma Mater behandelt ihre Töchter immer noch stiefmütterlich, an den aktuellen Daten zum Geschlechterverhältnis leicht ablesbar. Das bereits eingeführte Kaskadenmodell wurde wieder abgeschafft, der bisherige Frauenförderplan steht seit einem Jahr vor einer Neufassung, der Anreiz zur Frauenförderung im Innovationsfond des Mittelbemessungsmodells (MBM) beträgt derzeit gerade Mal 1%! Mehr als Not tut an dieser Stelle die Entwicklung eines neuen und wirksameren Anreizsystems, das diesen Namen auch verdient und damit letztlich zu einer konsequenten Förderung von Frauen an der Hochschule führen kann. Frauenpolitik kann und will sich nicht auf Überzeugungsarbeit beschränken, sie braucht Ressourcen, um handlungsfähig zu sein.



Zukünftig tritt neben die gesetzliche Aufgabe der Frauenförderung als ein weiteres Politikkonzept Gender Mainstreaming (GM). Mit der Verabschiedung des neuen Hochschulgesetztes sind alle AkteurInnen auf allen Ebenen der Organisation grundsätzlich verpflichtet, ihre Entscheidungen, Maßnahmen, Programme und Ressourcen am Prinzip der Gleichstellung der Geschlechter auszurichten. Geschlechtsspezifische Differenzen sollen in den Blick genommen und die Folgen von Entscheidungen und Vorhaben auf das Geschlechterverhältnis antizipiert werden. Sind nachteilige Auswirkungen zu erwarten, so sind die Entscheidungen zu verwerfen, bzw. im Sinne des Prinzips Geschlechtergerechtigkeit zu korrigieren.

Dabei ersetzt GM nicht die Frauenförderpolitik, sondern beide Verfahren werden als zwei sich ergänzende Ansätze im Sinne einer Doppelstrategie betrachtet: GM als die Überprüfung aller neuen Regelungen auf ihre Auswirkungen auf das jeweilige Geschlecht als eine weitere Politikmethode zur Gleichstellung, und Frauenförderung, um tradierten Benachteiligungen von Frauen mit entsprechenden Maßnahmen entgegen zu wirken.

Um von einer Gleichstellung de jure zu einer faktischen Gleichstellung zu kommen, gilt auch hier, die rechtlich festgeschriebene Gleichstellung und die damit verbundenen gleichstellungspolitischen Maßnahmen mit den notwendigen finanziellen Ressourcen auszustatten. Angesichts der schwierigen Haushaltslage ist der Handlungsspielraum für die Haushaltsplanung zur Zeit sicher sehr begrenzt und GM und Frauenförderung stehen zwar im Gesetz, nicht aber in der hochschulpolitischen Realität an erster Stelle. Dennoch ist eine geschlechtergerechtere Zuweisung der Mittel denkbar.

Die Verwirklichung von Gleichstellung hängt letztlich von der hochschulpolitischen Willensbildung und der entsprechenden Selbstverpflichtung zu ihrer Umsetzung ab. Dabei ist die Hochschule zukünftig auch aus finanziellen Gründen gut beraten, die entsprechenden Weichen richtig zu stellen.

Weitere Konsequenzen aus dem bisherigen und nun erweiterten gesetzlichen Auftrag wären eine Nachbesserung des Anreizsystems zur Frauenförderung und eine geschlechtergerechtere Verteilung der Mittel; diese sollten an die Stelle reiner Willensbekundungen treten. Ansonsten wäre für die Frage der Geschlechtergerechtigkeit an unserer Universität weiterhin nicht viel mehr gewonnen als ein nunmehr doppeltes Netz ohne Boden.

Dorothee Adam-Jager

DAS GANZE IST MEHR ALS DIE SUMME SEINER TEILE –

Erste Ergebnisse der Untersuchung zum Frauenförderpreis 2002

Neue Arbeitsformen und zunehmende Flexibilisierung kennzeichnen die Arbeitswelt in der Informations- und Wissensgesellschaft. Arbeitsstrukturen verändern sich zeitlich, organisatorisch und inhaltlich. Dadurch entstehen für Beschäftigte neue Chancen, aber auch neue Herausforderungen.

Auch an Hochschulen werden solche Veränderungen in vielen Bereichen sichtbar. Ein Beispiel dafür findet sich im Bereich „wissenschaftliches Sekretariat“. Dort wird das traditionelle Arbeitszeitmuster des vollzeitbeschäftigten Professors und der teilzeitbeschäftigten Sekretärin von Frauen durchbrochen, die zwei Teilzeitstellen zu einer Stelle in Vollzeit kombinieren.

Im Rahmen des Frauenförderpreises 2002 wurden an der Universität Trier diese Frauen zu ihren Erfahrungen zu den „besonderen Belastungen und Beanspruchungen von Sekretärinnen auf geteilten Stellen“, aber auch den Chancen, die mit diesem Arbeitsmodell verbunden sein können, befragt.

46 Sekretärinnen sind an unserer Hochschule zwei Vorgesetzten zugeordnet und damit in verschiedene Teams integriert; 27 Frauen arbeiten einem Büro, und 19 Sekretärinnen wechseln täglich zwischen zwei Büros.

Die Erhebung umfasst einen qualitativen Teil, in dem mit den Sekretärinnen vertiefte Interviews durchgeführt wurden, und eine Fragebogenerhebung. Die Rücklaufquote des Fragebogens war mit 77% erfreulich hoch, die Gesamtbeteiligung lag bei 72%. Die Auswertung der Interviews lässt folgende erste Ergebnisse erkennen:

Bei all diesen Sekretärinnen zeigte sich eine erhöhte arbeitsbedingte Belastung durch ein größeres Arbeitspensum, höheren Zeitdruck und höhere Anforderungen an die Koordination der beiden Stellen. Dass bei Sekretärinnen in einem Büro die Arbeitssituation personell, organisatorisch und zeitlich vermischt ist, stellt eine besondere Anforderung dar, weil sie für beide Vorgesetzte den ganzen Tag verfügbar sind und es schwierig ist, die unterschiedlichen Vorgaben miteinander in Einklang zu bringen und auszutarieren.

Die klare Trennung für Sekretärinnen in zwei Büros ist anstrengend, weil die Stelle nachmittags genauso frisch angetreten werden muss wie morgens, und weil man keine Mehrarbeit von der einen Stelle zur anderen Stelle mitnehmen und dann dort erledigen kann. Besonders für alleinerziehende Mütter von Kleinkindern ist der Wechsel zwischen Büros belastend, da sie in Notsituationen des Kindes flexibel reagieren müssen und dann mehrere Absprachen kurzfristig zu treffen sind.

Die Aufgaben der verschiedenen Stellen unterscheiden sich zum Teil erheblich, was jedoch von allen Frauen eher positiv bewertet wird, weil sie sich gefordert fühlen. Der Umgang mit mehr MitarbeiterInnen und Studierenden bedingt häufige Unterbrechungen, dies wurde als höhere Anforderung, aber nicht als zu belastend empfunden. Für die meisten Frauen ist es erfreulich, mehr soziale Kontakte zu haben. Die Umstellung auf die unterschiedlichen Führungsstile ihrer Vorgesetzten ist für die Frauen weniger schwierig. Ob Teilnahme an Fortbildung, Freistellungen und Einhaltung von Pausen möglich sind, hängt stark von den Vorgesetzten ab. Keine der Frauen klagte über psychische Beschwerden, auch wenn die kognitiven, sozialen und emotionalen Anforderungen hoch sind. Es wurden allenfalls Gefühle der Überlastung benannt. Als physische Beschwerden wurden Kopfschmerzen, Verspannungen, Rückenschmerzen und Übermüdung benannt.

Die meisten Sekretärinnen haben ihr jeweiliges Arbeitsmodell als das Vorteilhaftere eingeschätzt: Frauen mit einem Büro gefällt, dass sie nicht wechseln müssen und flexibler in der Zeiteinteilung sind. Frauen mit zwei Büros schätzen die klare Trennung der Arbeitsaufgaben und das Mehr an sozialen Kontakten.

Die Arbeitszufriedenheit hängt maßgeblich vom Umgang der Vorgesetzten ab; wichtig ist, dass sie ein Bewusstsein für die besondere Arbeitssituation auf geteilten Stellen haben und dies im täglichen

Arbeitsablauf berücksichtigen. Klare Absprachen und gute Kommunikation, auch zwischen den Vorgesetzten, sind die Basis für eine gute Zusammenarbeit. Insgesamt zeigt sich ein sehr heterogenes Bild der individuellen Arbeitssituationen, die jeweils unterschiedliche Vor- und Nachteile aufweisen.

Ob diese Ergebnisse aus den Interviews durch die Ergebnisse der Auswertung der Fragebogen bestätigt werden oder davon abweichen, welche weiteren Belastungen und welche Chancen die Mehrzahl der betroffenen Sekretärinnen für sich erkennen, erfahren Sie in der ausführlichen Dokumentation der Untersuchung, die über das Frauenbüro erhältlich sein wird. Ziel ist es, Empfehlungen zur Gestaltung dieser besonderen Arbeitsplatzkonstruktion herauszuarbeiten, die damit verbundenen Chancen zu wahren und wenn möglich zu verbessern, als auch die Belastungsspitzen zu reduzieren. Denn das Ganze bleibt durch die Anforderungen, die aus der Kombination der Stellen resultieren, auch in der Zukunft mehr als nur die Summe seiner Teile.

Bezug der Studie „Frauenförderpreis 2002 – Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ über das Sekretariat des Frauenbüros: frauenbuero@uni-trier.de, Tel. & Fax 0651-201-3197

Dorothee Adam-Jager

EU-KOMMISSION BESTÄTIGT MITTELBARE DISKRIMINIERUNG VON FRAUEN DURCH DEUTSCHES TARIFRECHT[1]

Als eines der „größten ungelösten Probleme“ bezeichnete die EU-Kommission „Beschäftigung in Europa 2002“ die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern. Als wesentliche Ursache werden übereinstimmend Defizite in der Arbeitsbewertung genannt, die frauendominierte Tätigkeiten schlechter bezahlen als männerdominierte. In den Bereichen Angestellte im mittleren Verwaltungsdienst, in Sekretariaten sowie in sozialen und erzieherischen Berufen werden Anforderungen, die an diese Tätigkeiten gestellt werden, nicht oder zu gering bewertet. Auf die Erfassung von körperlichen und psychischen Belastungen, wie z. B. häufige Arbeitsunterbrechungen und gleichzeitiges Erledigen mehrerer Aufgaben, wird sogar vollständig verzichtet. Merkmale, die vor allem für Männertätigkeiten zutreffen, werden dagegen unverhältnismäßig hoch gewichtet. Die Untersuchenden kommen zu dem Ergebnis, dass die Eingruppierungsmerkmale des BAT „das Wesen der Arbeit“ in den frauentypischen Tätigkeitsfeldern nicht erfassen.

[1] Die Ausführungen des Beitrags stützen sich auf: Feldhoff, Kerstin: „Grundwissen und oberflächlicher Einblick genügen“ – Zur Eingruppierung von „Vorzimmerdamen“, in: Der Personalrat 8/03, S. 301-309

Indes verbietet der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Tätigkeit jede Diskriminierung wegen des Geschlechts (Art. 141 Abs. 1 EGV). Das umfassende Gleichstellungsgebot gilt in allen Mitgliedsstaaten der EG zwingend und unmittelbar. Das erlaubt es den Arbeitsgerichten, Tarifverträge auf ihre Vereinbarkeit mit Art. 141 EGV zu überprüfen. Demnach müssen

> *Entgeltsysteme gemeinsame Bewertungskriterien für Frauen und Männer enthalten, die durchschaubar und nachvollziehbar sind, das Wesen der Tätigkeit sowie Anforderungen und Belastungen erfassen. Weiterhin müssen die Kriterien an objektivierbaren Faktoren wie Ausbildung, Fachwissen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen anknüpfen.*

Verstoßen nationale Rechts- oder Tarifnormen gegen Regelungen des Gemeinschaftsrechts - wie Art. 141 EGV - dürfen sie nicht länger angewendet werden.

Soweit die Interpretation der Rechtslage. In der Realität allerdings schreibt sich die mittelbare Diskriminierung solange fort, bis mutige Frauen oder Männer, unterstützt von einer starken Interessenvertretung, das Mammutvorhaben einer Arbeitsbewertung, die nicht auf der Diskriminierung eines Geschlechts aufbaut, unaufhaltsam ins Rollen bringen. Detaillierte Sachkenntnis im komplizierten Tarifrecht und langer Atem sind hierfür erforderlich. Die nachfolgenden Ausführungen sollen Licht auf einen kleinen Teilbereich eines Tarifrechts werfen, der Relevanz für eine Gruppe der Beschäftigten an der Universität Trier hat.

Einige tarifliche Merkmale für Angestellte an Hochschulen, die nach dem sog. Schreibkräftetarifvertrag eingestellt sind:

An den Universitäten in Rheinland-Pfalz gehört eine Schreibkraft mit 50 % der Wochenarbeitszeit (= 19,25 h) zur Grundausstattung einer Professur. Höhere Arbeitszeitkapazitäten der Schreibkraft können bei Berufungsverhandlungen und/oder Bleibezusagen der/des Vorgesetzten erzielt werden.

Zulagen für Schreibkräfte

Alle Angestellten, also nicht nur Schreibkräfte, erhalten eine **Allgemeine Zulage.** Diese beträgt in den Vergütungsgruppen BAT VIII – Vc bei Vollzeit 105,33 €, Teilzeitbeschäftigte erhalten sie anteilig.

Bis zu 40 % der Schreibkräfte einer Hochschule können eine (widerrufliche) **Leistungszulage** bis zum Fünffachen des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und der zweiten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe BAT VII erzielen. Voraussetzung: Antrag und Nachweis über 300 Anschläge/Min. bei max. 9 Fehlern. An der Universität Trier wird üblicherweise das Vierfache gezahlt (ca. 120 € bei Vollzeitbeschäftigten, Teilzeitkräfte anteilig). Die Gewährung der Leistungszulage muss nach zwei Jahren bestätigt werden. Diese Leistungszulage reduziert jedoch die Allgemeine Zulage um ca. 47 € bei Vollzeitbeschäftigten[2].

Nach zwölfjähriger **Bewährung** in BAT VII erhalten Schreibkräfte eine monatliche Zulage in Höhe von 9,5 % der Anfangsgrundvergütung (ca. 110 €).

Der Arbeitsvertrag der Schreibkräfte basiert auf dem 1991 gekündigten BATarifvertrag, Teil II Abschnitt N, ‚Angestellte im Schreibdienst'. Jahre nach der Kündigung dieser Anlage N wurden den an der Universität Trier neu eingestellten Frauen im Schreibdienst die Zahlung dieser **Funktionszulage** (8 % der Grundvergütung = ca. 110 €) gestrichen. Mit ihrem Arbeitsvertrag übernehmen die Angestellten alle Bedingungen der gekündigten Anlage N (mit Ausnahme der Funktionszulage) und werden wie folgt eingruppiert:

- in BAT VIII, wenn sie keinen Schreibnachweis über 270 Anschläge/Minute erbringen[3], (monatlich 1195 € Grundvergütung bei Lebensaltersstufe 29 Jahre und Vollzeit)
- in BAT VII mit einem Schreibnachweis von 270 Anschlägen/Min. (monatlich 1293 € Grundvergütung bei Lebensaltersstufe 29 Jahre und Vollzeit)

Alle hier aufgeführten Zulagen , d. h. die

- Allgemeine Zulage,
- Funktionszulage (für Schreibkräfte, die vor 1997 eingestellt wurden),
- Leistungszulage (bis zu 40 % der Schreibkräfte) und
- Bewährungszulage (nach 12-jähriger Beschäftigungszeit)

sind sozialversicherungspflichtig und damit auch rentenwirksam.

Stellenhebungen im Rahmen der 10 %-Ermächtigung

Die Universität hat im Umfang von 10 % der zugewiesenen Stellen einer Vergütungsgruppe die Möglichkeit Stellenhebungen durchzuführen. Wenn z. B. die Angestellte Lisa Müller, bisher nach BAT VI b eingruppiert, wegen unvermeidbarer neuer Aufgaben höherwertige Tätigkeiten verrichten soll, aber keine höherwertige Stelle vorhanden ist, kann auf Antrag und im Rahmen der 10 %-Grenze in diesem Beispielfall eine Vc-Stelle eingerichtet werden.

Wechsel in den Fremdsprachentarif

Mit dem Nachweis der Fremdsprachenprüfung sowie mit über sechs Monate geführten Arbeitsaufzeichnungen, die Einzeltätigkeiten unter Angabe der entsprechenden Zeitanteile auflisten, bei denen der Fremdsprachenanteil mindestens 50 % umfasst, sollte die Schreibkraft den Wechsel in den **Fremdsprachentarif**[4] beantragen. Je nach Anzahl der Fremdsprachen (1-3) und nach Schwierigkeitsgrad (nach Diktat geschrieben; Übersetzungen in oder aus einer Fremdsprache; in einer frem-

[2] Protokollnotiz Nr. 4 zum Teil II Abschnitt N der Anlage 1 a zum BAT sowie § 8 Tarifvertrag der Zulagen an Angestellte

[3] Teil II Abschnitt N der Anlage 1a zum BAT

[4] Teil IV Abschnitt A Unterabschnitt III der Anlage 1a zum BAT

den Sprache lexikographische Vorarbeiten leisten) bietet dieser Tarif Eingruppierungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten von BAT VII bis IV b.

Eingruppierungsmerkmale der Vergütungsgruppen VIII bis Vb Allgemeine Verwaltung

Grundlage der Bewertung von Angestellten[5] ist die konkrete Tätigkeit auf der Basis einer Arbeitsplatzbeschreibung. In dieser werden die Tätigkeiten in „Arbeitsvorgänge" zerlegt. Als „Arbeitsvorgänge" sind „Arbeitsleistungen definiert, die zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen". Anschließend wird jedem Arbeitsvorgang ein zeitlicher Anteil an der Gesamtarbeitszeit zugewiesen (z. B. Sekretariatsarbeiten 45 % Zeitanteil, Korrespondenz und Schriftverkehr 30 %, Organisations- und Informationsaufgaben 25 %). Danach wird geprüft, welche Eingruppierungskriterien die einzelnen Arbeitsvorgänge erfüllen. Der BAT sieht in den hier behandelten Vergütungsgruppen folgende „Heraushebungsmerkmale" vor, die stufenweise aufeinander aufbauen:

a) „schwierigere Tätigkeiten" (ab VGr VIII)
b) „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" (ab VGr VII)
c) „selbständige Leistungen" (ab VGr VIb)
d) „gründliche und umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen" (ab VGr Vb)

Erfüllt nun ein Arbeitsvorgang ein bestimmtes Kriterium, wie z. B. „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse", umfasst aber nicht 50 % der Gesamtarbeitszeit (sondern beispielsweise nur 45 %), so ist er nicht bewertungsrelevant. Dies führt dazu, dass erhebliche Anteile der Tätigkeiten nicht bewertet werden.

Das LAG Köln ist in einem Verfahren in 2001 zu dem Schluss gekommen, dass die Tätigkeitsmerkmale von BAT VIII auf eigentliche Verwaltungsaufgaben zugeschnitten sind und damit den Aufgaben von ‚Vorzimmerkräften' nur unzureichend gerecht werden. Es beruft sich dabei auf eine Entscheidung des BAG vom 28.4.82[6], dass die besonderen Qualifikationen in Sekretariaten im BAT Allgemeine Verwaltung nur ungenügend berücksichtigt werden. D. h., dass ein Wechsel der Schreibkräfte aus dem Schreibkräftetarifvertrag in den Allgemeinen Teil des BAT nicht zu einem Zustand führen, der frei von mittelbarer Diskriminierung wäre. Der Weg, der dort hin führt, geht nur über eine gründliche Überarbeitung der Arbeitsbewertung. Die Zwischenzeit könnten die Hochschulen nutzen, ihre Entgelt-Spielräume so auszuschöpfen, dass die Lücke zwischen Inanspruchnahme von Arbeitsvermögen und entrichtetem Gehalt kleiner wird.

Claudia Winter

[5] vgl. BAT §§ 22-25
[6] BAG AP Nr. 62 zu §§ 22, 23 BAT 1975

UNIVERSITÄT TRIER BEIM HOCHSCHULRANKING NACH GLEICHSTELLUNG NUR IN RANGGRUPPE 6

Nachdem die Zeitschrift „Der Spiegel“ und das Centrum für Hochschulentwicklung CHE in ihren Hochschulrankings das Kriterium Gleichstellung unberücksichtigt ließen, hat das Competenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS, diese Lücke geschlossen.

Dessen im September 2003 vorgelegtes Ranking deutscher Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten stützt sich in dieser ersten Erhebung ausschließlich auf quantitative Daten und output-Kriterien. Für den Vergleich wurden sieben Indikatoren entwickelt und die Daten des Statistischen Bundesamtes herangezogen.

Ausgangspunkt ist die Anzahl der Studentinnen einer Hochschule. Die Zahl der Promotionen und der Habilitationen von Frauen, ihr Anteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und an den Professuren sind die Indikatoren, die sich rechnerisch auf die Anzahl der Studentinnen beziehen.

Berechungsbeispiel: Der Indikator für den Bereich „Professuren“ berechnet sich so, dass der Frauenanteil an den Professuren durch den Frauenanteil an den Studentinnen dividiert wird. Bundesweit lag der Frauenanteil an der Professuren 2001 bei 11,19 % (Uni Trier: 9,4 %), der Studentinnenanteil bei 46,73 % (Uni Trier: 56,1 %). Der Indikator beträgt also 0.240 (Uni Trier: 0.167). Die Universität Trier befindet sich in der Rangliste der Professuren daher lediglich in der Mittelgruppe.

Um Zufallsschwankungen einzugrenzen wurde darauf verzichtet, Rangplätze zu vergeben. Statt dessen hat man Ranggruppen nach Quartilen gebildet: Nach Höhe des Indikators geordnet wird den Hochschulen der ersten 25 Prozent der Rangwert der Spitzengruppe zugeteilt, die Hochschulen der nächsten 50 Prozent der Rangwert der Mittelgruppe und die letzten 25 Prozent befinden sich in der Schlussgruppe.

Die Universität Trier hat im ersten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten folgendes Ergebnis erzielt:

Bewertete Bereiche	**Spitzen-gruppe**	**Mittelgruppe**	**Schlussgruppe**
Studierende	1.067[7]		
Promotionen		0.617[1]	
Habilitationen			0.169[1]
Hauptberufl. Wiss. Personal		0.555[1]	
Professuren		0.184[1]	
Steigerung Frauenanteil hauptberufl. Personal 1996-2001		3.59[8]	
Steigerung Professorinnen 1996-2001			-0.14[2]

Gesamtbewertung: Ranggruppe 6 (von insgesamt 8 Gruppen) mit sechs von insgesamt 14 möglichen Punkten.

Chancengleichheit ausschließlich an quantifizierbaren Ergebnissen fest zu machen, ist weder durchführbar noch wünschenswert. Gleichwohl können diese Indikatoren eine erste Grundlage für ein

[7] Da der Frauenanteil in Deutschland immer noch mit höherer Qualifikationsstufe abnimmt, liegen die Indikatoren zwischen 0 und 1: Ein Wert nahe bei 1 signalisiert, dass eine Hochschule diese Differenz gering gehalten hat.
[8] Dieser Indikator gibt die Prozentpunkte an, um die der Frauenanteil gestiegen, bzw. bei einer negativen Zahl, gefallen ist.

prozessbegleitendes Monitoring sein. Schließlich haben die Hochschulen einen eindeutigen Auftrag für die Nachteilsbeseitigung unter den Geschlechtern. Das novellierte Hochschulgesetz (HochSchG), das zum 1.9.03 in Rheinland-Pfalz in Kraft trat, erteilt diesen Auftrag wie folgt:

§ 2 (1) ... Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).

§ 2 (2) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

§ 5 Die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre einschließlich der Förderung des wiss. Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags soll regelmäßig unter Mitwirkung der Frauenbeauftragten gemäß § 72 Abs. 4 bewertet werden ...

§ 102 Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wiss. Nachwuchses erbrachten Leistungen und Belastungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen. Innerhalb der Hochschule ist entsprechend zu verfahren.

Frauenförderung ist bereits ein Kriterium in den beiden Finanzierungskonzepten (PBK und MBM); Jetzt gibt es einen Vergleichsmaßstab, mit dem Hochschulen ihre Leistungen in diesem Bereich einordnen können.

Die cews. publik. no 5 ***Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten*** ist ausleihbar im Frauenbüro, DM 39, und als pdf unter www.cews.uni-bonn.de verfügbar.

Claudia Winter

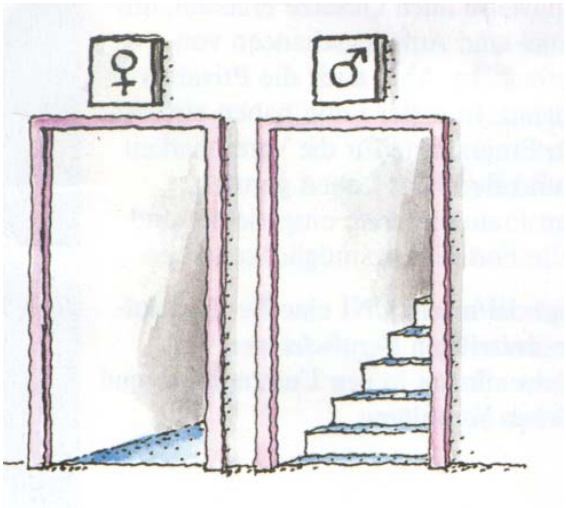
HRK ENTDECKT MANGEL VON FRAUEN IN DER WISSENSCHAFT

Zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“ und damit zu ihrer Marginalität im Wissenschaftsbetrieb tagte im Mai diesen Jahres die Hochschulrektorenkonferenz in Dresden. In der Frage der Positionen von Wissenschaftlerinnen rangiert Deutschland im europäischen Vergleich immer noch am unteren Ende der Skala. So wurde also doch noch „entdeckt“, was seit vielen Jahren für engagierte Frauen in diesem Feld ein brennendes Thema ist.

In Anbetracht der Zahl der Programme zur Frauenförderung und der Emeritierungswelle hätte man eine deutliche Verbesserung der Verhältnisse erwarten dürfen; diese ist aber so nicht eingetreten. Trotz langsam steigender Tendenz gibt es immer noch zu wenig Frauen in akademischen Führungspositionen, zu wenig qualifizierten weiblichen Nachwuchs in naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen und zu wenig weibliche Vorbilder für die nachkommende Generation.

Der Rückzug der Frauen aus der deutschen Wissenschaft beginnt früh, zu oft schon nach dem Studium. Die Tatsache, dass die wissenschaftliche „Beschleunigungsphase“ der Promotion und des Postdoktorats mit der Familienplanung kollidiert, verschärft die Situation. Darüber hinaus ist die Frage, wie Frauen fairer durch die „Black Box Berufungskommission“ kommen könnten, längst nicht beantwortet.

Trotz der bisherigen politischen Maßnahmen zur Gleichstellung bleibt der Weg für Frauen an die Spitze der Pyramide in der Wissenschaft steinig. Die vorhandenen Abwehrmechanismen sind subtiler, nicht unbedingt weniger geworden. Es handelt sich um verdeckte, oft nicht bewusste Diskriminierung, die weitgehend den strukturellen Barrieren, aber auch den stereotypen Bildern in den Köpfen geschuldet ist. Verwirklichung von Chancengleichheit ist und bleibt daher Aufgabe einer zukunftsorientierten geschlechtergerechten Hochschulpolitik, und ist damit die eine Seite der Medaille.



Die andere Seite ist die Frage ökonomischer Vernunft; volkswirtschaftlich betrachtet kann es sich die Republik aufgrund der demographischen Entwicklung jedenfalls nicht länger leisten, auf kluge Köpfe verzichten. Die Förderung begabter Männer und Frauen in einer Gesellschaft, die Bildung als ihr größtes Kapital betrachtet, bleibt eine der wichtigsten Aufgaben der Zukunft. Der Wandel der Hochschullandschaft sollte also auf die Herausforderungen der Wissensgesellschaft und der zunehmenden Internationalisierung von Wirtschaft und Wissenschaft antworten. Länder, die Chancengleichheit von Frauen verwirklichen, werden international wettbewerbsfähiger sein. Benachteiligung von Frauen stellt - jenseits der Frage der Geschlechtergerechtigkeit - nicht nur in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung, sondern gesamtgesellschaftlich eine sinnlose, weil vermeidbare, Vergeudung menschlicher Ressourcen und Kompetenz, einen Verzicht auf wesentliches Humanpotenzial dar.

Bei den besagten Problemen sind praktische Lösungen seitens der Politik und der Scientific Community gefragt. Um Frauen in den Führungspositionen der Wissenschaft zu stärken, plädierte Präsident Prof. Dr. Landfried zum Abschluss der Tagung dafür, **dass alle Hochschulleitungen Frauenförderung zur Chefsache machen müssten; Frauenförderung und Familienorientierung seien in das Selbstverständnis von Hochschulen zu integrieren.**

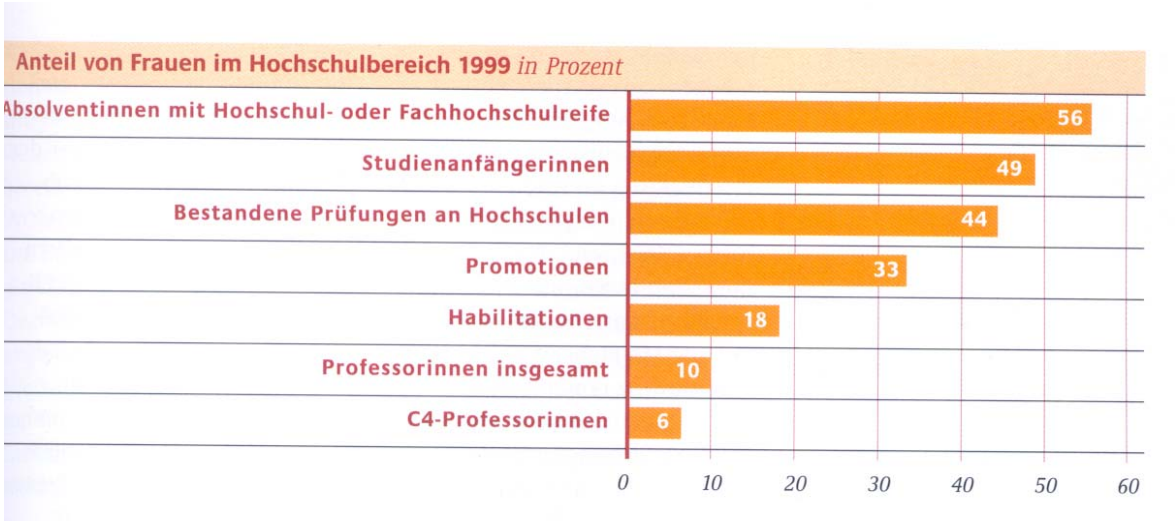
Für die **Umsetzung dieses Ziels** nannte der Präsident folgende wesentlichen Punkte:

- mehr Neutralität bei der Evaluation wissenschaftlicher Leistungen durch veränderte Verfahren
- neue Verfahren für die qualitative Gewichtung von Publikationen
- Verbesserung der Forschungs- und Arbeitsbedingungen durch Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Mentoring- und Coaching-Programme für Frauen
- gezielte Förderung von Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich
- Schulung der Vorgesetzten im Bereich Geschlechtergerechtigkeit
- Stärkung der Chancen von Wissenschaftlerinnen durch genauere und ständige Beobachtung der Berufungsverfahren bei der Besetzung von Führungspositionen und durch die Integration von Frauen in die fachwissenschaftlichen Netzwerke.

Der Ankündigung, das Thema aufbauend auf den Ergebnissen der Jahresversammlung weiter zu verfolgen, ist das HRK-Plenum mit der Verabschiedung einer Empfehlung zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschulen am 8. Juli 03 in Berlin nachgekommen: www.hrk.de/beschluesse/3364.htm.

Ob dies ein für die Nachwuchswissenschaftlerinnen ein hoffnungsvolles Ergebnis ist, muss sich erst noch zeigen, denn Empfehlungen allein, so sehr sie zu begrüßen sind, schaffen noch keine neuen Realitäten. Einen durchgreifenden Wandel wird es wohl nur geben, wenn sich Frauen weiter aktiv für die Modernisierung der Hochschulen engagieren, die Gremienarbeit nicht den Männern überlassen, sondern die Veränderungen aktiv und richtungsweisend mitgestalten.

Dorothee Adam-Jager

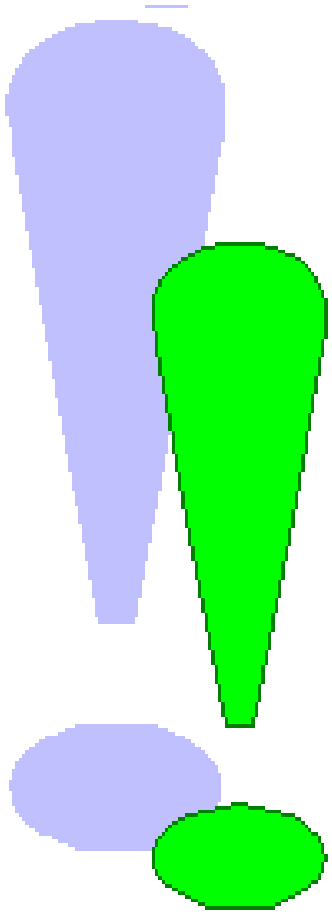


Quelle: Frauen in Deutschland, August 2002

FAZIT: MEHR DENN JE!

Die Beantwortung der Frage des provokativen „Warum“ und des „Wie Weiter“ von Frauenförderung soll vor dem Hintergrund der vorangegangenen Überlegungen beantwortet werden. Fraglos hat Frauenförderung an der Universität Trier seit ihren Anfängen ein entsprechendes Bewusstsein für die Situation der Frauen geweckt, wesentliche Strukturen geschaffen, Fördermaßnahmen implementiert und umgesetzt.

Sie hat sich als ein wichtiges Strukturelement von Hochschulpolitik bewährt, auch wenn es immer wieder Gegenwind aus den verschiedensten Richtungen gab und weiterhin geben wird. Die (un)bewusste Angst, die Förderung von Frauen könne Männer benachteiligen, scheint sich stabil zu halten, obwohl dies nachweis-



lich eben nicht der Fall ist. Aber die Bilder in den Köpfen bestimmen Denken, Fühlen und Handeln von Menschen und sind zum Teil äußerst resistent gegen Veränderungen. Die Korrektur scheint ein langwieriger, dennoch nicht aussichtsloser Prozess, an dem engagiert gearbeitet werden muss.

Dass Frauen die Hälfte des Personals stellen und ihre spezielle Arbeitssituation im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung bislang von den Verantwortlichen noch nicht explizit in den Blick genommen wurde, wirft berechtigte Fragen auf, verlangt Einsatz und Überzeugungskraft, auch diese Perspektive einzunehmen, mitzudenken, in Entscheidungen konsequent zu berücksichtigen.

Wie sich gezeigt hat, kann auf die Beibehaltung und Fortführung von Frauenförderung nicht verzichtet werden, auch wenn zukünftig Gender Mainstreaming als eine weitere Politikmethode zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule hinzukommt, da tradierte Benachteiligungen und verkrustete Strukturen von dem neuen Instrument nicht zwangsläufig, und vor allem nicht rückwirkend, erfasst werden.

Sowohl für Studentinnen, für Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen, als auch für die Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich bestehen je spezielle Probleme und Barrieren für Frauen, deren Überwindung weiterhin eine hohe Anforderung an alle Beteiligten darstellt und von ihrem Aufforderungscharakter bislang nichts verloren hat.

Nicht zuletzt erzwingt die gegenwärtige gesamtgesellschaftliche Entwicklung, die schlechte Lage der Wirtschaft und die Überschuldung der öffentlichen Hand auch an unserer Hochschule einen unvermeidbaren und schmerzlichen Sparkurs, der Personalabbau zur Folge haben wird. Davon werden nicht nur Frauen, aber aus bekannten Gründen überwiegend Frauen betroffen sein. Deshalb ist eine Interessenvertretung für Frauen kein Luxus, auf den man verzichten könnte, sondern bittere Notwendigkeit.

Soll zukünftig die Situation von Frauen an unserer Universität sich nicht spürbar verschlechtern, sondern weiter verbessern, kann man die Frage nach der Notwendigkeit von Frauenförderung jenseits ihrer gesetzlichen Vorgabe als Aufgabe der Hochschule eigentlich nur mit dem Fazit "Mehr denn Je!“ beantworten.

Dorothee Adam-Jager

WISSENSCHAFT ALS BERUF? – QUALIFIZIERUNG IN DER FREIZEIT!

Die Arbeitsbedingungen der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WM) mit befristeten Verträgen untersuchte zu Beginn des vergangenen Jahres Hannelore Reiner an der TU Berlin. Hier nun ihr Bericht:

Zum Stichtag hatten 1674 WM einen befristeten Vertrag; 562 von ihnen beteiligten sich an der Befragung, also 34 %. In der Studie ist keine Fakultät über- oder unterrepräsentiert. Auch das Männer-Frauen-Verhältnis entspricht dem an der gesamten TU.

Personalrat und Mittelbauinitiative hatten auf die Durchführung der WM-Studie 2002 gedrängt, nachdem zunehmende Beschwerden und Kündigungen darauf hinwiesen, dass sich die Situation der WM zu verschlechtern schien. Daraufhin wurden die Arbeitsbedingungen systematisch untersucht. Besonderes Augenmerk wurde auf die Phase der Promotion gerichtet, schließlich wird mit der Einführung der Juniorprofessur eine herausragende Doktorarbeit verlangt.

Laut Berliner Hochschulgesetz steht WM auf Qualifikationsstellen ein Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit für ihre wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung. Doch knapp 40% der Befragten halten die fristgerechte Erstellung ihrer Arbeit für nicht realisierbar und rechnen mit erheblichen Verzögerungen. Sie schätzen, dass nur jede/r Zweite die Qualifikationsarbeit – Promotion oder Habilitation – innerhalb der Vertragslaufzeit bewältigt.

Als Gründe werden vor allem Mängel in der Betreuung und Ablenkung durch zu viele Aufgaben im Fachbereich genannt. Als ein Indikator dafür gelten Überstunden. Beschäftigte mit voller Stelle (38,5 Std.) arbeiten tatsächlich im Schnitt 44,6 Stunden. Diese Diskrepanz ist bei Teilzeitkräften noch viel deutlicher; demnach hat eine Zweidrittelstelle (25,7 Std.) real 41,6 Stunden, bei halben Stellen (19,25 Std.) ist die Diskrepanz am größten und kommt mit einer realen Arbeitszeit von 38,7 Stunden mehr als einer Verdoppelung gleich. Hinzu kommt, dass 37 % der WM mehr unterrichten müssen, als arbeitsvertraglich vorgesehen, eine Mehrleistung, die sie fast immer ohne Ausgleich erbringen. So können durchschnittlich nur 26 Prozent der Arbeitszeit für die Qualifikationsarbeit verwendet werden. Insbesondere bei auf halber Stelle Beschäftigten wird die Promotion in der Freizeit und ohne Entgelt geschrieben.

Desweiteren beklagen die Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen geringe Personalausstattung, mangelhafte Bibliotheken, veraltet ausgestattete Labore, Werkstätten und PC-Pools, und sehen in den reformbedürftigen Studien- und Prüfungsordnungen weitere Hemmnisse auf dem Weg zur Qualifikation. Die detaillierten Ergebnisse der Berliner Studie sind im Internet abrufbar unter:
www.tu-berlin.de/presse/doku/wm-studie/

Qualifizierungsbedingungen verschlechtern sich aufgrund der Haushaltsdefizite

Nach Auskunft des Präsidenten Peter Schwenkmezger häufen sich an der Universität Trier vorzeitige Vertragsauflösungen durch Wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Mit Blick auf die hohen Erwartungen an den Wissenschaftsstandort Deutschland ein alarmierendes Zeichen. Lenkt man den Blick jedoch auf die chronisch unterfinanzierten Personalhaushalte der Hochschulen, so scheinen die monatelangen Wiederbesetzungssperren die Lösung des Finanzproblems zu sein. Allerdings eine Lösung auf Kosten vor allem der Studierenden, aber auch der Lehrenden, die die entstehenden Lehr- und Betreuungslücken schließen sollen. AbsolventInnen mit hervorragenden Abschlüssen und hohem Interesse an der Weiterqualifizierung wenden der Universität unter diesen Bedingungen den

Rücken. Dies besonders in den Fächern, die im Vergleich mit den Verdienstmöglichkeiten in bestimmten Branchen schlecht abschneiden.

Mehr als fragwürdig sind jedoch auch die hausgemachten Arbeitsbedingungen auf manchen Stellen: So lässt man sich an der Universität Trier von promovierten MitarbeiterInnen, die einen befristeten privatrechtlichen Arbeitsvertrag erhalten, eine Absichtserklärung über die Habilitation unterzeichnen, bürdet ihnen acht Semesterwochenstunden Lehre auf, überträgt ihnen die Fachstudienberatung sowie weitere zeitraubende wissenschaftliche Dienstleistungen für das Fach oder den Fachbereich. Dass die Universität in einem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten bei den Habilitationen von Frauen ein grottenschlechtes Ergebnis einfährt, kann auf dem oben geschilderten Hintergrund nicht verwundern. Falls ihr jedoch ein besseres Ergebnis im Ranking nicht so bedeutsam scheint, so könnte ein Blick auf die Indikatoren der Finanzierung von Hochschulen hilfreich dabei sein, die Bedingungen zu verbessern: Die Diskrepanz zwischen den bundesdeutschen Habilitationsraten und jener an der Universität Trier kostet letztere bares Geld im Mittelbemessungsmodell. Schlechte Qualifizierungsbedingungen verhindern, verzögern oder verunmöglichen Abschlüsse; von diesen hängt jedoch ein beachtlicher Teil der staatlichen (71er) Mittelzuweisung ab.

Arbeitsraum für DoktorandInnen mit Stipendium

Leiden die DoktorandInnen mit Stelle an der Universität unter der Überbeanspruchung durch wissenschaftliche Dienstleistungen, so ist für DoktorandInnen mit Stipendium die fehlende Anbindung an das Fach ein echtes Manko. Seit Jahren fordert die Frauenbeauftragte die Hochschule auf, für diese Gruppe ihres potenziellen Nachwuchses Arbeitsräume im Umfeld des Faches oder im Fachbereich zur Verfügung zu stellen. Bietet doch die räumliche Nähe zur scientific community Möglichkeiten der Zusammenarbeit, der Peer-Unterstützung in kritischen Phasen der Qualifizierung sowie Kontakte und informelles Wissen über das Funktionieren des Wissenschaftsbetriebs. Des weiteren kann eine belastende Isolation am häuslichen Arbeitsplatz mit einem gemeinschaftlichen Arbeitsraum vor Ort verhindert werden.

Ab sofort steht den DoktorandInnen der Universität Trier, die ihre wissenschaftliche Arbeit bisher überwiegend zu Hause erstellen mussten, ein Arbeitsraum mit vier internetfähigen PCs, einem Drucker, Haustelefon und vier Arbeitstischen zur Verfügung. Der Raum befindet sich im Drittmittelgebäude, was bedeutet, dass die Nähe zum Fach leider nicht gegeben ist. Es muss sich daher in den nächsten Monaten zeigen, ob diese Arbeitsmöglichkeit zur Verbesserung der Situation der Betroffenen beiträgt.

Interessierte erhalten die Zugangs- und Nutzungsberechtigung gegen die Hinterlegung eines Schlüsselpfands in Höhe von 20 Euro im Frauenbüro bei Frau Kirsten, montags bis donnerstags von 9-12 Uhr, Tel. 201-3197, E-Mail: frauenbuero@uni-trier.de.

Perspektiven und Praxis 2004

Die Frauenbeauftragten der Universität Trier werden im kommenden Jahr erneut eine Veranstaltungsreihe unter dem obigen Titel durchführen. Die Angebote wenden sich im Besonderen an Studentinnen in der Abschlussphase, an Promovendinnen und Habilitandinnen.

Sie wollen

- Entscheidungshilfen in Übergangsphasen anbieten Promotion – was spricht gegen sie, was dafür?
- informelles Wissen im Kontext der Qualifizierung vermitteln („Qualifizierungsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen“)
- den Blick öffnen für berufliche Alternativen (Professorin werden an der FH).

Weitere Informationen zum Programm ab Dezember 03 auf unserer Homepage:
http://**www.uni-trier.de/frauenbuero**/aktuell/termine_tagungen.htm
sowie telefonisch 0651/201-3196/7
und per E-Mail **frauenbuero@uni-trier.de**.

Studieren und jobben

Über das Projekt **„Students at work“** bietet der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) eine Beratungshomepage für erwerbstätige Studierende an. Unter dem Punkt „Students at work“ gibt es Informationen über Beschäftigungsverhältnisse, Versicherung, Steuern, Rechte im Job und Praktika. Wissenswertes zu den Themen Stipendien, Unterhalt der Eltern, Bafög, Anspruch auf Sozialleistung, Kindergeld und Studieren mit Kind findet man unter dem Punkt „Infos“.

Über den E-mail-Service wird zu arbeitsrechtlichen Themen (Gehalt, Urlaub, Kündigung, Arbeitsvertrag, Gültigkeit eines Tarifvertrages etc.) eine Online-Beratung angeboten.

Zu dem Projekt **„Students at work“** gehört jedoch nicht nur die Website. Das Angebot umfasst auch die Vor-Ort-Beratung in so genannten Campus-Offices in einigen DGB-Regionen.

Wer mehr erfahren möchte, einfach mal reinklicken: **www.studentsatwork.org**

GLEICHBERECHTIGT – GLEICHWERTIG – GLEICHBEHANDELT

Dr. Monika Heinbücher
Frauenbeauftragte FB V
☎ 201-3258
Sprechzeiten nach Vereinbarung
heinbuec@uni-trier.de

Ein neues Semester beginnt und da sind sie wieder – die sogenannten Erstis, meist frisch von der Schulbank und hochmotiviert. Dazu die höheren Semester, all die jungen Frauen, von denen die wenigsten auf die Idee kommen, man könne sie anders behandeln wollen, als ihre männlichen Kollegen. Warum auch, wenn ihre Leistungen doch gleichwertig sind? Wir leben in einem Land, das die Gleichstellung von Frauen und Männern in seinen Gesetzen vollzogen hat – wozu also brauchen Sie, die Studentinnen, wissenschaftsstützenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen, Assistentinnen Angebote, die auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen zugeschnitten sind? Warum Veranstaltungen zum Thema Beruf und Familie? Wo sie doch jetzt noch davon ausgehen, später selbstverständlich beides miteinander verbinden zu können.

Zugegeben: Frauen und Männer sind gleichwertig, aber eben nicht gleich. Das bringt auch heute noch einige Zeitgenossen auf die Idee, uns eben anders, nämlich schlechter behandeln zu dürfen, als die männlichen Artgenossen. Während des Studiums dürften die wenigsten damit zu tun bekommen. Doch spätestens mit dem Eintritt in das Arbeitsleben, ob außeruniversitär oder universitär, fangen möglicherweise die negativen Erfahrungen an. Für viele Frauen sind die Begriffe Studium bzw. Beruf und Familie noch mit einem *oder* verknüpft, denn noch immer tragen hauptsächlich Frauen die Verantwortung für die Familie und es gibt sie noch, die potentiellen Arbeitgeber, die sich (und manchmal auch der Kandidatin selbst, ob zulässig oder nicht) vor der Einstellung einer Frau die Frage stellen, wie lange sie wohl arbeiten wird, bevor sie heiratet und/oder Kinder bekommt.

Und dann gibt es Kollegen, die einer Frau gegenüber sachliche Argumente durch emotionalen Druck ersetzen, wenn sie sich in einer Diskussion auf verlorenem Posten befinden; da sind Mandanten, die meinen, wenn sie in der Sozietät schon an eine Frau verwiesen werden müssen, dann aber wenigstens an eine ältere; da sind unterliegende Anwaltskollegen, die einem Schriftsatz nichts weiter zu entgegnen haben als „na Fräulein Kollegin, ich will Ihnen dann mal erklären, wie wir das immer machen“ oder „das Fräulein Kollegin kennt sich da wohl nicht so aus“; da sind Richter, die eine Debatte zwischen Anwälten als „Diskussion“, zwischen Anwältinnen als „Gekeife“ bezeichnen. Keiner meiner männlichen Kollegen konnte mir von ähnlich dummen Sprüchen seine Geschlechtsgenossen betreffend berichten. Der kollegiale Erfahrungsaustausch zeigte eine deutliche Tendenz sich unterlegen fühlender Männer, Frauen gegenüber sehr persönlich zu werden; durch den Versuch, auf eingebildete oder bestehende Hierarchien zu pochen oder solche künstlich zu schaffen (ein besonders erbärmliches Nicht-Argument ist z. B. „wer glauben Sie eigentlich, wer Sie sind“), soll die Frau auf ein niedrigeres Niveau gedrückt werden. Leider lassen wir uns davon noch zu oft beeindrucken. Vielleicht lassen Frauen sich in Diskussionen leichter aus der Fassung bringen, in den Hintergrund schieben oder trotz des Satzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ immer noch mehr Arbeit aufbürden, denn dass wir in der Regel sehr belastbar sind, hat sich schon herumgesprochen.
Was kann frau tun? In erster Linie müssen wir uns gegenseitig stärken, z. B. durch Erfahrungsaustausch. Schon das Wissen um die Existenz solcher Verhaltensweisen kann helfen, dass man ihnen nicht völlig unvorbereitet begegnet. Und es hilft zu wissen, dass der Auslöser für solche unangenehmen Erfahrungen nicht unbedingt in der eigenen Person zu finden ist.

Dr. Monika Heinbücher

NACH DER PROMOTION IN DAS TANDEM-PROGRAMM DER VW-STIFTUNG?

Eigenverantwortlichkeit ist eines der Zauberworte, mit denen um die Neuordnung der Nachwuchsförderung von WissenschaftlerInnen geworben wird. Größte Aufmerksamkeit zog und zieht immer noch die Juniorprofessur auf sich. Doch die Zeit zwischen Abschluss der Promotion und dem Erhalt einer Juniorprofessur will überbrückt werden. Und am besten so, dass die Chancen auf eine der noch dünn gesäten Juniorprofessuren kräftig steigen. Hierfür hat die VW-Stiftung ein Tandemprogramm aufgelegt.

Zwei – ggf. auch drei - PostdoktorandInnen aller Fachrichtungen, deren Promotion zum Zeitpunkt der Antragstellung möglichst nicht länger als zwei Jahre zurück liegt, können ein gemeinsames Vorhaben für die Dauer von drei Jahren finanziert bekommen. Das Programm zielt auf Forschungsprojekte zu Themenstellungen, die auf wissenschaftliches Neuland jenseits etablierter Kooperationen führen und die aus Sicht der Beteiligten ein hohes Potential für methodische oder inhaltliche Innovation erkennen lassen.

Neben den BAT IIa-Stellen der kooperierenden PostdoktorandInnen aus unterschiedlichen Disziplinen können auch Mittel für studentische und wiss. Hilfskräfte, Geräte, Literatur, Reisen und sonstige Sachmittel beantragt werden. Mit der Unterstützung von Symposien und Workshops rundet die Volkswagenstiftung ihr Tandem-Programm ab.

Kontakt zu allgemeinen Fragen des Programms und Anträge aus den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften:
Dr. Marcus Beiner,
Tel. 0511/8381-289
beiner@volkswagenstiftung.de
Anträge aus den Naturwissenschaften einschließlich Mathematik:
Dr. Ulrike Bischler, Tel. 0511/8381-350,
bischler@volkswagenstiftung.de

Quelle: VolkswagenStiftung Jahresbericht 2002, S.91
http://www.volkswagenstiftung.de/foerderung/index.html

DISKRIMINIERUNG VON WISSENSCHAFTLICHEN TEILZEITBESCHÄFTIGTEN DURCH HRG?

Wissenschaftliche Angestellte ohne Promotion können bis zu einer Dauer von sechs Jahren beschäftigt werden; für Promovierte können sich weitere sechs Jahre anschließen. Verlängerungen nach diesen 12 Jahren sind möglich für

- Zeiten der Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens 1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit, zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- Zeiten einer Beurlaubung für eine wiss. Tätigkeit
- für Inanspruchnahme von Elternzeit in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgte
- Zeiten einer Freistellung im Umfang von 1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit als Frauenbeauftragte sowie für Personalrats- und Schwerbehindertenvertretung
- sowie nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Aber für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind – das sind neun Stunden und 38 Minuten pro Woche – gilt die zulässige Befristungsdauer von 12 Jahren. In der Praxis wirkt sich das so aus, dass Menschen mit Zuständigkeit für Kinder und doppelter Belastung nur die Hälfte oder noch weniger der möglichen 12-jährigen Vollbeschäftigungszeit für ihre Qualifizierung und wissenschaftliche Arbeit zur Verfügung haben.

Alle Verlautbarungen, die Qualifizierungsbedingungen für Eltern zu verbessern, sind politische Fensterreden, wenn sie wie oben beschrieben umgesetzt werden.

Siehe hierzu **§ 57b Befristungsdauer** HRG und **§ 60 Sonderregelungen für BeamtInnen auf Zeit und befristete Angestellte** im HochSchG Rheinland-Pfalz.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG IST KEINE PRIVATSACHE

Jeder Mensch hat das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Deshalb muss auch in der Universität Trier niemand Grenzverletzungen in diesem Bereich hinnehmen, ob sie nun als frauenfeindlicher Witz, als sexistische Bemerkung in Lehrveranstaltungen, als unerwünschte körperliche Berührung, als pornographisches Partyplakat oder in anderer Form daher kommt. Wegen der vielfältigen Formen, die sexuelle Belästigung annehmen kann, ist sie schwer zu fassen. Dennoch hat sich die Universität Trier vorgenommen, sexuelle Belästigung in ihrem Zuständigkeitsbereich nicht zu dulden. Sie entspricht damit, soweit es das in ihr beschäftigte Personal betrifft, dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz aus dem Jahre 1994). Sie will den Schutz aber auf alle in ihr Tätigen, also insbesondere auch auf die Studierenden ausdehnen.

Was ist sexuelle Belästigung?

Das Beschäftigungsschutzgesetz definiert in § 2 Abs. (2*) „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören neben den ohnehin strafrechtlich definierten Handlungen bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von Betroffenen erkennbar abgelehnt werden“*.
Die Definition enthält mehrere Probleme:

a) Woran kann man festmachen, ob ein Verhalten „sexuell bestimmt“ war?
b) Wie muss eine „erkennbare Ablehnung“ aussehen?
   und schließlich
c) Wer traut sich, „erkennbar abzulehnen“, insbesondere in Machtsituationen, wenn ein Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnis oder eines der physischen Überlegenheit zwischen Täter und Opfer besteht?

Welche Folgen hat sexuelle Belästigung für die Opfer?

Sexuelle Belästigung in den schwer greifbaren, alltäglichen Formen hat für die davon Betroffenen sehr häufig eine mehr oder weniger massive Einschränkung der Selbstbestimmung und der Entscheidungsfreiheit zur Folge. Wenn die Ablehnung der Opfer nicht wahrgenommen oder nicht ernst genommen wird oder das Opfer sich aus den oben angegebenen Gründen nicht traut, seine Ablehnung deutlich zum Ausdruck zu bringen, wird es die Situationen, in denen es eine Belästigung fürchtet, meiden. Sexuellen Belästigungen ausgesetzte Personen versuchen z.B. Aufträge zu umgehen, die sie mit der belästigenden Person in Kontakt bringen: sie gehen nicht mehr in die Vorlesung,

die durch Beispiele mit sexuell belästigenden Inhalten garniert wird, sie bemühen sich um Versetzung aus einer Abteilung, selbst wenn sich ihre Arbeitsbedingungen dabei verschlechtern usw. Im Umfeld der sexuellen Belästigung machen die Opfer viele selbstwertschädigende Erfahrungen und erleben Angst, die nicht nur psychische sondern auch psychosomatische Schäden zur Folge haben können.

Was ist zu tun bei sexueller Belästigung?

Das Wichtigste ist, sexuelle Belästigung nicht einfach hinzunehmen und die einschränkenden Folgen zu dulden, weder mit dem Hinweis auf die menschliche Natur, die eben so sei, noch mit dem Hinweis auf die Machtverhältnisse, gegen die nichts auszurichten sei.
Präventiv wäre es am besten, wenn möglichst viele potentiell von sexueller Belästigung Betroffene – und das sind in erster Linie Frauen – lernen würden, ihre Ablehnung sexueller Verhaltensweisen der belästigenden Person gegenüber frühzeitig und klar erkennbar zum Ausdruck zu bringen. Man kann in diesem Bereich durchaus dazulernen, z.B. in Veranstaltungen für Frauen, in denen vor allem die psychische Selbstbehauptung trainiert wird. (Wendo)
Dennoch wird es viele vor allem machtbestimmte Situationen geben, in denen die normale Selbstbehauptungskompetenz nicht ausreicht. In diesen Fällen sollten von sexueller Belästigung betroffene Personen sich unverzüglich Unterstützung suchen. Zur Hilfestellung ist selbstverständlich jede Person aufgerufen, die Zeuge von sexuell belästigendem Verhalten wird. Hilfe kann auch bei den Frauenbeauftragten der jeweiligen Fachbereiche oder im universitätszentralen Frauenbüro gesucht werden. Zuständig für Unterstützung ist aber in ganz besonderem Maße die von der Universität eingerichtete Anlaufstelle für den Schutz vor sexueller Belästigung (s.u.).
Alle hier genannten Hilfestellen behandeln jeden Fall vertraulich, beraten individuell zur Selbsthilfe und werden selbst nur aktiv, wenn die von sexueller Belästigung betroffene Person es wünscht.

Anlaufstelle für den Schutz vor sexueller Belästigung

Prof. Dr. Gisela Müller-Fohrbrodt
Universität Trier, Zi. B 422
Sprechstunde: Dienstag, 14-15 Uhr und nach Bedarf
Tel.: 0651-201 2380, Sekretariat –2339 und E-Mail: muellerf@uni-trier.de

Gisela Müller Fohrbrodt

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Werkstudierende – Beitragsfrei auch nach Freiversuch

Die im Sozialrecht begründete Versicherungs- und Beitragsfreiheit von Personen, die „während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule gegen Entgelt beschäftigt werden“, endet nicht automatisch, wenn der Beschäftigte nach dem erfolgreichen Bestehen der ersten juristischen Staatsprüfung sein Studium fortsetzt, um durch eine Wiederholungsprüfung eine Notenverbesserung zu erreichen.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. August 2002 – 9 AZR 306/00)
Quelle: einblick 8/03

Arbeitszeitverkürzung auch bei Teilzeit

Laut Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) können Vollzeitbeschäftigte eine bis zu fünf Jahren befristete Verringerung ihrer Arbeitszeit vereinbaren, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreuen, und keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Der Ausschluss der Teilzeitbeschäftigten von dieser Möglichkeit ist unwirksam. Sie können ebenso in die Lage kommen, dass sich der Umfang ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht mehr mit ihren familiären Pflichten vereinbaren lässt.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. März 2003 –9 AZR 126/02)
Quelle: einblick 6/03

Geschlechtsdiskriminierung - Pension auch für Witwer

Die Regelung einer Pensionskasse, wonach der Witwer nur dann Rente bekommt, wenn seine verstorbene Frau den Unterhalt der Familie überwiegend bestritten hat, ist diskriminierend und deshalb unwirksam.
Der Fall: Der verstorbenen Ehefrau des Klägers hatte ihr Arbeitgeber Versorgungsleistungen unter Einschaltung der beklagten Pensionskasse versprochen. Nach der Satzung der Pensionskasse war als Leistung eine Witwenpension zu gewähren, Witwerpension jedoch nur dann, „wenn die Verstorbene den Unterhalt der Familie überwiegend bestritten hat.“ Nach dem Tod seiner Frau hat der Kläger eine Witwerpension eingeklagt. Die Pensionskasse lehnte die Zahlung ab, weil die Verstorbene nicht Haupternährerin der Familie gewesen sei

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Bundesarbeitsgericht ersuchte zunächst den Europäischen Gerichtshof um eine Vorabentscheidung der Frage, ob das Diskriminierungsverbot des EG-Vertrages sich nicht nur gegen den Arbeitgeber, sondern auch gegen eine Pensionskasse richtet. Diese Frage hat der Gerichtshof bejaht. Die einschränkende Bestimmung für den Anspruch auf Witwerversorgung ist unmittelbar frauendiskriminierend und verstößt deshalb gegen europäisches Recht. Der Anspruch auf Witwerrente besteht unabhängig davon, ob die verstorbene Ehefrau des Klägers den Unterhalt der Familie überwiegend bestritten hat.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. November 2002 – 3 AZR 631/97)
Quelle: einblick 22/02

Rechte der PatientInnen

Welche Ansprüche PatientInnen gegenüber ÄrztInnen und Krankenkassen haben, darüber informiert die kostenlose Broschüre „Patientenrechte in Deutschland“. Bundesjustiz- und Bundesgesundheitsministerium stellen darin die Pflichten der Mediziner zur umfassenden Beratung, Diagnose und Behandlung sowie das Recht der PatientInnen auf Einsicht in ihre eigene Krankenakte vor.

Bundesministerium für Gesundheit, Broschürenstelle,
Fax 0228/941 49 72
www.bmgesundheit.de

Betriebsinteresse geht nicht immer vor!

ArbeitnehmerInnen haben einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, soweit dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin in einem Teppichhaus (wöchentl. Öffnungszeit mind. 60 Std./Wo.) ist vollzeitbeschäftigt mit 37,5 Std./Wo., beantragt Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 25 Std., was der Arbeitgeber mit der Begründung ablehnt, dass die Kunden jeweils nur einen Verkäufer als Ansprechpartner haben sollten.

Die Entscheidung: Im vorliegenden Fall darf die Arbeitszeitverkürzung nicht abgelehnt werden, da das Ziel des Arbeitgebers auch bei Einsatz aller ArbeitnehmerInnen in Vollzeit nicht erreicht werden kann. Es müssen ohnehin Vorkehrungen für den Fall getroffen werden, dass der Kunde nicht den Verkäufer antrifft, an den er sich ursprünglich gewandt hat. Die Arbeitszeitverringerung der Antragstellerin beeinträchtigt das betriebliche Organisationskonzept nicht wesentlich.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Sept 03 - 9 AZR 665/02)
Quelle: einblick 18/03

Erziehungsrente

Ziel der Erziehungsrente ist die finanzielle Absicherung eines überlebenden Ex-Ehegatten, solange er Kinder erzieht. Sie wird nicht aus der Versicherung des/der Verstorbenen, sondern aus dem eigenen Versicherungskonto, quasi als Ersatz für den weggefallenen Unterhalt, gezahlt. Für die Erziehungsrente gelten folgende Voraussetzungen: die Ehe wurde nach dem 30. Juni 1977 geschieden, der/die frühere Ehepartner/in ist nach der Scheidung gestorben, der/die Versicherte erzieht mindestens 1 Kind, hat bis zum Tod des Ex-Gatten mindestens 60 Monate Beitragszeiten zur Rentenversicherung (z.B. Pflichtbeiträge, Kindererziehungszeiten) geleistet.

Die Erziehungsrente muss beantragt werden. Sie wird längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres gezahlt. Anschließend hat der/die Versicherte Anspruch auf Regelaltersrente. Die Erziehungsrente wird wie eine volle Erwerbsminderungsrente berechnet, eigenes Einkommen über dem Freibetrag wird angerechnet.

Erziehungsrenten werden zu 95 % an Frauen gezahlt. Ihre Höhe richtet sich nach dem persönlichen Versicherungsverlauf der Berechtigten.

(Quelle: Kindschaftsrecht aktuell, Info 1/2003)

STUDIEREN MIT KINDERN – EIN ERFAHRUNGSBERICHT AUS KÖLN

Folgende Zuschrift erreichte die Frauenbeauftragte im April 2003 zum Thema „Studieren mit Kindern“. Die Absenderin*) schildert darin eindrücklich und beispielhaft ihre Erfahrungen als alleinerziehende Studentin mit zwei Kindern an der Uni Köln:

Sehr geehrte Frau Winter,
heute las ich im „Kölner Stadtanzeiger“ über Ihr Projekt „Familiengerechte Hochschule“ und möchte Ihnen ein großes Lob dafür aussprechen. Ich weiß leider nur allzu gut, warum ein solches Projekt absolut nötig ist, habe ich doch unter schwersten Bedingungen mein Studium an der Uni Köln mit zwei Kindern durchgezogen – seit fünf Jahren alleinerziehend, nachdem sich der Vater aus der Verantwortung verabschiedet hatte. Im Juni diesen Jahres mache ich meine letzten Prüfungen im Fach Psychologie und dann ist dieses Drama endlich zuende.

Solange die Kinder noch nicht in die Schule gingen, war es einfacher, zu späteren Tageszeiten an Veranstaltungen teil zu nehmen. Mit Beginn der Schulzeit waren wir aber an die schulischen Vorgaben von Vormittagsunterricht, Hausaufgabenpflicht und 12 Wochen Schulferien im Jahr, die sich keineswegs immer mit den vorlesungsfreien Zeiten deckten, gebunden. Nachmittags konnte ich praktisch nicht mehr an die Uni, wichtige Seminare eines Professors (Veranstaltung montagabends) habe ich nie besuchen können. Solche Studienbedingungen führen nicht nur dazu, dass aus zunächst zu betreuenden Kleinst- und Kleinkindern über die Zeit Schulkinder werden, sondern auch dazu, dass aus studierenden Eltern Langzeitstudierende werden, die demnächst auch noch Strafgebühren für höhere Semester bezahlen sollen. Die bisher geplanten Berücksichtigungszeiten für Kindererziehung halte ich für zu gering und nicht gerecht, da sie unabhängig von der Kinderzahl und der Zahl der real erziehenden Elternteile gedacht werden.

Richtig schwierig wurde es für mich nach Abgabe meiner Diplomarbeit und Anmeldung zu den sieben mündlichen Diplomprüfungen. Diese müssen als Blockprüfungen absolviert werden; somit liegt zwischen den einzelnen Prüfungen, in denen der gesamte Stoff des Faches zugrunde gelegt wird, nur je eine Woche. Dies ist schon für kinderlose Studierende kaum zu schaffen – für Studierende mit Kindern ist es eine Zumutung. In dieser Stressphase ist meine älteste Tochter im letzten Herbst so krank geworden, dass ich nach der dritten Prüfung die weiteren Termine absagen musste und durch weitere terminliche Verzögerungen erst im Sommer 2003 fertig werden kann, wenn die Kinder gesund bleiben. Es ist sehr wichtig, dass nicht nur Veranstaltungszeiten, sondern auch Prüfungs- und Studienordnungen es Studierenden mit Kindern ermöglichen unter menschen- und familiengerechten Bedingungen das Studium absolvieren zu können. Studienabschlussprüfungen sollten nicht als Blockprüfungen konzipiert sein; es muss grundsätzlich für Studierende mit Kindern möglich sein, auf Antrag eine Streckung der Termine zu erreichen. Ich würde mich freuen, wenn auch die Uni

Köln, seit Jahren die größte Uni Deutschlands mit einem Anteil an studierenden Eltern von fast 10% ihren Betrieb endlich wirklich konsequent familiengerecht gestalten würde.

Mit freundlichem Gruß

*)Anmerkung der Redaktion vom 17.05.2010: Zwischenzeitlich bat uns die Absenderin zur Wahrung der therapeutischen Abstinenz ihren Namen nicht über das Internet zu veröffentlichen.

Das Trierer Projekt Familiengerechte Hochschule hat mit Unterstützung der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung gGmbH zwischenzeitlich folgende vier Hochschulen auditiert:

- Universität Trier
- Fachhochschule Ludwigshafen
- Christian-Albrechts-Universität Kiel
- Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen

Weitere drei Universitäten und zwei Fachhochschulen befinden sich derzeit im Auditierungsprozess.

Ausführliche Informationen zur Familiengerechten Hochschule unter:
www.familiengerechte-hochschule.de

"NOTGROSCHEN"

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

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

AB IN DIE RASSELBANDE

Dass die Vereinbarung von Familie und Studium/Beruf durch die veränderten Ansprüche der heranwachsenden Kinder alle Beteiligten vor immer neue Herausforderungen stellt, hat sich auch unter (noch) nicht betroffenen Menschen herumgesprochen. Aber auch die durch schwankende Lern– oder Arbeitsvolumen variierenden Anforderungen des Arbeits- bzw. Studienplatzes stellen Eltern vor scheinbar unlösbare Probleme. Oft kann die befristete zeitliche Mehrbelastung nur durch eine Ausweitung der Kinderbetreuung bewältigt werden. Die bestehenden Betreuungsarrangements können diesen Mehrbedarf nur selten, bei Bedarfen außerhalb der „normalen Betreuungszeiten" fast nie decken.

An der Universität Trier unterstützt seit Oktober 2002 das Modellprojekt „Flexible Kinderbetreuung – RASSELBANDE" betroffene Eltern mit einem Betreuungsangebot auch außerhalb dieser „normalen Betreuungszeiten". In kindgerecht gestalteten Räumen im ehemaligen Schwesternwohnheim auf dem Campus II wird für Kinder von 1 bis 10 Jahren eine Betreuung durch ausgebildete Erzieherinnen angeboten. Nach einem ersten Kennenlernen können auch und gerade kurzfristig benötigte Betreuungszeiten in Anspruch genommen werden. Nicht nur Veranstaltungen oder Sitzungen nach 17 Uhr oder am Wochenende, sondern auch Lehrerfortbildungen, Teamtage in den Tagesstätten, Betriebsausflüge, defekte Schulheizungen, u. v. m. können das sonst gut funktionierende Betreuungsarrangement aus dem Gleichgewicht bringen. Die RASSELBANDE bietet hier eine Alternative zu kostenintensiven Betreuungszukauf (Babysitter) oder zu Betreuungsmöglichkeiten, die die Eltern nur mit schlechtem Gewissen (sei es wegen der Überlastung der viel zu oft einspringenden Nachbarn, Freunde oder Großeltern, oder aber wegen der eher schlechten Betreuungsqualität der jeweiligen Notlösung) nutzen können.

Das vom Projekt „Audit – Familiengerechte Hochschule", dem Arbeitsamt und der Universität Trier unterstützte Projekt wurde nach einem Jahr Laufzeit jetzt auch für Kinder von Eltern, die nicht an der Universität Trier arbeiten oder studieren geöffnet. Nach der Zahlung einer einmaligen Grundgebühr von 10 € können jetzt alle Eltern ihren besonderen Betreuungsbedarf anmelden. Die Kosten für eine Betreuungsstunde fallen mit 0,50 bis 2,00 € eher gering aus. In der vom Computer oder Kicker für die Größeren bis zum Bällchenbad mit Rutsche für die Kleineren gut ausgestatteten Einrichtung können bis zu 15 Kinder gleichzeitig betreut werden. Die Anzahl der Kinder wird von den Erzieherinnen der Altersmischung und der Einrichtungserfahrung der einzelnen Kinder angepasst.

Interessierte Eltern können telefonisch weitere Informationen von den Erzieherinnen bekommen oder gleich einen Schnuppertermin vereinbaren.

Flexible Kinderbetreuung

Behringstraße 15
54296 Trier
Tel: 0651 – 9663346
joerg.zisterer@t-online.de

Jörg Zisterer

ZERTIFIKAT UND ZENTRUM FÜR INTERDISZIPLINÄRE GESCHLECHTERSTUDIEN (ZIG)

Neben der Fähigkeit, Normierungen und Ausgrenzungsmechanismen zu erkennen, sind das Wissen über Geschlechter- und Machtverhältnisse sowie das Verständnis für gesellschaftliche Zusammenhänge Qualifikationen, die in den Bereichen von Politik, Wirtschaft und Kultur zunehmend gefragt sind. Diese Schlüsselqualifikationen können im Rahmen des Studienganges „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ erworben und seit dem Wintersemester 02/03 durch das **Zertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien** an der Trierer Universität bescheinigt werden. Das Zertifikat ist fächerübergreifend angelegt und kann von Studierenden aller an der Universität vertretenen Fachrichtungen studienbegleitend zusammen mit dem ersten Hochschulabschluss erworben werden. Angeboten werden Lehrveranstaltungen zu drei Schwerpunkten, die zum Erwerb des Zertifikats gleichermaßen notwendig sind. Gelehrt werden:

1. Theorien der Frauen und Geschlechterforschung, die mit ihrem wissenschaftskritischen Ansatz zu einem reflektierten Umgang mit der "eigenen" Disziplin herausfordern und neue Sichtweisen und Methoden vermitteln
2. Vorstellungen über Männlichkeit und Weiblichkeit in ihrer historischen Bedingtheit und
3. die gesellschaftlichen Mechanismen, die ständig neue Geschlechteridentitäten hervorbringen.

Katja Wolf

Frauenbeauftragte FB III
Beratung: Die 15-16 Uhr
A 244, ☎ 201-2170;
wolf3701@uni-trier.de

Das Lehrangebot wird bislang von 11 Fächern getragen, die entsprechenden Veranstaltungen sind im Vorlesungsverzeichnis angegeben, das online unter http://uni-trier.de/zig abzurufen ist. Eine Studienordnung ist in den Dekanaten der FBR I-IV und VI, im Frauenbüro und in der Koordinationsstelle erhältlich oder über die o.g. Homepage der Koordinationsstelle abzurufen**.**

Das Zertifikat wird vom derzeit in Gründung befindlichen **Zentrum für interdisziplinäre & interkulturelle Geschlechterstudien (ZIG)** betreut. Es ist eines von 24 Zentren, die in den letzten Jahren an deutschen Hochschulen gegründet wurden und entsteht mit dem Ziel, die an der Trierer Universität beheimateten Forschungsbereiche und Tätigkeiten im Gebiet der *gender studies* zu bündeln und einem größeren InteressentInnenkreis zugänglich zu machen. Interdisziplinäre und interkulturelle Geschlechterstudien sind an der Universität Trier schwerpunktmäßig schon seit den 1990er Jahren in Forschung und Lehre verankert. Zu nennen sind neben vielfältigen hochschulinternen, hochschulübergreifenden und internationalen Initiativen und Aktivitäten in den einzelnen Fächern und Fachbereichen das Graduiertenkolleg "Identität und Differenz. Geschlechterkonstruktion und Interkulturalität", das zum Januar 2000 seine Arbeit aufnehmen konnte sowie die seit 1996 regelmäßig stattfindenden Workshops zur Frauen- und Genderforschung.

Nachdem Verena Kuni die **Koordinationsstelle Interdisziplinäre & Interkulturelle Geschlechterstudien**, die sie von Beginn an mit viel Engagement und Erfolg geführt hat, im Mai diesen Jahres verließ, werde ich ab Oktober 2003 für das Zertifikat und Zentrum zuständig sein. Ich würde mich über Anregungen, Interesse und Mitarbeit an den Zentrumsaktivitäten freuen und hoffe weiterhin auf eine gute Zusammenarbeit. Nach dem Studium der Kunstgeschichte war ich Stipendiatin des Graduiertenkollegs "Identität und Differenz. Interkulturalität und Geschlechterkonstruktion vom 18.- 20. Jahrhundert" und

habe an einer Promotion zum Heldentum in angloamerikanischen Schlachtengemälden des 18. Jahrhunderts gearbeitet. Über die Forschungstätigkeit im Bereich der *gender studies* gelangte ich zur praktischen Tätigkeit in der universitären Gleichstellungspolitik und bin seit 2002 Frauenbeauftragte des FB III.

Katja Wolf

GESCHLECHT ALS SOZIALPSYCHOLOGISCHES KONSTRUKT

Studierende im Fach Sozialpsychologie besprechen spannende Themen im Genderkontext – Arbeitsergebnisse eines Seminars bei Dozentin Dr. Monika Wagener-Wender

Geschlecht ist eine bedeutende sozialpsychologische Kategorie. Sie umfasst in ihrer Wirkung die Sozialpsychologie in vielen Bereichen, von individuellen Überzeugungen und individuellen Handlungen bis hin zu sozialen Systemen. Bei Menschen als sozialen Wesen ist das Geschlecht ständige Realität, untrennbar ein Teil unserer Erfahrung. Das "natürliche Wesen" von Frau und Mann ist immer wieder Gegenstand öffentlicher Diskussionen. Alle Menschen sind bzw. fühlen sich bei diesem Thema sachverständig. Oft werden subtile Einflüsse des Geschlechts jedoch nicht erkannt, andererseits auch geringfügige Unterschiede überinterpretiert.

In dieser Veranstaltung haben wir das Geschlecht als sozialpsychologisches Phänomen auf den Prüfstand gestellt. Dies ist sowohl in Form von eigenen praktischen Übungen (Rollenspiele, Diskussionen) als auch durch Literaturarbeit geschehen. Während unserer Arbeit wurde uns schnell deutlich, dass die Trennung zwischen biologischem und sozialem Geschlecht, im Englischen durch die Begriffe Sex und Gender ausgedrückt, eine wichtige Realität besitzt. So haben wir für jedes der Themen gefragt, ob es sich bei den beschriebenen Phänomenen um Gender- oder Sexunterschiede handelt.

Zu den nachfolgenden Themen wurden von den Studierenden Präsentationen erstellt, die mit Literaturhinweisen im Netz unter der Homepage von Dr. Monika Wagener-Wender http://www.psychologie.uni-trier.de/personen/mwagener-wender/veranstaltungen/index.html

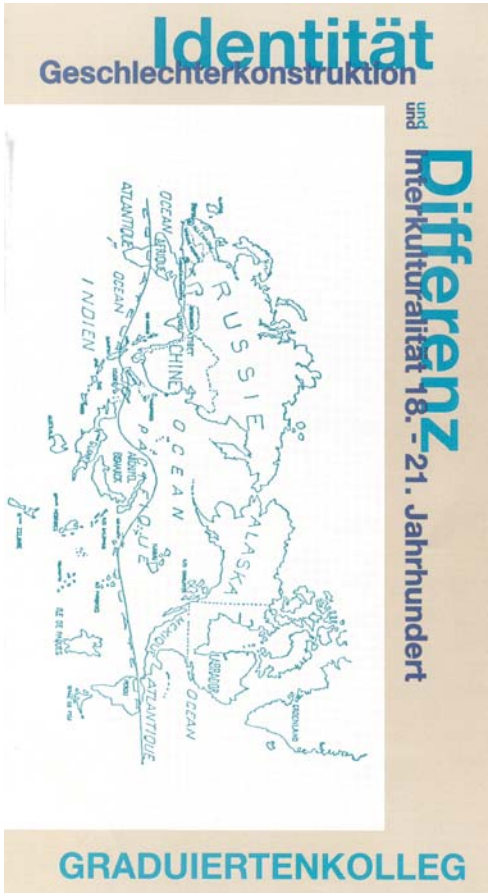
zu finden sind:

- **Interkulturelle Perspektive**
- **Eifersucht im Partnerverhalten**
- **Gender und Macht**
- **Umgang mit Konflikten**
- **Aggression**
- **Geschlechtsstereotype**

Dr. Monika Wagener-Wender

„IDENTITÄT UND DIFFERENZ. GESCHLECHTERKONSTRUKTION UND INTERKULTURALITÄT (18.-21. JAHRHUNDERT)“ –

Zweite Förderphase des Graduiertenkollegs



Das seit Januar 2000 an der Universität Trier eingerichtete Graduiertenkolleg „Identität und Differenz. Geschlechterkonstruktion und Interkulturalität (18.-21. Jahrhundert)“ geht mit vorerst zehn neuen und vier erfahrenen StipendiatInnen aus der ersten in die zweite Förderphase. **Vier weitere Promotionsstipendien werden zum 01.01.2004 vergeben.**

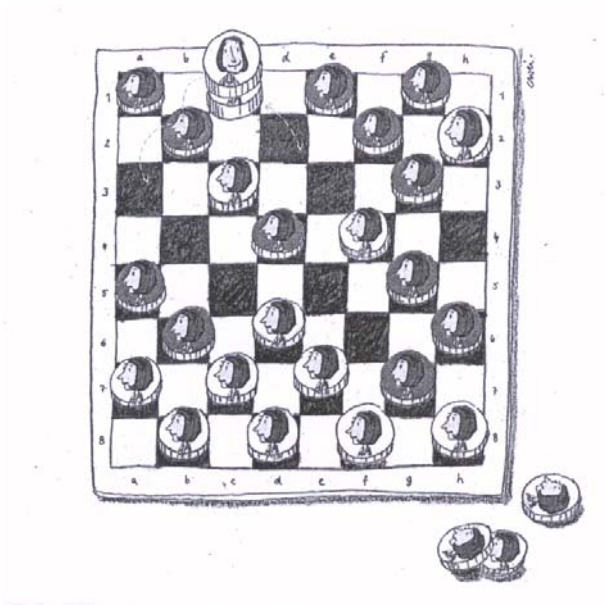
Ziel des interdisziplinären Kollegs ist es, aus kulturwissenschaftlicher Sicht Wechselwirkungen und Strukturanalogien zwischen den diskursiven Prozessen zu untersuchen, die zur Herausbildung sexueller und kultureller Identitäten führen. Ansätze der Gender-Forschung verbinden sich folglich mit denen der Interkulturalitätsforschung. Das Spektrum der beteiligten Fächer umfasst neben der Kunstgeschichte, vertreten durch die Sprecherin des Kollegs, Prof. Dr. Viktoria Schmidt-Linsenhoff, die Japanologie (Prof. Dr. Hilaria Gössmann), die Germanistik (Prof. Dr. Herbert Uerlings), die Ethnologie (Prof. Dr. Christoph Antweiler), die Medienwissenschaft (Prof. Dr. Martin Loiperdinger) sowie die Neuere und Neueste Geschichte (Prof. Dr. Helga Schnabel-Schüle, Prof. Dr. Andreas Gestrich). Im Unterschied zur ersten Förderperiode ist das Fach Romanistik seit 2003 nicht mit NachwuchswissenschaftlerInnen vertreten. Neu ist auch, dass einigen Studierenden kurz vor Abschluß ihres Studiums Forschungsstipendien gewährt werden konnten.

Detaillierte Informationen über das Gradiertenkolleg und zu den Forschungsvorhaben der StipendiatInnen finden sich unter http://www.uni-trier.de/~linsenho/. In der Koordinationsstelle des Graduiertenkollegs (A 245) ist auch eine Broschüre erhältlich.

Ruth Kersting/ Michael Weidert

MIT MENTORING ZUM ERFOLG

Mentoringprogramme für Frauen an Hochschulen werden seit den 90er Jahren auch in Deutschland eingesetzt. Sie basieren auf der Idee einer zeitlich befristeten Partnerschaft, die sich auf das individuelle Coaching einer Nachwuchskraft und die gleichzeitige Weiterentwicklung der Führungskultur von MentorIn und Organisation stützt. Mentoring wird dabei häufiger als individuelles Förderinstrument diskutiert und beschreibt die direkte Beziehung zwischen einer (berufs-)erfahrenen, älteren Person (MentorIn) und einer unerfahrenen, jüngeren Person (Mentee). Der/die MentorIn unterstützt, führt in Netzwerke ein und hilft Mechanismen und ungeschriebene Regeln einer Organisation zu verstehen. Die Mentoring-Beziehung steht außerhalb normaler Vorgesetzten-Untergebenen-Abhängigkeiten und ist zweiseitig; auch MentorInnen sind Lernende. Neben diesem klassischen „eins zu eins"-Mentoring werden als Ergänzung zunehmend Konzepte zum „Peer-Mentoring" aufgelegt. Dieses zielt auf die wechselseitige Unterstützung von Gleichrangigen in Mentoring-Gruppen.



Formelle Mentoring-Beziehungen sind als funktionale Partnerschaften auf Zeit angelegt. Im Gegensatz zu informellen Mentoring-Beziehungen werden die Beteiligten in formellen Programmen in ihre Rollen eingeführt. Sie erfahren, welchen Einfluss die strukturellen Zusammenhänge in der Organisation auf die Karriereentwicklung von Frauen haben können. Die Mentees erlernen in gemeinsamen Seminaren Durchsetzungs- und Vernetzungsstrategien. Als Maßnahme zur Frauenförderung setzt das Konzept an verschiedenen organisationalen Ebenen an. Auf der individuellen Ebene soll Frauen der Zugang zu organisationsinternen Informationen erleichtert, ihr Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen gesteigert und ihre Karriereplanung unterstützt werden.

Unterschiede zwischen einzelnen Programmen bestehen hinsichtlich der Auswahl der TeilnehmerInnen, dem Verfahren der Vermittlung der Mentoring-Paare, der Anzahl und Thematik der programmbegleitenden Seminare und Veranstaltungen und den verschiedenen Ebenen/Bereichen, an die sie anschließen.

Mentoring hat nicht nur eine Karrierefunktion, sondern vor allem auch eine psychosoziale Funktion, die es Mentees ermöglicht, die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten zu erkennen und weiter zu entwickeln, das Selbstvertrauen zu stärken. Eindeutige Effekte auf die Karrierefunktion sind mittel-

fristig zu erwarten, psychosoziale Effekte als wichtige Voraussetzung des beruflichen Aufstiegs ergeben sich schon kurzfristig.

Es gibt aber auch Entwicklungschancen für die MentorInnen, z.B. durch die wechselseitigen Lerneffekte. Neben dem individuellen Gewinn kann im Bereich der Geschlechterverhältnisse eine gewisse Sensibilität erreicht werden mit mittelfristiger Wirkung auf die interne Organisationskultur.

Klare Zielsetzung, Berücksichtigung der Erwartung der Beteiligten, ein an der Zielsetzung orientierter Auswahlprozess der Personen, Begleitseminare für die Mentees, Training für die MentorInnen und Unterstützung durch die Organisationsspitze sind wesentliche Kriterien für eine gelingende Durchführung der Programme.

An unserer Universität ist ein Beispiel für ein geschlechtsunspezifisches Modell das Mentoringprogramm des Forschungskreises Tourismus Management, das Studierende beiderlei Geschlechts mit AbsolventInnen im Beruf (vormals Studierende der Fächer Betriebswirtschaft und Geographie) in Kontakt bringt.

Ein Beispiel für ein geschlechtsspezifisches Modell, bei dem weibliche Mentorinnen weibliche Mentees fördern, ist das **Ada-Lovelace-Projekt an der Uni Trier**. Das Ada-Lovelace-Mentorinnen-Netzwerk strebt die Erhöhung des Frauenanteils in naturwissen-schaftlich-technischen Fächern an. Studentinnen dieser Fachrichtungen erhalten eine spezifische Ausbildung und werden als Mentorinnen für Schülerinnen und jüngere Studentinnen eingesetzt. Jedes Jahr werden diverse Veranstaltungen durchgeführt. Das Team arbeitet in enger Kooperation mit der Fachhochschule Trier sowie anderen Universitäten, Fachhochschulen, Schulen und Ausbildungsbetrieben in Rheinland-Pfalz zusammen.

Ada-Lovelace Koordinatorin ist Dipl. Volkswirtin Elisabeth Kaiser, zugleich Frauenbeauftragte im FB IV. E-Mail: kaisere@uni-trier.de E-Mail: info@ada-lovelace.de

Dorothee Adam-Jager

FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN SIND GEFORDERT

Eine Personalberatung hat kürzlich bei 932 Firmen in sieben europäischen Ländern eine Vergleichsstudie durchgeführt. Danach ist Deutschland erneut das Schlusslicht bei der Anzahl von Frauen in Führungspositionen: Nämlich fünf Prozent auf der obersten Ebene, 14 Prozent im mittleren und 19 % im unteren Management. Die Frage nach den Gründen für den niedrigen Frauenanteil in den oberen Etagen beantworten zwei Drittel der Firmen mit dem Mangel an Kandidatinnen; ein Viertel sieht die Ursache in der Unternehmenskultur.

Ohne Zweifel trifft es den Kern der ‚halbierten Demokratie', solange der Zugang zu Positionen mit Macht, Entscheidungsbefugnis, Reputation und Einkommen so eng mit der Frage der Geschlechtszugehörigkeit zusammen hängt - und dies trotz einer grandiosen Erfolgsgeschichte in der Partizipation von Frauen an Bildung und Ausbildung.

Nach der Präsentation dieser Daten werden in der Regel Maßnahmen diskutiert, die entweder bei den Frauen ansetzen (wie müssen sie auftreten, damit ihre Leistungen von den Entscheidern wahrgenommen werden, welche Kompetenzen müssen sie noch erwerben, wo sollten sie Mitglied sein, ...?), oder bei den Firmen und Institutionen, denen ein Check auf überholte geschlechterstereotype Ausschlussmechanismen nahe gelegt wird, die sich im übrigen auch negativ auf das Geschäftsergebnis auswirken. Die dritte Ebene, die in diesem Kontext gefragt ist, betrifft die der Vereinbarung von Beruf mit Familie. Sie steht immer noch nur dann auf der Tagesordnung, wenn es um die Berufstätigkeit von Frauen geht. Diese als privat deklarierte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern bleibt hartnäckig traditionell. Viele Frauen – vor allem in Deutschland - lösen den Konflikt, indem sie sich gegen Kinder entscheiden, und dennoch bleiben sie unter der ‚gläsernen Decke' hängen. So weit, so schlecht.

Ausnahmsweise wird nachfolgend nicht näher auf die o. g. Maßnahmen und ihre Bewertung eingegangen, sondern es sollen die Frauen in den Mittelpunkt gerückt werden, die in Männerdomänen Fuß gefasst haben. Trägt die Form der Ausübung ihrer Tätigkeiten und Ämter dazu bei, dass Chancengleichheit und Gleichberechtigung voran geht? Oder ist es eher so, dass Ämter und Posten eine ganz eigene Macht entwickeln, die dafür sorgt, dass diese nur auf eine bestimmte Art und Weise, die männlich konnotiert ist, wahrgenommen werden können? Wäre es ein überbordender Anspruch an diese Frauen, ihrerseits dafür zu sorgen,

- sich von den Restriktionen der Ämter nicht klein kriegen zu lassen,
- Gender Mainstreaming zu ihrer ganz persönlichen Sache zu machen und Geschlechtsgenossinnen zu protegieren,
- Aufmerksamkeitsstrukturen für die Geschlechterthematik in ihrem Einflussbereich zu etablieren,
- traditionelle Deutungsmuster zu dekonstruieren und wertschätzende Kontexte gegen kulturell verherrschende Muster der Abwertung zu setzen.

Dazu gehörte es z. B., sich vom Über-Fulltime-Anspruch des Amtes statt vom Kinderwunsch zu verabschieden. Fraglich ist dann allerdings, ob der Tausch der angestammten Familienrollen – also Hausmann mit Familienernährerin – ein zukunftweisendes Modell ist.

Zugegeben – es ist immer noch ein schmaler Grad, auf dem Frauen in Führungspositionen balancieren. Neben den Herausforderungen der Aufgabe sind geschlechtsstereotype Fallen nach allen Seiten aufgestellt. Nun ergeht an sie zusätzlich die Aufforderung, aktiv dagegen anzutreten, was ihnen selbst ausreichend Dilemmata beschert. Vielleicht tröstet die Erkenntnis, dass Fortschritt schon immer eine Sache war, die von wenigen erkämpft und anschließend von vielen genossen wurde.

Claudia Winter

MEHR GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM SPORT

Analyse und Korrektur am Beispiel des Hochschulsports und Hinweise für die Sportpraxis

Zu Beginn meiner Tätigkeit als Leiterin des Hochschulsports im Jahre 1996 analysierte ich mein künftiges Schaffensfeld unter Berücksichtigung verschiedener Kriterien. Ziel war, möglichst vielen Sportinteressierten gerecht werden zu können und dabei auf Merkmale wie Fachbereichszugehörigkeit, Art des Sportinteresses, Studierenden- oder Bedienstetenstatus, Minderheitenschutz, gesundheitliche Kriterien und eben auch die Geschlechtszugehörigkeit zu achten.

Die Analyse ergab hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Auswertung, dass sich die Mehrzahl der Kurse an den Sportinteressen der Männer orientierte (z.B. sehr viel Ballsport) und nur wenige Angebote die Sportinteressen der Frauen ansprach (z.B. nur 4 Kurse mit Bewegung auf Musik). Hier einige Zahlen: 43 % der teilnehmenden Studierenden und 18% der teilnehmenden Bediensteten waren weiblich. Bei einer Gesamtzahl von 36 Hallenkursen lag in 31 Kursen der Frauenanteil unter 50%. Ein gemeinsames Sporttreiben war die Ausnahme, fast alle Frauen versammelten sich in 5 Kursen, die hoffnungslos überfüllt waren. Eine Raumbedarfsanalyse ergab, dass die im Hochschulsport knappe Ressource Hallenkapazität völlig ungleich auf die Geschlechter verteilt war: Jedem sporttreibenden Mann standen durchschnittlich ca. 37 qm, jeder Frau ca. 18 qm Hallenfläche zur Verfügung. Zeitliche und finanzielle Ressourcen waren, bei etwa gleichermaßen ausgeprägtem Interesse, Sport zu treiben, ähnlich ungleich verteilt.

Eine Veränderung des Programms und sprachlicher Gepflogenheiten führte zu einer inzwischen repräsentativen Teilnahme von Frauen und Männern am Hochschulsport, zu einer um 31% (WS 95/96 zu WS 02/03) gestiegenen Hallenauslastung und zu einer höheren Sportvielfalt. Dabei sind die Interessen von männlichen und weiblichen Teilnehmenden nach wie vor extrem unterschiedlich, so dass auch weiterhin das gemeinsame Sporttreiben in etwa repräsentativen Anteilen die Ausnahme ist.

Als Leiterin des Hochschulsports beobachte ich stetig die Entwicklung unter verschiedenen Aspekten: Berücksichtigung von Wettkampf- und Breitensport, von Gesundheitssport, innovativen Sportarten, Ballsportarten u.v.m. Zeitweise versuchte ich, leider mit bescheidenem Erfolg, den Männern aufgrund der Raumknappheit Sportarten schmackhaft zu machen, die mit weniger Raumbedarf auskommen (z.B. Krafttraining in der Halle). So bleiben viele, viele Fußballgruppen, die Platz in weniger frequentierten Zeiten erhalten, sowie ein buntes Angebot an auch für Männer attraktiven Kursen.

Fakt bleibt, dass der Slogan „Fair geht vor“ im Sport auch die Gleichbehandlung der Geschlechter im Auge halten soll und dass wir, die Verantwortlichen, manchmal etwas genauer hinschauen müssen, um dem gerecht zu werden.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass derzeit entsprechend den Wünschen der Mehrheit alle Kurse des Hochschulsports für Frauen offen sind und dass es einen eigenen **Frauen-Fußballkurs** gibt. Erwähnenswert ist außerdem die **Frauen-Rugby** Truppe, die sogar auf den Deutschen Hochschulmeisterschaften den ersten Platz belegen konnte. Erfahrungsgemäß bevorzugen die meisten Frauen die verschiedensten Varianten des **Sports auf Musik**, sei es das **Konditionstraining**, diverse **Aerobicvarianten** bis hin zum **Thai-Do**, als dynamischen, schweißtreibenden, körperkontaktfreien „Kampf“ auf motivierende Musik. Auch die **Sprechstunde** (mo/mi/fr 10 –12 Uhr, Sporthalle Raum 26) bei mir sei erwähnt, da sie insbesondere von vielen Frauen genutzt wird, die individuell beraten werden wollen. Eine **Gesundheitsinitiative** wird sich in nächster Zeit den vorwiegend sitzend tätigen Kolleginnen wie Kollegen widmen.

Also: Besuchen Sie unsere Homepage, schauen Sie ins SportInfo und dann nichts wie hin zum Hochschulsport. Günstiger und näher geht's wohl kaum. Wer seinen Muskeln und seinem Gehirn regelmäßig etwas Bewegung, vorrangig im Freien und mit Gleichgesinnten spendiert, fühlt sich einfach wohler. Kombinieren Sie **Sauerstoff-, Licht-, Atem-, Farb-, Aroma-, Gesprächs-, Magnetfeld- und Elektrotherapie, Hyperthermie und Krankengymnastik!** Sparen Sie ein paar Pillen und Krankheitstage ein! – Viele dieser Effekte erreichen Sie tatsächlich durch Sport.

http://www.uni-trier.de/unisport

Dr. Elisabeth Reis

Johanna-Loewenherz-Stiftung

Die Johanna-Loewenherz-Stiftung des Landkreises Neuwied ist die einzige kommunale Frauenstiftung in Rheinland-Pfalz. Sie geht zurück auf das Erbe der jüdischen Schriftstellerin und SPD-Politikerin Johanna Loewenherz (1857 - 1937). Als aktive Sozialdemokratin und Gewerkschafterin beschäftigte sich die alleinerziehende Mutter mit dem Frauenwahlrecht und der Frauenfrage innerhalb der SPD. Wie bei allen Frauen, die sich für die Sache der Frauen einsetzen, war ihr Engagement in vielerlei Hinsicht unbequem und umstritten. Aufgrund ihrer politischen Einstellung wurde sie in der Zeit des Nationalsozialismus verfolgt.

Seit 1987 fördert die Johanna-Löwenherz-Stiftung Frauen, die sich in hervorragender Weise wissenschaftlich oder künstlerisch betätigt haben oder sich in besonderem Maße um die Stellung der Frau in Staat und Gesellschaft verdient gemacht haben. Die Förderung erfolgt im jährlichen Wechsel durch die Verleihung eines Ehrenpreises an eine oder mehrere herausragende Persönlichkeiten oder die Vergabe eines oder mehrerer Stipendien zur Weiterführung wissenschaftlicher, künstlerischer oder literarischer Arbeiten.

In diesem Jahr ging das Stipendium der Johanna-Löwenherz-Stiftung an die Afghanin Nazifa Fazeli. Frau Fazeli ist als Lehrerin für „inwent" – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH tätig. Ausgezeichnet wurde sie für ihr Engagement im Afghanischen Frauenverein e.V.. Ganz im Sinne der Johanna-Löwenherz-Stiftung stellt der Verein insbesondere die Schul- und Berufsausbildung von Frauen und Mädchen in den Mittelpunkt seiner Arbeit.

Informationen zur Stiftung erhalten Sie bei Doris Eyl-Müller, Tel. 02631-803410, doris.eylmueller@kreis-neuwied.de

MAECENIA – FRANKFURTER STIFTUNG FÜR FRAUEN IN WISSENSCHAFT UND KUNST

Die Stiftung fördert zukunftsweisende Projekte von Frauen auf allen Gebieten der Wissenschaft, Kunst und Kultur. maecenias Ziel ist es, den politischen Einfluss und die Präsenz von Frauen in Kunst und Kultur jetzt und in Zukunft zu fördern.

Die eingereichten Arbeiten sollten zur Entwicklung der Wissenschaften und der Künste beitragen, indem sie aus der Perspektive von Frauen neue Ansätze entwickeln. Projekte, die sich zwischen Wissenschaft und Kunst bewegen und/oder die fächerübergreifend angelegt sind, sind besonders erwünscht. Gefördert werden auch Vorhaben, die sich den Traditionen und Leistungen von Frauen widmen: Recherchen, Dokumentationen und Forschungen, die dem Wirken von Frauen in Wissenschaft, Kunst und Kultur die ihnen zustehende Bedeutung verleihen.

Nähere Informationen bei der Stiftung, Große Seestraße 57, 60486 Frankfurt am Main,
Tel. 069/70 06 67, Fax: 069/77 96 73, E-Mail: info@maecenia-frankfurt.de,
http://www.maecenia-frankfurt.de/

DAMENWAHL!

Über Chancen und Grenzen politischer Beteiligung von Studentinnen an der Uni Trier

"Die Universität ist ein Staat im Staate. Als solcher hat sie ihre eigene Geschichte, ihre eigenen Gesetze, Lebensformen, Riten und ungeschriebene Normen. Während der politische Staat Frauen seit langem wenigstens das passive Bürgerrecht zugestand, hat der akademische Staat bis zum Eintritt der Frauen niemals an eine weibliche Bürgerschaft gedacht. Er denkt auch heute nach rund drei Jahrzehnten des Frauenstudiums noch nicht daran. Seine Konstruktion, seine Zwecksetzung und Begriffsbildung sind Männerwerk geblieben. Keine andere große Körperschaft hat sich, nach dem sich das weibliche Element neben dem männlichen angesiedelt hatte, weiterhin so abgeschlossen bewahrt wie die Universität."[9]

Obwohl dieses Zitat aus dem Jahr 1927 stammt, hat es nichts an Aktualität verloren. Nach wie vor sind die Hochschulen und Hochschulstrukturen männerdominiert und streng hierarchisch organisiert, noch immer ist die Zahl der Frauen als Professorinnen klein und noch immer sind Frauen, die sich in den universitären Gremien und in der Verfassten Studierendenschaft engagieren, in der Minderheit.

Wie frau wo aktiv werden kann

Im Grunde lassen sich drei Varianten unterscheiden:

- Mitwirkung in der studentischen Selbstverwaltung
- in universitären Gremien und
- in (studentischen) Initiativen und Gruppen

In der studentischen Selbstverwaltung sind insbesondere die politischen Hochschulgruppen, das Parlament der Studierenden (StuPa), der Allgemeine Studierendenausschuss (AStA) sowie auf Fachbereichsebene die Fachschaften nicht nur Anlaufpunkte für Fragen und Probleme, sondern bieten auch die Möglichkeit, sich selbst einzubringen und aktiv zu werden. Explizit sei an dieser Stelle auch das autonome feministische FrauenLesbenreferat erwähnt, das sich mit feministischen Themen und frauenrelevanten Inhalten, Fragen, Problemen u.ä. beschäftigt.

Daneben gibt es die Welt der universitären Gremien: Fachbereichsräte und Senat mit ihren jeweiligen Kommissionen. Auch wenn diese häufig für Studierende weit weg scheinen und vielen der rechte Zugang fehlt, wird dort entschieden, was für Studienbedingungen und Studieninhalte von großer Wichtigkeit ist.

Die dritte Möglichkeit sich zu engagieren, sind die (studentischen) Initiativen und Gruppen, die hier zumindest erwähnt werden sollen. Was es im einzelnen gibt, wie studentische und universitäre Selbstverwaltung aufgebaut und organisiert sind und wie ihr jeweils AnsprechpartnerInnen erreichen könnt, findet ihr genauer im "Grünschnabel", der Infobroschüre des AStA (nicht nur) für ErstsemesterInnen.

Wie frau von wem gebremst wird

Auch für Studentinnen ist es offensichtlich wenig reizvoll, sich (hochschul)politisch zu engagieren. Frauen scheinen sich ihrer Kompetenz und Durchsetzungsfähigkeit oft nicht bewusst und lassen sich davon einschüchtern, dass sie häufig nicht (sofort) mit offenen Armen empfangen, bzw. ihre Fähigkeiten und Bedürfnisse nicht wahrgenommen und anerkannt werden.

[9] Marcus, Käthe: "Die Studentin".- In: Deutsche Mädchenbildung, 3. Jg., 1927, Nr. 19, S. 101-106

Darüber hinaus kommt frau nicht einfach in ein Gremium, bzw. an ein Amt, auch wenn sie das gerne möchte, und auch die Ausübung von Funktionen wird Frauen nicht unbedingt leicht gemacht.

In vielen Gruppen haben Männer das Sagen. Sie akzeptieren Frauen als Gruppenmitglieder und Unterstützerinnen bestimmter Positionen; stellen Frauen jedoch eigene Forderungen auf und sind auf die Kooperationsbereitschaft der Männer angewiesen, stoßen sie "sobald sie ihre Ressourcenverfügung [die der Männer] oder ihre Macht einschränken"[10] an Grenzen. Es sind unbewusst oder bewusst aufgebaute und oft auf Dauer angelegte, männliche (Macht)Strukturen, die es Frauen so schwer machen, an entscheidender Stelle mitwirken zu können. Mehr noch: selbst unter Studierenden ist Mobbing ein Thema. Hinzu kommt, dass Frauen schnell als "Quotenfrauen" oder sogar "Stimmvieh" gelten und daher oft besonderem Druck ausgesetzt werden, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten unter Beweis stellen zu müssen. Seltsam nur, dass Männer anscheinend per se kompetent sind und sich daher äußerst selten gegen solche Vorwürfe wehren müssen. Ebenso scheinen sich Frauen an ein bestimmtes (von Männern dominiertes) autoritäres Redeverhalten gewöhnen zu müssen, (oft wurde bei Diskussionen zwar schon alles gesagt, aber eben noch nicht von jedem), und nicht selten werden sie, weil sie sich davon gestört fühlen und Männer darauf hinweisen, angeklagt, kleinlich zu sein oder einfach ignoriert. Leider entwickeln Frauen in den meisten Gremien und Gruppen untereinander kaum ein Gefühl des Zusammenhalts, sie befinden sich oft, wie die Männer, in einem permanenten und meist subtilen Konkurrenzkampf, obwohl Solidarität und gegenseitige Unterstützung vielfach angebracht wären.

In den Hochschulgremien kommt aber noch eine andere Schwierigkeit hinzu. Dort sind zwar Frauen auch generell in der Minderheit, Studierende stellen aber in diesen ebenfalls eine zahlenmäßig unterrepräsentierte Gruppe dar. Obwohl sie die Mehrheit an der Universität bilden, sind sie in den Gremien so gut wie nicht vertreten. Sie haben Probleme an Informationen zu gelangen, sich Gehör zu verschaffen und ernstgenommen zu werden.

Insgesamt eine Situation, die es zu verändern gilt, eine wirkliche Gleichberechtigung von Frauen ist noch lange nicht erreicht und dies gilt selbstverständlich nicht nur für die Uni oder die Hochschulgremien.

Warum frau sich stark machen muss

In allen (hochschul)politischen Gremien und Gruppen sind Fähigkeiten und Engagement gefragt, um die Arbeit bewältigen zu können. Und Frauen gehen zum einen anders an bestimmte Fragen heran und anders miteinander um. Das heißt nicht, dass z.B. reine Frauengremien alle Probleme lösen könnten, aber andere Herangehensweisen und Umgangsformen (z.B. in Bezug auf die Sprache) würde die (Gremien)Arbeit sicher qualitativ aufwerten. Es gibt viele Möglichkeiten auch unter Frauen Erfahrungen auszutauschen, sich weiterzuhelfen und auch über manchmal bestehende Differenzen hinweg zusammenzuarbeiten. Bestimmte frauenspezifische Interessen müssen explizit artikuliert werden und hier sind Studentinnen aufgefordert, Hemmschwellen zu durchbrechen, Dinge zu verändern und zu verbessern und sich für ihre Interessen einzusetzen. Also, nur Mut...

Nathalie Beßler (astakult@uni-trier.de)
und Anja Krause (akra@gmx.de)

[10] Kuhnhenne, Michaela: Zwischen Autonomieansprüchen und Institutionen – Organisationsformen von Studierende.- In: politischepartizipation von Frauen/Studierende in Hochschul- und Studierendeschaftsgremien, 2003, S.21

NOTRUF FÜR VERGEWALTIGTE UND VON SEXUELLER GEWALT BEDROHTE FRAUEN UND MÄDCHEN E.V., TRIER

Der Verein „Notruf für vergewaltigte und von sexueller Gewalt bedrohter Frauen und Mädchen e.V." besteht seit 1992 und arbeitet in den Bereichen Beratung und Begleitung von betroffenen Frauen und Öffentlichkeitsarbeit gegen sexuelle Gewalt.

Neben telefonischer und persönlicher Beratung von betroffenen Frauen bieten wir auf Wunsch auch Begleitung zur Polizei, zu AnwältInnen, ÄrztInnen oder auch zum Prozess an, vermitteln an andere Institutionen und Beratungsstellen, sind behilflich bei der Suche nach einem Therapieplatz, initiieren Selbsthilfegruppen und Selbsthilfecafés, etc.

Des Weiteren organisieren wir regelmäßig Veranstaltungen und Tagungen zum Thema „sexualisierte Gewalt" und bieten Fortbildungen für Berufsgruppen an, die mit Opfern von sexualisierter Gewalt arbeiten. Die Prävention „sexualisierter Gewalt" ist uns ein ganz wichtiges Anliegen und deshalb führen wir in Schulen mit Lehrern und Lehrerinnen sowie Schüler/Schülerinnen Informationsveranstaltungen und Projekttage durch.

Für unsere vielfältigen Tätigkeitsbereiche suchen wir immer wieder interessierte Frauen, die sich bei uns engagieren wollen!
Zurzeit sind wir zwei hauptamtliche und ca. 12 nebenamtliche Mitarbeiterinnen. Wir treffen uns jeden 2. Donnerstagabend im Plenum, wo wir inhaltliche Themen diskutieren, momentane Schwerpunkte der Notrufarbeit organisieren und uns gegenseitig über die verschiedenen Arbeitsgruppen informieren.
Eine diese Arbeitsgruppen ist das **Telefonteam**. Die Frauen des Telefonteam besetzen regelmäßig Beratungszeiten des Notruf-Telefons, treffen sich zur Supervision und nehmen an Beratungsweiterbildungen teil.
In der anderen Arbeitsgruppen, der **Öffentlichkeits-AG**, werden mit viel Spaß und Kreativität unsere nächsten Aktionen geplant. Für das Jahr 2004 planen wir u. a. folgende Projekte:

- Aufführung der ***Vagina Monologe*** in Trier
  Die New Yorker Autorin Eve Ensler hat die *Vagina Monologe* geschrieben und das preisgekrönte Stück wurde 1996 zum ersten Mal in New York aufgeführt. Die Vagina Monologe bilden den Hintergrund für die inzwischen weltweit entstandene V-Day-Bewegung: Das **V** steht für **V**ictory over **V**iolance, **V**alentinstag und **V**agina. Die Theateraufführung soll im Zeitraum Ende Februar bis Ende März stattfinden.
- Teilnahme an der ***Landesgartenschau***, Trier
  In der Zeit von April bis September findet die Landesgartenschau in Trier statt. Wir wollen auf der Landesgartenschau mit unseren Themen präsent sein und planen gemeinsam mit dem Verein frauenzenTRIERt einen „Frauengarten".

Wenn Du an einer Mitarbeit im Notruf interessiert bist, bist Du herzlich willkommen!

Du findest uns/ kannst Kontakt mit uns aufnehmen:

Deutschherrenstraße 38, 54290 Trier
Tel. 0651/19740 (Beratungstelefon) und 0651/49777 (Büro), Fax 0651/9940064
Email: notruf.trier@t-online.de

Ingrid Gödde

Hier bitte

FRAUENFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSSTRUKTUREN AN DER UNIVERSITÄT

im Querformat einfügen!

Wussten Sie, dass das Frauenbüro ein Archiv führt??

Die **Sammlung von Dokumenten und Zeitschriften** ist mittlerweile auf einen Bestand von mehr als 6000 Materialien gewachsen und zu einem Fundus für sogenannte "graue Literatur" geworden. Es handelt sich hierbei um Broschüren, Abschlussarbeiten, Artikel, Manuskripte, Protokolle, Selbstdarstellungen, Adress- und Literaturlisten, Dokumentationen, Reader, CD-Rom's u.ä. Diese stehen für die Ausleihe zur Verfügung. Es werden wissenschaftlich-feministische wie auch populäre feministische Zeitschriften archiviert.

Neben dem **Direktzugriff auf die Materialien** ist auch eine **Suche am PC im BISMAS-Katalog** möglich. Über Schlagworte können gezielt themenbezogene Dokumente herausgesucht werden. 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 bei Frau Kirsten, Raum DM 39, Tel. 201-3197, E-Mail: frauenbuero@uni-trier.de, melden.

Broschüren, die Sie bei uns kostenlos erhalten:

- ***Informationen für Studierende mit Kind(ern) in Trier***, Hrsg.: Frauenbüro der Universität Trier, 5. Auflage, 2002.
- ***Leitfaden Mutterschutzgesetz***, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Juni 2002
- ***Erziehungsgeld - Elternteilzeit***, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Sommer 2001
- ***Die neue Elternzeit*** *für Kinder ab Geburtsjahr 2001, Hrsg.:* Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Herbst 2001
- ***Der Unterhaltsvorschuss,*** *Eine Hilfe für Alleinerziehende,* Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,, Januar 2002
- ***Alleinerziehend, Tipps und Informationen***, Hrsg.: Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) e.V., 01.07.2001
- ***Ratgeber Familie***, Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz, Januar 2003
- ***Sozialhilfe***, Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Juli 2002
- ***Mehr Schutz bei häuslicher Gewalt,*** Informationen zum neuen Gewaltschutzgesetz, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bundesministerium der Justiz, Februar 2002
- ***Ausbildungsförderung, BaföG, Bildungskredit und Stipendien,*** Regelungen und Beispiele Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung, März 2001

- ***Rentenratgeber für Frauen,*** Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, März 2002
- ***Teilzeit – alles, was Recht ist:*** Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber, Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Januar 2002
- ***Gender Mainstreaming*** – Was ist das?, Hrsg.: Bundesregierung, Sommer 2002
- ***Frauenbildungshaus Zülpich:*** Seminare Oktober 2003-Juni 2004
- ***„Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Trier“***
  Unijournal Themenheft Jahrgang 28/2002

Die Broschüren und Bücher können im Frauenbüro (DM 38-40, DM 51) vormittags ausgeliehen werden.

Termine

10./11. Januar 2004	**WenDo – Selbstbehauptung für Frauen**, Aufbaukurs Veranstalterin: AStA – Frauen-/Lesbenreferat
14. Januar 2004 **Veranstaltungsort:** **Universität Trier** **Gebäude B, Raum B 22**	**Akademikerinnen und Karriere** Familie und Beruf, Elternschaft und Karriere: Immer noch stehen Frauen viel häufiger und stärker in diesem Konflikt als Männer. In einer Podiumsdiskussion schldern ehemalige Studentinnen der Universität Trier ihre Schwierigkeiten und deren Überwindung beim Aufstieg in ihre jetzige berufliche Position. **Veranstalter:** gemeinsame Veranstaltung des Hochschulteams des Arbeitsamtes Trier und des Frauenbüros der Universität Trier **Anmeldung:** nicht erforderlich
07. Februar 2004 **Veranstaltungsort:** **Universität Trier** **Gebäude A, Raum A 11**	**Bewerberinnen-Workshop** Worauf kommt bei einer Bewerbung an – und worauf sollten Frauen besonders achten? **Veranstalter:** gemeinsame Veranstaltung des Hochschulteams des Arbeitsamtes Trier und des Frauenbüros der Universität Trier **Anmeldung:** Ist wegen begrenzter Teilnehmerinnenzahl erforderlich **bis 26. Januar 2004** beim Hochschulteam des Arbeitsamtes Trier

FRAUENFÖRDERPREIS 2003/4

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

Mit diesem Frauenförderpreis kann 2004 ein Vorschlag ausgezeichnet werden, der geeignet erscheint, geschlechtsspezifische Benachteiligungen an der Universität Trier abzubauen. Das Preisgeld in Höhe von **2.000,-- Euro** kann für die Realisierung des ausgezeichneten Vorschlags verwendet werden. Vorschläge im Sinne des Frauenförderpreises könnten sich beispielhaft beziehen auf

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

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

Vorschläge sind bis zum **31. Januar 2004** schriftlich an die **Zentrale Frauenbeauftragte** der Universität Trier zu richten.

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