



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

Avanti

Universität Paderborn

**Paderborn, 1993 - 1994; 1996; WS 1997/98; WS 1999/2000; damit
Ersch. eingest.**

1/93

urn:nbn:de:hbz:466:1-31296

A V A N T I

P
10
01
a
2

D
50
99
a

1/93 Fraueninfo an der Uni-GH Paderborn

Universitätsbibliothek Paderborn
17

20. Juli 1993

1999.3411 - 3415



Impressum :

AVANTI

Fraueninfo an der Uni-GH-Paderborn, 1/93

Herausgeberin:

Irmgard Pilgrim
Senats-Frauenbeauftragte
der Uni-GH-Paderborn



Warburger Str. 100
4790 Paderborn
Raum H2.311



05251/60-2854

Layout und Titel-
bild-Collage:

Barbara Matina

Inhalt

	Seite
Impressum	
LIEBE LESERINNEN	2
Vorstellung der Senatsfrauenbeauftragten	3
Die Frauenbeauftragten der Fachbereich	4
Die Gleichstellungskommission	4
Vorstellung: Frauenbeauftragte der Uni-GH-Paderborn	6
Vorstellung: Frauenforscherinnen der Uni-GH-Paderborn	11
Modellversuch "Förderung von Studentinnen im Grundstudium in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern"	17
Autonomer Frauen-Projektbereich der Uni-GH-Paderborn	20
Frauenforum Paderborn	21
Tips & Infos	23
Tarife von gestern - für Hochschulsekretärinnen von heute? Zur Situation von Frauen im Schreibdienst	24
Neuer Arbeitskreis Sekretärinnen an der Uni Paderborn	26
Wer schreibt der bleibt (in BAT VII) von L. Braun	26
Schreibkräfte...von B. Vollmer-Schubert	27
Deutscher Sekretärinnen-Verband	28
Informationen zum Bildungsurlaub	29
Wiedereinstieg für Wissenschaftlerinnen	30
Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Frauen im Wissenschaftsbetrieb	31
Ich bin kampfmüde geworden - Über die Umsetzung egalitärer Familienkonzepte von C. Weber-Herfort	37
Rentenreform 1992 und ihre Änderungen für Frauen	38
Meinung & Diskussion: Die Borniertheit der weißen Mittelschichtsfrau von B. Rommelpacher	42
"Skin" von Pirayeh Karamad-Vakili-Aghdam	43
Tips zum Lesen	44
Sprachglosse von Ellen Theis	46
Wieso eigentlich nicht: Herr Ministerin? v. E.Hammerl	48
Das (Aller-)Letzte ?!	50

2
3
4
4
8
11
17
20
21
23
24
26
28
28
29
30
31
31
37
38
42
43
44
46
48
50



zuzschneiden

LIEBE LESERINNEN,

Endlich die erste Ausgabe von *Avanti*, dem neuen Fraueninfo an der Uni-GH Paderborn! Warum? Wir verstehen diese Zeitung nicht nur, um Informationen auszutauschen, unibetreffende Mitteilungen und Tips für Frauen zu veröffentlichen. Wir wollen auch, daß sich die Durchsetzung unserer Fraueninteressen vorwärts bewegt, ein Forum für Meinungen und Diskussionen entsteht. Trotz (oder vielleicht auch wegen) der vielen Flugblätter, den zahlreichen Anschlägen an den Brettern in den verschiedenen Fluren und Fachbereichen, wissen viele nichts oder kaum über die frauenpolitischen Aktivitäten oder frauenspezifischen Veranstaltungen an der Uni.

Erreicht werden sollen hier **alle** Frauen an der Uni - sicher ein hoher Anspruch, der nicht allen Bedürfnissen gleichermaßen gerecht werden kann - aber wir finden, daß es einen Versuch wert ist.

Um dieses Info weiterhin herausgeben zu können, brauchen wir Eure/Thre Unterstützung in jeglicher Form: Beiträge, Kritik (auch Lob!), Tips, Leserinnenbriefe, Gedichte, Glossen, Cartoons und und und... Alles abzugeben (wenn möglich auf Diskette in Word 5.0 oder druckreif) im Frauenbüro H2.311, Tel. 60-2854.

In dieser ersten Ausgabe beginnen wir mit der Vorstellung der Frauenbeauftragten aus den verschiedenen Fachbereichen und der Frauenforscherinnen an der Uni-GH (hiermit sind alle Frauen aufgefordert, die in diesem Heft noch nicht "auftauchen", uns ihre Unterlagen zuzusenden).

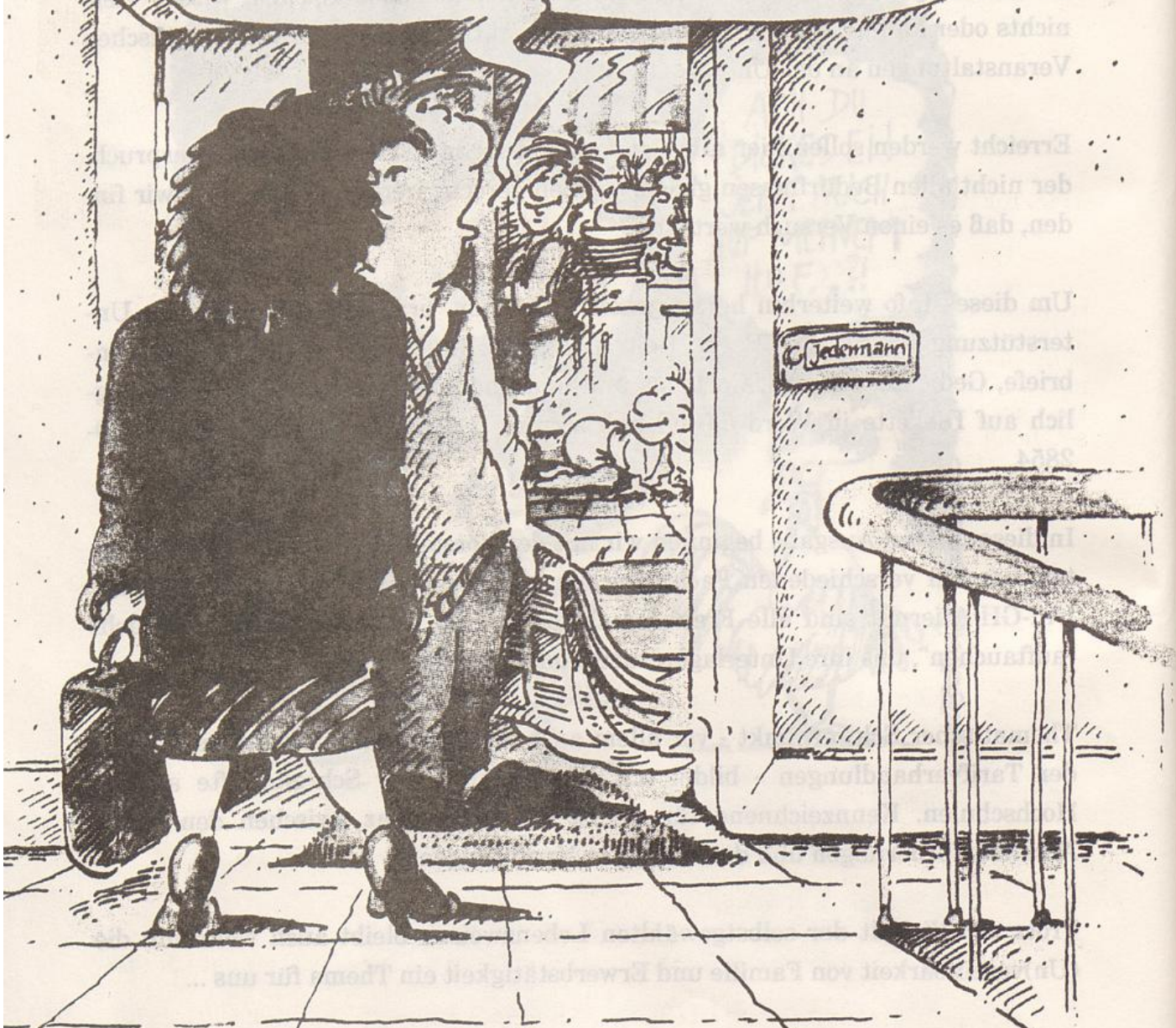
Thematischer Schwerpunkt - vor allem auch angesichts der derzeitigen Brisanz der Tarifverhandlungen - bildet u.a. die Situation der Schreibkräfte an den Hochschulen. Kennzeichnend für sie ist die Diskrepanz zwischen den *hohen* Arbeitsanforderungen und den *niedrigen* Vergütungen.

Trotz der Vielfalt der selbstgewählten Lebensweisen bleibt auch weiterhin die (Un)vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ein Thema für uns ...

Wir wünschen allen viel Spaß beim Lesen, Nachdenken und demnächst beim Mitmachen,

J. Pilgrim
J. Mohr
R. W. →

Monika,
hast DU vielleicht die
Frauenbeauftragte bestellt?



BH
Hörmberg

Ich bin Diplom-Pädagogin, 37 Jahre alt, habe zwei Kinder (4,13) und bin seit Oktober 1991 im Frauenbüro tätig.

Zunächst führte ich für die damalige Frauenbeauftragte Frau Dr. Armbruster eine Umfrage zur Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der UNI-GH-Paderborn durch.

Als das Amt der Frauenbeauftragten dann mehrere Monate vakant war, organisierte ich das Frauenbüro, sorgte für die koordinierte Weitergabe der Informationen an die entsprechenden Stellen (Verwaltung, DekanInnen, GSK, Frauenbeauftragte) und initiierte Treffen der GSK und der Frauenbeauftragten.

Um die bisherigen Errungenschaften bezüglich der Frauenförderung an unserer Hochschule nicht zu gefährden und Rückschritte zu vermeiden, stellte ich mich trotz großer Bedenken im Juli 1992 für das Amt der Frauenbeauftragten zur Verfügung.

Diese Bedenken bezogen sich insbesondere auf die mangelhafte Ausstattung des Amtes.

Obwohl das Amt der Frauenbeauftragten gesetzlich verankert ist und diese Aufgabe sehr konfliktreich, arbeits- und zeitintensiv ist, wird weder vom Ministerium noch von der Hochschule hierfür eine Stelle mit angemessener Ausstattung eingerichtet.

Im Umfang meiner derzeitigen *befristeten* 19. Std.-Stelle (WHK), kann diese gesetzliche Auflage und die damit verbundenen Aufgaben nur äußerst unzureichend erfüllt werden.

Zu diesen Aufgaben gehören u.a.:

- Beteiligung an Berufungs- und Bewerbungsverfahren, sowie an Beförderungsverfahren (dies beansprucht die meiste Zeit)
- beratende Teilnahme an Sitzungen des Senats, sowie an Sitzungen der Senatskommissionen und Fachbereichsratssitzungen, sofern frauenrelevante Themen behandelt werden
- Beratung und Unterstützung von Frauen (z.B. Rechtsangelegenheiten, Stipendien, Förderungsmöglichkeiten, Bewerbungen, ...)
- Zusammenarbeit mit der GSK und den Frauenbeauftragten der Fachbereiche und regionaler sowie überregionaler Frauenorganisationen (Organisation und Durchführung von Sitzungen und Treffen)
- Anregung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen
- Anregung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium
- Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

Es dürfte jeder/jedem ersichtlich sein, daß allein die oben angeführten Aufgaben weit über das zur Verfügung stehende zeitliche Maß hinausgehen, zumal ich die Frauen aller vier Statusgruppen der Hochschule vertrete.

Hier endlich eine angemessene Lösung zu finden, ist eine weitere konfliktreiche Aufgabe!

Da ich selbst 2 Kinder habe und täglich den Balanceakt zwischen Berufstätigkeit und Haushalt/Kindererziehung vollziehe, ist es mir außerdem ein besonderes Anliegen daraufhinzuwirken, Konzepte zu entwickeln und Strukturen zu schaffen, die es ermöglichen, beide Bereiche zufriedenstellend vereinbaren zu können.



Falls weitere Fragen hierzu oder auch zu anderen frauenspezifischen Belangen bestehen, für weitere Anregungen oder Beschwerden, stehe ich gerne zur Verfügung.

Das Frauenbüro, auf der Ebene H 2.311, ist von montags bis donnerstags, von 10.00-14.00 Uhr geöffnet.

Die Frauenbeauftragten der Fachbereiche

Auf der Ebene der organisatorischen Einheiten (Fachbereiche, Zentrale Einrichtungen, Zentralverwaltung) werden ebenfalls Frauenbeauftragte gewählt.

Sie übernehmen fach(bereichs)spezifische Aufgaben, vertreten die Interessen aller Frauen der jeweiligen Organisation und können die Frauenbeauftragte des Senats in allen Kommissionen und Berufungsverfahren ihres Bereiches vertreten.

Zur Ausübung ihres Amtes sollen sie von ihren Dienstaufgaben in angemessenem Umfang entlastet werden.

Zur Erfüllung der gemeinsamen Gleichstellungsaufgaben arbeiten die Frauenbeauftragten der organisatorischen Einheiten mit der Gleichstellungskommission und der Senatsfrauenbeauftragten zusammen.

In diesem Zusammenhang findet einmal monatlich eine gemeinsame Sitzung statt.

Die Gleichstellungskommission

Ein Gremium zur Institutionalisierung von frauenfördernden Maßnahmen an der Hochschule ist die Gleichstellungskommission.

Sie wirkt daraufhin, die bestehenden Nachteile von Frauen an der Hochschule zu beseitigen und Frauen (und Männern) die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungschancen zu ermöglichen.

Sie entwickelt Konzepte um:

- den Frauenanteil in allen Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen
- strukturellen Diskriminierungen in Studium, Lehre und Forschung entgegenzuwirken
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium für Frauen und Männer zu ermöglichen

Sie ist beteiligt bei der Erstellung, Aktualisierung und Kontrolle der Frauenförderpläne der Hochschule und unterstützt und berät die Frauenbeauftragte des Senats in allen frauenpolitischen Belangen.

Die Gleichstellungskommission setzt sich aus zwei VertreterInnen der vier Statusgruppen zusammen, die jeweils nach Gruppen getrennt vom Senat gewählt werden. Vorsitzende der Gleichstellungskommission ist die Frauenbeauftragte des Senats.

Die Frauenbeauftragten an der Uni-GH-Paderborn:

- Fb 1: Frau Dr. Brockmann, N3.146, 60-2362
- Fb 2: Frau Geisler, H4.414, 60-2909
- Fb 3: Frau Bartha, H4.143, 60-3199
- Fb 4: Frau Prof. Dr. Beder, H7.242, 60-2959
- Fb 5: Frau Osthoff, C3.316, 60-2087
- Fb 6: Frau Dr. Fegebank, J5.234, 60-2483/2192
(stellvertretend Frau Weeke, A1.223, 60-2672)
- Fb 7: s. Fb 18
- Fb 9: Universität-GH-PB, Abt. Soest
zu Hd. Herrn Prof. Dr. Schulte-Sienbeck, Raum 638
Steingraben 21, 4770 Soest
- Fb 10: Frau Illigen, E1.125, 60-3262
- Fb 11: Universität-GH-PB, Abt. Meschede
zu Hd. Frau Monika Hesse, Raum 8.7
Lindenstr. 53, 5778 Meschede
- Fb 12: Universität-GH-PB, Abt. Soest
zu Hd. Frau Prof. Dr. Schulz-Beenken,
Steingraben 21, 4770 Soest
- Fb 13: Frau Jünnemann, J3.323, 60-2582
- Fb 14: Frau Genuit, P16.1022, 60-3008
- Fb 15: Universität-GH-PB, Abt. Meschede
zu Hd. Herrn Prof. Dr. Keuter, Raum 13.1.4.
Lindenstr. 53, 5778 Meschede
- Fb 16: Frau Müller, Gotlandweg 113, 4770 Soest
- Fb 17: Frau Gruß, D2.332, 60-3223/2321
(stellvertr. Frau Kühne D2.222, 60-2626)
- Fb 18: Universität-GH-PB, Abt. Höxter
z.Hd. Frau Prof. Dr. Reinnarth, Raum 4215
An der Wilhelmshöhe 44, 3470 Höxter
- AVMZ: Frau Dr. Armbruster, H1.304, 60-3831
- Bibl.: Ltd. Bibliotheksdirektor Herr Barchow, BI 2.216, 60-2048
- HRZ: Leiter des Rechenzentrums Herr Dr. Fries, N5.308, 60-2397
- ZSB: Frau Sievers-Böckel, ME 0.210, 60-3831
- ZV: Kanzler, Herr Hintze, B2.313, 60-2557
- ZfK: N.N. Vorstand

Gleichstellungskommission:

Gruppe der Professorinnen:

- Herr Prof. Dr. Benseler, Fb1, N2.141, 60-2321
- Frau Prof. Dr. Leopold, Fb 4 Rennighauser Str. 9
4390 Detmold
05231/57250 od. 740745

Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen:

- Frau Inge Osthoff, Fb 5, C3.316, 60-2087
- Frau H. Neumann, Fb 3, H2.144, 60-2844

Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen:

- Frau K. Stahl, Dez. 1, B2.213, 60-2543
- Frau U. Schnittker, Fb 13, NW1.204, 602772

Frauenbeauftragte des Senats:

- Frau I. Pilgrim, H2.311, 60-2854

Gruppe der Studentinnen:

- Frau E. Theis, Heidenweg 1a, 4802 Halle, 05201/16524

Dr. Doris Brockmann
Kath. Theologie/systematische Theologie
N 3. 146
60 - 2362
Frauenbeauftragte Fb 1



Frauenforschung im Fach katholische Theologie

Ziel des Projektes "Feministische Theologie" ist es, die Rede von Gott und die Rede von der Frau/den Frauen kritisch aufeinander zu beziehen. Die Gottesrede ist dabei im Blick auf ihre einseitige Ausrichtung am männlichen Selbstverständnis zu analysieren, während die Rede vom Weiblichen konkret Gestalt gewinnt als Suche nach für Frauen authentischen Ausdrucksformen dieser Rede.

Im Rahmen der Forschung und Lehre des Faches "katholische Theologie" ist das Projekt "feministische Theologie" auf den Teilbereich "systematische Theologie" konzentriert und personal zurückgebunden an die in diesem Teilbereich angestellte Assistentin. Anders gesagt: Es gibt im Fach nicht eine eigene Stelle oder ein gesondertes, breit angelegtes und entsprechend gefördertes Forschungsprojekt zur "feministischen Theologie"; die Thematisierung feministisch-theologischer Fragestellungen wird gewährleistet durch die in meinem Arbeitsvertrag vereinbarte Aufgabe, (neben anderen Verpflichtungen auch) die Frauenforschung im Fach "katholische Theologie" voranzutreiben. Ein Hauptanliegen ist es, die Studierenden für feministisch-theologische Verstehenszugänge zu sensibilisieren; dies wird nicht allein auf dem Weg angestrebt, hin und wieder eine Veranstaltung mit ausdrücklich frauenspezifischer Thematik anzubieten, sondern es geht auch darum, in Veranstaltungen zu den verschiedensten theologischen Einzelthemen, einen feministisch-theologischen Blickwinkel mit beizubehalten. Die Relevanz eines feministisch bestimmten Theologietreibens erscheint unbestreitbar nicht zuletzt angesichts des sonderbaren Mißverhältnisses zwischen der männlichen Bestimmtheit von Theologie und Kirche einerseits und dem besonderen Interesse von Frauen an Theologie und Kirche (außerordentlich hohe Anzahl von ReligionslehrerINNEN!) andererseits.

Meine Beschäftigung mit Themen der "feministischen Theologie" gilt vornehmlich den Aspekten "Weiblichkeitskonstruktionen", "Theorie des Androzentrismus", "Gottesbilder". 1984 beendete ich mein Studium mit einer Staatsexamensarbeit über die Theologie der Amerikanerin Mary Daly. 1990 Promotion im Fach "katholische Theologie" (Univ.-Gh-Paderborn) mit einer Arbeit zur feministisch-theologischen Rezeption der Psychologie C.G. Jungs. Seit Oktober 1990 bin ich Assistentin im Fach "systematische Theologie" und arbeite daran, frauenrelevante Aspekte in der Forschung und Lehre des Faches präsent zu machen. Vor einigen Monaten habe ich mit den Vorarbeiten zu einem eigenen Forschungsprojekt begonnen, das darauf abzielt, eine biographische Studie über Emma Jung zu verfassen.

Eyeln Geisler



1947 bin ich in Berlin geboren. Dort habe ich nach dem Studium für das Lehramt für die Primarstufe und Sek.I Erziehungswissenschaft weiterstudiert und bin seit 1974 Dipl. Pädagogin. Seit 1984 bin ich an der Uni-GH Paderborn am FB 2 als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt. Zu meinen Aufgaben gehören Lehrveranstaltungen für all LehramtstudentInnen und Untersuchungen zur Moralerziehung und -entwicklung.

Aufgrund der hohen StudenInnenzahlen für die Primarstufe biete ich in letzter Zeit überwiegend Veranstaltungen in diesem Bereich an.

Hier besonders zu Themen zum Einsatz von Spielen im Unterricht, zur Sozialerziehung und zu alternativen Ansätzen von Lehren und Lernen.

Von 1985 bis 1991 war ich Mitglied im Senat. Seit 1985 bis heute bin ich in der KPF und seit 1989 Vorstandsmitglied der Mittelabauvertretung der Uni-GH-Paderborn. Als Frauenbeauftragte des FB 2 mußte ich mich bisher hauptsächlich - auch als FB-Ratsmitglied - bei der Besetzung von ProfessorInnen Stellen und MitarbeiterInnen Stellen dafür einsetzen und teilweise darum kämpfen, daß Frauen ausgewählt werden konnten oder zumindest in die engere Wahl kamen.

Inge Osthoff

Diplomvolkswirtin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich 5, im Schwerpunkt Wirtschaftspolitik.

Frauenbeauftragte des Fb 5 und Mitglied der Gleichstellungskommission;

Neben Lehrveranstaltungen im Fachbereich arbeite ich an meiner Dissertation "Umweltprobleme in Polen - dargestellt am Beispiel Oberschlesiens".



Hinweis: Aus systematischen Gründen stellen wir zunächst die Frauenbeauftragten der Fachbereiche und anschließend die Frauenforscherinnen vor. Einige Frauenbeauftragte sind zugleich auch mit Frauenforschungsthemen, frauenrelevanten Fragestellungen etc. beschäftigt, was sich aber aus den einzelnen Vorstellungstexten auch ergibt und daher nicht doppelt aufgeführt werden soll.

Anne-Suse Schulz-Beenken
Frauenbeauftragte im Fb 12
Professorin für Werkstofftechnik im Fb 12,
Maschinenbau, Abt. Soest



Biographische Angaben:

geb. 1958 in Stuttgart, verheiratet, eine Tochter.

Studium der Chemie und Studium der Hüttenkunde (RWTH Aachen), mit Industriepraktika in Bielefeld, Oxted (GB) und Heluan (Ägypten).

Von 1985 bis 1986 Stipendiatin und der Max-Planck-Gesellschaft, anschließend bis 1991 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Eisenforschung, Düsseldorf. Promotion zum Dr. Ing. 1991 wissenschaftliche Mitarbeiterin in Bochum (Krupp-Stahl AG).

Seit 01.09.1992 Professorin für Werkstofftechnik im Fb 12, Abt. Soest.

Aufgabenschwerpunkte:

Legierungsentwicklung, Metallographie/Elektronenmikroskopie, Schadensuntersuchung, Wärmebehandlung.

Dietlinde Gruß

Mein Name ist Dietlinde Gruß, ich bin wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Didaktik der Mathematik. Seit Juni 1992 bin ich Frauenbeauftragte im Fachbereich 17 (Mathematik/Informatik). In unserem Fachbereich gibt es im wissenschaftlichen Bereich nur wenige Frauen, zur Zeit 6 Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.



Diese Frauen sind alle an frauenspezifischen Fragestellungen interessiert, so daß wir vieles gemeinsam besprechen und ich mich als Frauenbeauftragte (mit Bestätigung des Fachbereichsrates) durch sie alle vertreten lassen kann. Dies ist vor allem bei den vielen Bewerbungsverfahren in unserem Fb nötig.

Als frauenspezifische Veranstaltungen haben wir im letzten Wintersemester vier ehemalige Studentinnen unseres Fbs zu Vorträgen mit anschließender Diskussionsmöglichkeit zu dem Thema "Studium und Beruf - zwei Welten" eingeladen. Diese Veranstaltungen stießen auf großes Interesse, so daß wir derzeit überlegen, in welchem Rahmen wir diese Vortragsreihe fortsetzen.

Vera Kühne

49 Jahre, 2 erwachsene Töchter.

Seit über 30 Jahren berufstätig (seit der Geburt der Kinder immer teilzeitbeschäftigt).

Seit 1981 an der Uni-GH Paderborn:

2 Jahre im Fb 14 tätig, seit 1983 im Fb 17: Überwiegend Tätigkeit im Dekanat, aber auch in anderen Sekretariaten Vertretungen (Zeitverträge).

Seit 1991 Frauenbeauftragte/Stellvertreterin für die nichtwissenschaftliche Frauenbeauftragte im Fb 17. Seit März 1993 Stellvertreterin der Frauenbeauftragten des Senats.



Prof. Dr. Gabriele Reinnarth, Frauenbeauftragte im Fb 7 und 18

Professorin im Studiengang "Technischer Umweltschutz",

Anschrift:

Univ.-GH-Paderborn, Fb 18,

An der Wilhelmshöhe 44,

3470 Höxter

Arbeitsschwerpunkte:

Im Bereich der Biologischen Abwasserreinigung steht heute die Optimierung und Kontrolle der mikrobiologischen Prozesse Nitrifikation/Denitrifikation und Phosphorelimination im Dialog mit der aktuellen Gesetzgebung im Vordergrund. Hier wird im Rahmen eines regional ausgerichteten Technologietransfers die Beratung kommunaler und privater Anlagen angestrebt.

Toxikologische Abwasserbewertungen stellen wesentliche Entscheidungsgrundlagen sowohl für den Bau der entsprechenden Reinigungsanlagen als auch für unterschiedliche Produktionsverfahren oder Produktpaletten dar. Hierzu werden bestehende biologische Testverfahren angewandt und weiterentwickelt.



Akad. Rätin Dr. Brigitte Armbruster

wissenschaftliche Mitarbeiterin im Audiovisuellen Medienzentrum (H1.324, Tel. 60-2814, Lehrbeauftragte des Fachbereichs 1 (Soziologie) und 3 (Medienwissenschaft), Mitglied des Senats von 1987 bis heute, z.Zt. außerdem Mitglied der Kommission für Studium und Lehre, von 1987 bis 1991 Frauenbeauftragte des Senats und Vorsitzende der Gleichstellungskommission des Senats der Universität-GH-Paderborn, Frauenbeauftragte des AVMZ seit 1992, seit 1986 Mitglied des Frauenforums Paderborn, z.Zt. auch (als Ratscherrin) Mitglied der Gleichstellungskommission der Stadt Paderborn.



Aktuelles Lehrangebot:

Nach zweijähriger Tätigkeit im Bereich der Medienproduktion in verschiedenen Unternehmen folgten 10 Jahre medienwissenschaftliche Forschung und Entwicklung in einem außeruniversitären Forschungsinstitut. Die Schwerpunkte dieser Forschungsarbeit bezogen sich auf mediendidaktische und medienpädagogische Fragestellungen, die im Rahmen von BMBW-Projekten in Zusammenarbeit mit dem Kultusministerium NRW behandelt wurden.

Ab 1982 Referentin für Mediendidaktik im Audiovisuellen Medienzentrum der Universität-Gesamthochschule-Paderborn. Im Rahmen dieser Tätigkeit wird mediendidaktische Beratung für alle Studierenden und Lehrenden angeboten.

Seit 1982 begann auch die Arbeit im Bereich der medienwissenschaftlichen Frauenforschung und Lehre. Es entstanden Veröffentlichungen über das Frauenbild in den Medien und den "Frauenfilm" (Film von Frauen für Frauen). Gemeinsam mit Dr. Dorothea Mey wurde ein Projekt über "Frauenspezifische Sendungen im Fernsehen der Länder der Europäischen Gemeinschaft" geplant.

Grundlage für die Arbeit zur medienwissenschaftlichen Frauenforschung ist das FRAUEN-MEDIEN-ARCHIV des AVMZ, das kontinuierlich seit 1982 im AVMZ aufgebaut worden ist. Dies Archiv kann durch eine Computerdokumentation (MEDIAS-System) erschlossen werden. An den Terminals in H1.107 können die Bestände nach freigewählten Schlagwörtern gezielt durchsucht werden. Außerdem können für bestimmte Fragestellungen Katalogausdrucke (z.B. zu "Frauen und Gewalt", "Frauenerwerbslosigkeit", "Frauenmagazin", "Frauengeschichte" etc.) angefordert werden. Auf Wunsch von Dozentinnen können aktuelle frauenspezifische Sendungen aus dem Fernsehprogramm aufgezeichnet werden. Laufend aufgezeichnet werden derzeit nur die Frauenmagazine (z.B. ML-Mona Lisa, Frauen-Fragen, NOVA etc.).

Frauenspezifische Lehrveranstaltungen wurden bisher zu folgenden Themen durchgeführt:
Das Frauenbild in den Medien - Frauen- und Männerbilder im Fernsehen - Frauen- und Männerbilder in Fernsehserien - Frauen- und Männerbilder in den Fernsehmagazinen - Der Geschlechterdiskurs in Film und Kunst des "Dritten Reiches" - Frauen der Welt. Weibliche Lebenswelt im Spiegel der Medien - Frauenförderung in Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung.

Aktuelles Lehrangebot:

Frauen- und Männerbilder im ost- und westdeutschen Film von Frauen

Annedore Prengel

Professorin für "Pädagogik der Primarstufe unter besonderer Berücksichtigung der weiblichen Sozialisation" im Fachbereich 2 (Erziehungswissenschaft, Psychologie, Sportwissenschaft)



Geboren 1944, Staatsexamina für die Lehrämter an Grund-, Haupt- und Realschulen sowie an Sonderschulen, Diplom-Pädagogin, Zusatzausbildung in Gestaltpädagogik, 8 Jahre Schuldienst, danach Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Johann Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt, seit 1990 Hochschullehrerin in Paderborn.

In den siebziger Jahren Mitbegründerin des Frauenzentrums Wiesbaden, in den achtziger Jahren Mitbegründerin des Arbeitskreises Frauenstudien im Fachbereich Erziehungswissenschaften der Universität Frankfurt.

1983 Promotion, an der Johann Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt mit einer Arbeit über "Schulversagerinnen". 1989 Habilitation an der TU Berlin mit der Arbeit "Verschiedenheit und Gleichberechtigung in der Bildung - Eine Studie zur Bedeutung der Feministischen Pädagogik, der Integrationspädagogik und der Interkulturellen Pädagogik für eine Pädagogik der Vielfalt", die im Herbst 1993 bei Leske und Budrich, Opladen erscheint.

Schwerpunkte in Lehre und Forschung:

a) Frauenforschung:

Feministische Bildungstheorie, Geschlechtsspezifische Sozialisation in der Schule, Mädchenerziehung und Jungerziehung

b) Grundschulpädagogik, Allgemeine Pädagogik:

Gleichheit und Differenz in der Bildung, Integration von behinderten Kindern, innovative Grundschulpädagogik

c) Hochschuldidaktik und Fortbildung:

Gestaltungspädagogik (auf psychoanalytischem Hintergrund), Supervision, Lernwerkstatt

Regelmäßig werden in jedem Semester zwei Veranstaltungen der Pädagogischen Frauenforschung angeboten, sie wenden sich an Studierende der Primarstufenpädagogik, aber auch an Studierende der Sekundarstufe, des Diplomstudiengangs Pädagogik und aller anderen Fächer.

Projekte an der Uni-GH Paderborn:

Koordination der 20 am Studiengang Primarstufenpädagogik beteiligten Fächer,
Tutorien zur Verbesserung der Qualität der Lehre im Studiengang Primarstufenpädagogik,
Initiative zur Einrichtung einer Lernwerkstatt,
Frauenforschung in der Lernwerkstatt
Mädchenerziehung im niederen Schulwesen,
Institutionalisierung der Frauenforschung an erziehungswissenschaftlichen Studienstätten der alten und neuen Bundesländer

Prof. Dr. Anette Engfer

Fachbereich: 2, Erziehungswissenschaft,
Psychologie, Sportwissenschaft

Fach: Entwicklungspsychologie mit besonde-
rer Berücksichtigung der Frauenforschung

Adresse: H4.122, Tel. 05251-602897
(Universität)

Biographische Angaben: Jahrgang 1942.

1964-1969 Psychologie-Studium an der Freien Uni-

versität Berlin. 1970/71 Verhaltenstherapie -Ausbildung in den USA. 1971-1977 Forschungs-
assistentin im Projekt "Eltern-Kind-Beziehungen" an den Universitäten Trier und München.
1978 -1986 wissenschaftliche Assistentin am Psychologischen Institut der Universität
München. 1986-1992 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Staatsinstitut für Frühpädagogik
und Familienforschung in München. Seit November 1992 Professorin an der Universität-GH-
Paderborn.

Bisherige Arbeitsschwerpunkte: Gewalt gegen Kinder; Familienbeziehungen über die
Lebensspanne; Übergang zur Elternschaft; familiäre Bedingungen kindlicher Persönlich-
keitsentwicklung, Partnerschaftsentwicklung in jungen Familien; soziale Netzwerke von
Kindern.

Künftige Schwerpunkte: Sexualentwicklung bei Jungen und Mädchen; Geschlechtsunter-
schiede in der adoleszenten Entwicklung; Risiko- und Schutzfaktoren in der Entwicklung de-
pressiver Störungen bei Jugendlichen; Geschlechtsunterschiede in der Bewältigung von
sexuellem Mißbrauch, von Trennung und Scheidung; Lebenslaufgestaltung bei Männern und
Frauen.

Veranstaltungen zur Frauenforschung:

WS 1992/93:

Sexueller Mißbrauch von Jungen und Mädchen; Übergang zur Elternschaft.

SS 1993:

Frauen zwischen Familie und Beruf; Hochbegabte Schüler: Geschlechtsunterschiede

WS 1993/94:

Themen- und Problembereiche in der weiblichen Adoleszenz



Dr. Marie-Luise Klein
(Privatdozentin), 39 Jahre

seit Oktober 1992 an der Universität - Gesamthochschule in
Paderborn (vorher Ruhr-Universität Bochum)

Vertretung der Professur "Sportwissenschaft" bis September
1995

in dieser Funktion:

Leiterin des Arbeitsbereiches "Sport und Gesellschaft"

zuständig für Lehre und Forschung in den sportwissenschaftlichen teildisziplinen Sportso-
ziologie, Sportgeschichte, Sportökonomie und Sportpolitik sowie für Theorie und Praxis der
Sportart Badminton

Forschungsaktivitäten:

Schwerpunkt zur Zeit: kommunale Sportentwicklung und -politik

Seit Beginn meiner wissenschaftlichen Tätigkeit Frauenforschung im Sport

hier Publikationen zu den Themenbereichen

- Entwicklung des Frauensports
- Geschlechterdiskurs und er Sportberichterstattung der Tagespresse (Promotion 1986 Ruhr-
Universität Bochum)
- Frauen im Sportjournalismus
- Sozialräumliche Bedingungen des Frauensports
- Sport und Sexualität
- Frauen in der Sportwissenschaft

Frauenbezogene Lehrveranstaltungen im Fach Sportwissenschaft an der Universität-GH-
Paderborn

SS 1993:

Theorie-/Praxis-Seminar "Frauen im Laufsport"

WS 1993/1994 (geplant)

Theorie-Seminar "Geschlechterforschung im Sport"



Helga Grubitzsch

Biographische Notizen

Helga Grubitzsch, geboren 1943, studierte Romanistik, Latein und Psychologie (Promotion 1970). Während ihres Studiums arbeitete sie als Serviererin, Reiseleiterin und Dolmetscherin, danach als Lehrerin an Volkshochschule und Gymnasium. 1971-1988 lehrte sie an der Universität Bremen, erst als Assistenzprofessorin, dann als Professorin auf Zeit für französische Literaturwissenschaft und Didaktik und schließlich als Dozentin für "Literatur und Sozialgeschichte der Frauen" (Habilitation 1985).



Seit 1988 arbeitet sie als Professorin für literaturwissenschaftliche und historische Frauenforschung im Rahmen der Allgemeinen Literaturwissenschaft an der Universität-Gesamthochschule Paderborn.

Veröffentlichungen

Arbeiten zur italienischen und französischen Literatur (u.a. "Die Verwendung der Mythologie in G. B. Marinos 'Adone'", 1973; "Materialien zur Kritik des Feuilletonromans", 1977), zu Unterrichtsfragen (u.a. mit J. Kramer und R. Schneewolf: "Projekt Französischunterricht", 1979) und zur Frauenforschung, insbesondere zu folgenden Themen: Literatur und Geschichte der Frauenbewegung in Frankreich, weibliche (Auto-)Biographien, Frauen in der Wissenschaft, theoretische Ansätze der (literatur-)historischen Frauenforschung. Neben zahlreichen Aufsätzen u.a. folgende Buchveröffentlichungen: mit Loretta Laqqacan: "Freiheit für die Frauen, Freiheit für das Volk!" Sozialistische Frauen in Frankreich, 1830-1848, 1980; mit H. Cyrus und E. Haabus: Grenzgängerinnen. Revolutionäre Frauen im 18. und 19. Jahrhundert, 1985; mit R. Bockholt: Théroigne de Méricourt. Aufzeichnungen aus der Gefangenschaft, 1989 und Théroigne de Méricourt. Die Amazone der Freiheit, 1991; mit Ann Brünink: "Was für eine Frau!" Portraits aus Ostwestfalen-Lippe, 1992.

Helga Grubitzsch wird aus Krankheitsgründen im SS 93 keine Veranstaltungen anbieten.

Gisela Ecker

Gisela Ecker hat im März 1993 einen Ruf für den 2. literaturwissenschaftlichen Lehrstuhl erhalten und wird voraussichtlich im SS 93 Veranstaltungen mit Schwerpunkt Feministische Theorie anbieten.

Biographische Notizen

Maria Kublitz-Kramer, geboren 1946, studierte Germanistik und Geographie. 1972-1978 Studienrätin in Essen, danach wissenschaftliche Mitarbeiterin am Oberstufenkolleg an der Universität Bielefeld. Neben verschiedenen studienreformerischen Initiativen entwickelte sie dort einen Frauenstudiengang, der nach einer Erprobungsphase inzwischen ministeriell genehmigt ist.

Seit 1989 arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Paderborn im Rahmen der literaturwissenschaftlichen Frauenforschung des Fachbereichs 3. Zu ihren Tätigkeiten gehörten und gehört u.a. die Organisation von Kongressen und Symposien, der



Aufbau der Frauenbibliothek, die Zusammenarbeit mit Fraueninitiativen der Region und mit Einrichtungen der Lehrerinnenfortbildung sowie die Mitwirkung bei der Entwicklung eines "Europäischen Zentrums für literaturwissenschaftliche Frauenforschung".

Ihr Arbeitsschwerpunkt liegt im Bereich von Fragen weiblichen Schreibens, Weiblichkeit und Kultur, feministischer Literaturtheorie. Ihr besonderes Interesse gilt der Gegenwartsliteratur von Frauen.

Ihre Publikationen gehören folgenden Bereichen an:

Feministische Didaktik: mit Gertrud Effe-Stumpf: "Ich bin nicht Bettine." Schreibende Frauen der Romantik als Gegenstand subjektiver Erfahrung und literarischen Lernens, 1982; mit Gertrud Effe-Stumpf, Christine Thomas und Elke Werneburg: "Werden Sie Menschen in der eigentlichen Bedeutung des Wortes." Plädoyer für ein allgemeinbildendes Curriculum Frauengeschichte - Frauengeschichten, 1984.

Frauenbildforschung: "Nicht mehr lange wird an dieser Krankheit gestorben werden." Über kranke Frauen und ihre Repräsentation in der Literatur, 1983; "Thomas Mann. Die Betrogene.", 1985.

Geschlechtsspezifische Schreibweisen: Die Geschlechtertausch-Geschichten. Feministisch gelesen, 1987; Maskierungen des weiblichen Sprechens - eine feministische Lesart der "Emilia Galotti", 1989; "Unerschrocken ins Herz der Finsternis" oder "Kommunikation mit dem Unaussprechlichen?" Christa Wolfs 'Störfall' und Max Frischs 'Montauk' - ein Vergleich geschlechtsspezifischer Schreibweisen, 1992.

Feministische Literaturtheorie: Ich-Variationen der weiblichen Stimme in der Literatur von Frauen, 1992; Literaturwissenschaftliche Frauenforschung und Literaturunterricht, 1992.

Im SS 93 wird sie ein Hauptseminar zum Thema "Erzählerinnen der 80er Jahre" anbieten.

Modellversuch "Förderung von Studentinnen im Grundstudium in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern"

Martina Möller

Martina Möller studierte in Bielefeld Mathematik und Soziologie und promovierte im Sommer 1990 in der Mathematik mit einer Arbeit über Kombinatorik und Datenanalyse. Während des Studiums war sie bereits aktiv in der studentischen und akademischen Selbstverwaltung tätig, ihren Schwerpunkt bildete die Studienreform.

Sie war mehrere Semester studentische Studienberaterin und organisierte Kolloquien zur Berufspraxis von Diplom-MathematikerInnen. Nach dem Studium arbeitete sie zunächst in der Geschäftsführung des Forschungsschwerpunktes Mathematisierung der Einzelwissenschaften der Universität Bielefeld.



Martina Möller studierte in Bielefeld Mathematik und Soziologie und promovierte im Sommer 1990 in der Mathematik mit einer Arbeit über Kombinatorik und Datenanalyse. Während des Studiums war sie bereits aktiv in der studentischen und akademischen Selbstverwaltung tätig, ihren Schwerpunkt bildete die Studienreform.

Sie war mehrere Semester studentische Studienberaterin und organisierte Kolloquien zur Berufspraxis von Diplom-MathematikerInnen. Nach dem Studium arbeitete sie zunächst in der Geschäftsführung des Forschungsschwerpunktes Mathematisierung der Einzelwissenschaften der Universität Bielefeld.

Christiane Erlemann

Christiane Erlemann traf aufgrund ihrer Berufserfahrung als Ingenieurin die Entscheidung, sich vorrangig für die Ausbildung von Frauen in technischen Berufen einzusetzen.

Die studierte Architektin und Stadtplanerin war unter anderem als Bauleiterin mit dem Schwerpunkt "Ökologisches Bauen" in der Altbauinstandsetzung und -modernisierung tätig. Sie initiierte 1977 das erste "Nationale Treffen von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen und Studienfächern" und war 1988 Mitbegründerin des Vereins "Frauen in Naturwissenschaft und Technik".



Seit 1983 hatte Christiane Erlemann Lehraufträge im Themengebiet "Frauen und Technik" an der TU Berlin, der TU Hamburg-Harburg und der HdK Berlin inne.

Sie veröffentlichte zahlreiche Aufsätze, u. a. "Was ist feministische Architektur?" und "Global denken, lokal handeln: Frauen als Subjekt der Technologieentwicklung".

Seit dessen Gründung 1990 ist sie Mitglied des europäischen Frauenforschungsverbandes "WISE".

Sibylle Hädrich-Meyer

Nach dem Abschluß der allgemeinen Hochschulreife in Bielefeld studierte Sibylle Hädrich-Meyer in Stuttgart an der Universität Hohenheim das Fach Lebensmitteltechnologie. Anschließend hat sie auf biotechnologischem Gebiet, über die Optimierung der Produktion von Aromastoffen mit Basidiomyceen (Pilzen) an der TU-München-Weihenstephan in Freising zum Dr.-Ing. promoviert.



Während des Studiums (als SHK) und der Promotionszeit betreute sie Studierende der Lebensmitteltechnologie in verschiedenen Fachpraktika und hat Diplomanden zu wissenschaftlichem Arbeiten angeleitet.

In dieser Zeit war die Lebensmittelingenieurin ehrenamtlich im Verband der Lebensmitteltechnologien (VLT heute GDL) tätig. Dort hat sie unter anderem verschiedene Veranstaltungen zum Thema Berufseinstieg und -chancen für Studierende der Lebensmitteltechnologie organisiert. Absolventen und Absolventinnen berichteten im Rahmen dieser Reihe über ihre Erfahrungen beim Eintritt in den Beruf.

Insbesondere die Schwierigkeiten der weiblichen Absolventinnen, eine adäquate Anstellung in der Lebensmittelbranche, verwandten Industriebereichen, Forschung und Wissenschaft zu finden, führten häufig zu Diskussionen. Sie waren Ansatzpunkt für Gespräche und Überlegungen, welche Maßnahmen die Chancen der Frauen verbessern könnten.

Nach einer Familienpause ist Sibylle Hädrich-Meyer seit September 1991 im Modellversuch zur Förderung von Studentinnen im Grundstudium in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt und hofft, so aktiv an der Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen mitwirken zu können.

Modellversuch

Der Studentinnenanteil in technischen Studiengängen ist nach wie vor sehr niedrig. In Maschinenbau liegt er unter 5 %, in Elektrotechnik unter 4 %, in Physik bei 10 %, und in Informatik ist er in den letzten zehn Jahren sogar von über 20 % auf unter 8 % gefallen.

Das war Anlaß für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Fachbereiche Mathematik/Informatik und Elektrotechnik, gemeinsam mit den Dekanen der Fachbereiche Maschinenbau und Elektrotechnik initiativ zu werden. Sie beantragten bei den Wissenschaftsministerien des Bundes und des Landes einen Modellversuch, dessen Start im Februar 1991 war und der bis September 1994 läuft. Die Projektleitung liegt bei Prof. Dr.-Ing. Voß und Prof. Dr.-Ing. Richard, unterstützt durch die Initiativgruppe der Mitarbeiterinnen.

Durchgeführt wird der Modellversuch von der Architektin Dipl.-Ing. Christiane Erlemann, der Lebensmittelingenieurin Dr.-Ing. Sibylle Hädrich-Meyer und der Mathematikerin Dr. Martina Möller als den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.

Das Ziel ist es, Handlungsmöglichkeiten der Hochschule zur Erhöhung des Studentinnenanteils in technischen Fächern aufzuzeigen. Dabei wird die Übertragbarkeit der in Paderborn gewonnenen Ergebnisse auf andere Hochschulen geprüft.

Ansatzpunkt sind die praktischen Studienanteile, insbesondere die Frage, ob und inwiefern sie den Ausschlag für den niedrigen Frauenanteil geben.

Untersucht werden die regulären Lehrveranstaltungen, speziell die Praktika sowie die Studiensituation insgesamt. Konkret erprobt werden unterschiedliche ergänzende Veranstaltungsangebote für Studentinnen.

Hier sind zunächst die Frauentutorien zu Pflichtpraktika zu nennen. Zusätzlich zu ihrem regulären Praktikumstermin haben die Studentinnen entweder wöchentlich semesterbegleitend oder mehrere Tage im Block semestervorbereitend die Gelegenheit, mit Unterstützung von Tutorinnen die Lehrinhalte in den regulären Laborräumen gemeinsam zu vertiefen. Daneben werden fächerübergreifend, unabhängig von den Pflichtveranstaltungen der verschiedenen Studiengänge, eigene Veranstaltungen angeboten. Die Studentinnen haben so die Möglichkeit, Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die von ihnen zwar erwartet, an der Hochschule jedoch nicht systematisch gelehrt werden. Themen sind beispielsweise Programmiersprachen und Digitaltechnik, aber auch Rhetorik und Reflexionsveranstaltungen wie das Seminar "Hat die Technik ein Geschlecht?".

Den dritten Bereich bildet das Projektlabor. Hier steht für alle Grundstudiumstudentinnen der technischen Fächer eine Rechnerausstattung mit PCs und Workstations zur Verfügung. Außerdem können elektrotechnische Grundsaltungen aufgebaut, ausgemessen und gelötet werden sowie maschinentechnische Versuche durchgeführt werden.

Der letzte Komplex ist die Infowoche für Studienanfängerinnen jeweils vor Beginn des Wintersemesters. An fünf Tagen erhalten die neuen Studentinnen einen ersten Einblick in praktische und theoretische Anteile ihres gewählten Fachs, diskutieren mit Studentinnen höherer Semester sowie berufstätigen Ingenieurinnen bzw. Naturwissenschaftlerinnen und nehmen an einer Betriebsbesichtigung teil.

Im Sommersemester 1993 bieten wir ein Frauentutorium begleitend zum Praktikum "Elektrische Meßtechnik" und ein weiteres vorbereitend auf das Praktikum "Physikalisch-Elektrotechnische Grundlagen der Informatik" an. Außerdem findet vom 1. bis 4. Juni 1993 ein C++-Kurs statt, für Ende Juni 1993 ist ein Rhetorikkurs und für Juli und September 1993 je ein Kurs Digitaltechnik geplant.

Das Projektlabor ist von montags bis donnerstags jeweils von 13.00 bis 17.00 Uhr und freitags von 13.00 bis 16.00 Uhr geöffnet.

Autonomer Frauenprojektbereich der Uni-GH-Paderborn

Organisationsform:

Autonomer Projektbereich des AStA



Kontaktadresse:

Warburger Str. 100, 4790 Paderborn, Tel.: 05251/60-3179

Zeiten und Treffen:

Frauencafe: täglich von 11.00-14.00 Uhr im Frauenraum ME 0.204 der Uni-GH

Plenum: mittwochs von 13.00-14.00 Uhr ebenfalls im Frauenraum

Ziele und Inhalte:

Der Frauenprojektbereich besteht seit 1984. Er ist eine Initiative von in Frauenfragen besonders engagierten Studentinnen. Seine Einrichtung wurde vom StudentInnenparlament beschlossen. Er verfügt über einen eigenen Raum und einen kleinen Etat - allerdings durch ständige Streichungen und Kürzungen gekennzeichnet.

Der Frauenprojektbereich beschäftigt sich mit frauenfeindlichen Strukturen an der Hochschule: Lehrformen und -inhalte, sexuelle Belästigung, geschlechtsspezifischen Benachteiligungen bei Einstellungen, Frauenförderpläne.

Als Kontrastprogramm zu den Uni-Angeboten organisiert der Frauenprojektbereich eigene Veranstaltungen: z.B. Selbstverteidigungskurse, Seminare zu Themen wie "Gewalt gegen Frauen", zu lesbischen Lebensformen, feministische Wissenschaftsansätze, eigene Sportkurse und neuerdings auch Kabarett. Insbesondere kooperiert der Frauenprojektbereich seit einigen Semestern im Rahmen der "Frauenringveranstaltung" erfolgreich mit dem Frauenarbeitslosenbüro in der Evangelischen StudentInnengemeinde (ESG).

Darüber hinaus bietet der Frauenprojektbereich im Frauenraum verschiedene Dienstleistungen an: Examens- und Dipomarbeiten zu Frauenthemen, feministische Zeitschriften und Bücher, Infos über entsprechende Veranstaltungen und andere Frauenaktivitäten in Paderborn und an anderen Universitäten.

Der Frauenraum steht während des Semesters zu den o.g. Café-Öffnungszeiten allen Frauen zur Verfügung - zum Ausruhen, Lesen, Kaffee-/Teetrinken und Klönen, zum Arbeiten, Diskutieren und Kennenlernen. Jede interessierte Frau an der Uni-GH kann im Frauenprojektbereich mitarbeiten, sich aber auch beraten und informieren lassen.



Frauenforum Paderborn

Das Frauenforum Paderborn entstand 1982 als Initiative von feministisch engagierten Studentinnen und Dozentinnen der Universität-Gesamthochschule-Paderborn.

Das Organisationsprinzip der Gruppe beruht auf dem Grundsatz der Selbstorganisation, wie er in der Neuen Frauenbewegung entwickelt worden ist. Dieses bedeutet konkret, daß sich das Forum weder als Verein noch als Verband konstituiert hat und ohne Vorsitzende und Vorstand arbeitet, stattdessen aber die Vernetzung der Frauenbewegung auf nationaler und internationaler Ebene nutzt.

In kooperativer, nichthierarchischer Zusammenarbeit bietet das Frauenforum seit 1983 mindestens zweimal pro Jahr Veranstaltungsreihen von je drei bis sechs Vorträgen und Kulturveranstaltungen an. Ziel der Arbeit ist es, Studentinnen und Frauen aus Stadt und Region Ergebnisse der Frauenforschung zu vermitteln, Forum für aktuelle Frauenpolitik zu sein und Frauenkultur in Hochschule und Stadt zu etablieren.

Das Frauenforum Paderborn bietet den Frauen der Stadt und der Hochschule Gelegenheit, Frauenpolitik, sowie Theorie und Praxis der Frauenbewegung mit den eingeladenen Feministinnen - Publizistinnen, Politikerinnen, Juristinnen, Theologinnen, Wissenschaftlerinnen - zu diskutieren, sich mit den Ergebnissen der Frauenforschung aus allen Disziplinen auseinanderzusetzen, Schriftstellerinnen bei Lesungen kennzulernen und auf Frauenfesten Theatermacherinnen, Musikerinnen, Kabarettistinnen, Tänzerinnen erleben zu können. Das Frauenforum Paderborn ergänzt diese Veranstaltungspalette durch gelegentliche Filmreihen und Gespräche mit den eingeladenen Regisseurinnen.

Die Veranstaltungen sind z.T. Bestandteil der LehrerInnenfortbildung der Universität-Gesamthochschule Paderborn. Die Teilnahme wird mit einem Zertifikat bestätigt.

In die Frauenpolitik der Stadt Paderborn hat sich das Frauenforum seit 1983 aktiv als eine der autonomen Frauengruppen im Frauenstadtplenum eingemischt.

In der Hochschule haben Mitglieder des Frauenforums maßgeblich zur Anerkennung von Frauenforschung und zur Etablierung von Frauenforschungsprofessuren in verschiedenen Fachbereichen beigetragen. Auch die u.a. vom Frauenforum initiierte Institutionalisierung der Frauenförderung durch Frauenbeauftragte wird von der Gruppe engagiert unterstützt und aktiv mitgetragen.

Finanziert werden die Veranstaltungen durch einen kleinen Etat der Hochschule für Gastvorträge, durch einen Zuschuß der städtischen Gleichstellungsbeauftragten und durch die jährliche Defizitfinanzierung der Stadt für kulturelle Veranstaltungen. Die durch die Defizitfinanzierung nicht gedeckten Kosten tragen die Frauen des Frauenforums durch Eigenleistungen. Die Forumsfrauen arbeiten ehrenamtlich.

KooperationspartnerInnen einzelner Veranstaltungen waren u.a.:

- die Universität-Gesamthochschule-Paderborn,
- der Autonome Frauenprojektbereich im ASTA der Uni-GH
- das Frauenstadtplenum
- die Gesellschaft für Christlich-Jüdische Zusammenarbeit
- die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Paderborn,
- die Stadtbibliothek,
- die Studiobühne der Uni-GH,
- die Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (ASF),
- die IG Metall Paderborn,
- das Studio-Kino, Westernstraße,
- die Redaktion der Zeitschrift TIPEX.

In unseren Veranstaltungen erreichen wir regelmäßig eine Anzahl von 30 bis 70 Frauen, bei einigen besonders attraktiven und thematisch aktuellen Veranstaltungen (z.B. Frauenfesten, Veranstaltungen mit sehr prominenten Referentinnen) auch zwischen 150 und 500 Frauen.

Das Frauenforum ist eine feste, verbindlich arbeitende Gruppe, zu der zur Zeit folgende Frauen gehören:

Dr. Brigitte Armbruster
Dr. Sylvia Drovs-Senfilo
Andrea Horstmann
Dr. Irmgard Klönne
Barbara Matina
Dr. Irmgard Weyrather

Angelika Brimmer-Brebeck
Roswitha Heinz
Pirayeh Karamad
Katharina Landwehr
Irmgard Pilgrim



Im Frauenbüro H2.311 sind erhältlich:

- Weiterbildungsheft mit Orientierungshilfen für Bildungsurlaub, frauenspezifischen Bildungsangeboten etc. sowie einer Auswahl verschiedener Angebote externer Bildungswerke



- Broschüre "Fraueninfo" mit den wichtigsten Gesetzen, Erlassen zum Frauenförderungsgesetz, zu Bestimmungen und Verabschiedungen der Paderborner Uni-GH, Zahlen, Fakten usw.



- Das Frauenbüro ist im stolzen Besitz einer AnrufbeantworterIn und damit auch zu den "unmöglichsten" Zeiten zu erreichen, Rückruf erfolgt!



- "Freitagstreff": einmal monatlich findet für die Frauenbeauftragten, Gleichstellungskommission und alle interessierten Frauen ein Treffen zwecks Austausch, Infos, verschiedene Themen, Diskussionen ... statt. Alle interessierten Frauen sind herzlich eingeladen!



In Planungen vom Frauenbüro sind:

- Computerkurs für Frauen
- Rhetorikkurs für Frauen
- Veranstaltungsreihe : "Frauen aus fremden Kulturen"



Aktuelle Informationen, Termine und Hinweise sind dem Anschlagbrett neben dem Frauenbüro zu entnehmen!



Der Frauenprojektbereich bietet jedes Semester ein kommentiertes Frauenvorlesungsverzeichnis an.



Zu aktuellen Veranstaltungen und Infos bitte ebenfalls die Anschläge am Brett neben dem Frauenraum beachten oder zu Öffnungszeiten im Frauenraum erfragen (ME 0.204).



Die ESG (Evangelische StudentInnengemeinde) bietet ebenfalls verschiedene frauenspezifische Veranstaltungen an, Programme anfordern!



In Paderborn gibt es eine **internationale Frauengruppe**, die sich regelmäßig trifft, um

- * die ANDERE kennenzulernen
- * Kontakte zu knüpfen
- * Vorurteile abzubauen
- * Toleranz und Akzeptanz zu lernen und zu leben



Die Gruppe trifft sich jeden ersten Dienstag im Monat um 19.30 Uhr.



Adresse:
 Internationale Beratungsstelle
 Fürstenbergstr. 20a
 4790 Paderborn
 Tel: 05251-280252/280253



Tarife von gestern für Hochschulsekretärinnen von heute?

Die bisher mehrmals unterbrochenen und damit ergebnislosen Tarifverhandlungen für Angestellte (sprich: Frauen) im Schreibdienst werden Ende Mai dieses Jahres wieder aufgenommen. Die Forderungen der Sekretärinnen und der Gewerkschaft ÖTV bestehen in einer Neustrukturierung der Vergütungsgruppen unter Einbeziehung der aktuellen Büroarbeitsplatzanforderungen.



Zur Situation von Frauen im Schreibdienst

Sekretärin oder Schreibkraft ist auch an den Universitäten zu fast 100% ein typisch weibliches Berufsbild und wird dementsprechend - wie die meisten frauenspezifischen Tätigkeiten - auch weiterhin gering vergütet.

Die Einstufung erfolgt in der Regel über den Schreibkräfte-Tarifvertrag*. Hier wird die Eingruppierung nach der erreichten Anschlagszahl auf der Schreibmaschine vorgeschrieben. Dieses vor 20 Jahren festgelegte Berufsmerkmal entscheidet ausschließlich über eine Höhergruppierung und die damit verbundene bessere Entlohnung, entspricht aber in keinsten Weise mehr den heutigen realen Arbeitsplatzverhältnissen.

Sekretärinnen und Schreibkräfte an Hochschulen sind schon längst nicht mehr nur "Tippsen". Ihre Qualifikation und das Anforderungsprofil an den verschiedenen Arbeitsplätzen erreichen zum Teil das Aufgabengebiet von hochdotierten ManagerInnen.

* Schreibkräfte-Tarif-Vertrag:

Bedingung: 50,1% Schreibtätigkeit. Der verbleibende prozentuale Anteil kann nach Willkür und Bedarf des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin entweder mit hochqualifizierten Tätigkeiten oder mit reiner Schreibtätigkeit angefüllt werden.

Die (bisher noch nicht definierte!) Arbeitsplatzbeschreibung reicht vom Umgang mit immer neuen Technologien (Textverarbeitung und Datenverwaltung über PC) über fundierte Fremd- und Fachsprachenkenntnisse (Übersetzungen, Briefwechsel mit ausländischen Hochschulen; Formeln, Satz- und Zeichenprogramme) bis hin zu hochschulspezifischen Verwaltungskennnissen (Studien-, Prüfungs-, Promotions-, Habilitationsordnungen, Kenntnisse über BaföG, Stipendien, Drittmittelverwaltung etc.). Außerdem sind die Hochschulsekretariate durch ihre konstante Besetzung der Ort für Kontinuität im Wissenschaftsbetrieb, die Kontaktstelle zwischen StudentInnen und ProfessorInnen. Hier wird für einen reibungslosen Verwaltungsablauf sowie für die Aufrechterhaltung des Lehr- und Forschungsbetriebes mit gesorgt. Nicht nur ein hohes Maß an Eigeninitiative und Selbständigkeit, sondern auch Kooperations-, Koordinations- und Konfliktfähigkeit sind somit Grundvoraussetzungen für die verantwortungsvolle Tätigkeit. Mit Fingerfertigkeit und Schnelligkeit auf der Schreibmaschine haben die vielfältigen Aufgabengebiete nur noch im Entfernten zu tun.

Es ist an der Zeit, das Berufsbild Sekretärin/Schreibkraft an die realen Verhältnisse anzupassen und die tatsächlich geleistete Arbeit auch entsprechend zu vergüten.

Demonstration gegen Tarifstrukturen in Bonn



Eine Gruppe von betroffenen Frauen aus dem Schreibdienst an der Uni Paderborn nahm am 23. November 1992 an einer bundesweiten Demonstration in Bonn teil. Um den Forderungen des Initiators der Proteste (Arbeitskreis "Schreibangestellte wehren sich") und der ÖTV Nachdruck zu verleihen, führen sie auf eigene Kosten und "auf Kosten" eines Urlaubstages nach Bonn.

Übrigens:

Die Forderung nach Neustrukturierung der Vergütungsgruppen und nach einer angemessenen Bezahlung wurde von allen Fachbereichen, dem Senat und dem Rektorat einstimmig unterstützt und in Form einer Resolution an die Tarifparteien weitergeleitet.



Neuer Arbeitskreis Sekretärinnen an der Uni Paderborn

Auf Initiative der Senatsfrauenbeauftragten hat sich nun auch in Paderborn ein Arbeitskreis Sekretärinnen gebildet, wie er an anderen Hochschulen (z.B. Bielefeld, Wuppertal, Münster) schon länger etabliert ist.

Dieser Arbeitskreis wird einerseits Weiterbildungsthemen (wie z.B. Informationen über das BAT, Aufstiegsmöglichkeiten, neuen Technologien im Schreibdienst, Frauenförderung, Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz) beinhalten, andererseits mögliche Konzepte zu einer Verbesserung der Arbeitssituation von Sekretärinnen/Schreibkräften erarbeiten, für diese spezielle Fortbildungsangebote anregen, sowie dem notwendigen Informationsaustausch dienen.

Dieser Arbeitskreis trifft sich einmal monatlich. Zeit und Ort können im Frauenbüro (Tel. 2854) erfragt werden. Interessierte sind herzlich eingeladen!

Wer schreibt der bleibt (In BAT VII)

Jeden Tag um 7 früh beginnt der Schreibkraft tägliche Müh

Für Chef und Kollegen Kaffee kochen,
dabei müßte sie eigentlich Belege lochen.

Nun will der Chef ganz schnell diktieren,
da darf sie keine Zeit verlieren.

Sie spitzt den Bleistift, rennt schnell zum Lift.

Nach dem Diktat ganz schnell zurück,
der Brief war kurz, was für ein Glück.

Die Schreibmaschine aufgedeckt, Terminkalender durchgesehen.

Briefe schreiben, Telefon,
auch der Computer wartet schon.

Bei dieser ganzen Hetze verwechselt sie zwei Sätze.

Nochmal von vorn oder Korrektur?

Da klopft es an der Tür vom Flur

Kollege M. ist's, möcht'ne Akte haben,

warum muß er nur immer die Schreibkraft fragen?

Wo war sie nur im Stenogramm?

Sie kommt sich vor wie ein Opferlamm.

Endlich geschafft, der Brief ist stanz

man schnell zur Umerschreib' gefittet.

Jetzt schreibt sie noch ein Angebot,

baßt zwischendurch ins Friseurkabinett.

Grad' beim letzten Bissen will Kollege N. ganz schnell was wissen.

Sie springt ganz flugs zum Bildschirm, denn warum ist sie auch firm.

Form A. braucht einen Ausdruck,

sie gibt ihn raus, das geht auch zuck.

So geht das weiter den ganzen Morgen,

zwischendurch soll sie noch ein Geschenk besorgen.

Ab mittags kriegt sie meist den Frust, sie sagt sich, was soll's, Du mußt!

Zwanzig Seiten handschriftliches Protokoll,

möcht' wissen, wer das entziffern soll.

Schließlich hat sie's auf dem Papier,

Gott sei Dank, es ist gleich vier.

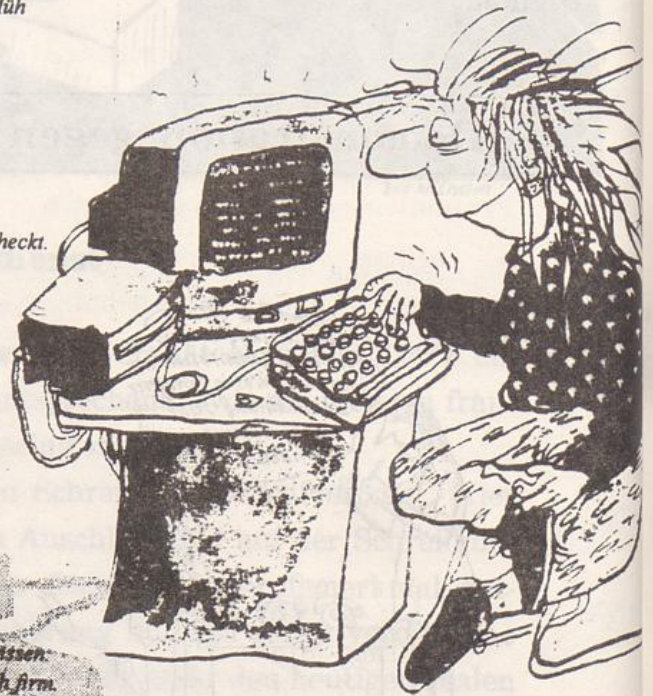
Der Rücken schmerzt, die Augen brennen,

sie muß noch ganz schnell zur Post hinrennen.

Geschafft, erledigt, alle, dieser Job ist eine Falle.

Viel Streß, kein Aufstieg, wenig Geld,

so sieht sie aus, die Schreibkraftwelt



Franziska Becker



Schreibkräfte...

Frauen im Schreibdienst – welch schreckliche Bezeichnung die Auffassung stützend, man(n) habe es hier mit Objekten zu tun, die dienend, Dienst tun (und der eigenen Karriere dienlich sind.)

Angefangen hat alles mit einem "Schnellschreibclavier" des Fahrraderfinders Freiherr von Sauerborn. Den Erfolg für den marktfähigen Prototyp einer Schreibmaschine, der Remington I, durfte dann Christopher Sholes 1874 für sich verbuchen. "Ich fühle", - so der Erfinder rückblickend - "daß ich etwas für Frauen getan habe, die immer so hart arbeiten müssen." Mit viel Zartgefühl wurden Frauen in einen Berufsstand gehoben, der bis dato nur Männern mit Ärmelschonern vorbehalten war. Diesen "Segen" verdanken wir Frauen allerdings der Weigerung der männlichen Sekretäre, unter deren Würde es war, mit einer Maschine zu schreiben. Die ersten Schreibmaschinen wurden von der Firma Remington zusammen mit den Sekretärinnen, mit Menschen also, verliehen. Einerseits brachte die Erfindung der Schreibmaschine im Vergleich zu den damals typischen Frauenberufen der Wascherin (ohne Waschmaschine), der Fabrikarbeiterin oder der Land- und Hausarbeit einen Fortschritt und eine Verbesserung der Situation der Frauen, denn sie eröffnete den Frauen, die ohnehin nur zu wenigen Berufen zugelassen waren, ein neues Berufsfeld außerhalb der üblichen Haus- und Putzarbeiten. Andererseits aber sicherte eine solche Feminisierung der rein mechanischen Schreibarbeit den männlichen Angestellten die nicht-mechanisierte, geistig anspruchsvollere Tätigkeit, die zudem weniger langweilig ist und höher bezahlt wird.

Die damalige Aufregung der alten Herren Kanzlei-Sekretäre über den neuen Frauenberuf ist heute vergessen. Diesen Beruf gibt es heute nicht mehr. Daher bedroht die neue, von Frauen getragene Branche die Männerwelt nicht, auch wenn ihre Arbeit inzwischen über die Beherrschung

des "Schnellschreibclaviers" weit hinausgeht und auch geistig sehr anspruchsvoll geworden ist.

Wie sieht nun die Arbeit der modernen Hochschulsekretärin aus? Welche Rolle spielen dabei die neuen Kommunikationstechnologien, wo sind Veränderungen zugunsten von und für Frauen zu erwarten und wie stellen wir uns diese vor? Wie kein anderer Berufszweig bündelt das Arbeitsfeld einer Hochschulsekretärin die Probleme von Nichtwissenschaftlerinnen zwischen objektiven Anforderungen - hier z.B. als Nahtstelle zwischen Wissenschaft und Verwaltung - und prekärer Anerkennung, die sich aus dem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zum vorgesetzten Professor (selten zur vorgesetzten Professorin) sowie zum wissenschaftlichen Personal ergeben, und der dürftigen finanziellen Anerkennung. Loyal, diskret und engagiert ist die gute Sekretärin. Sie engagiert sich "für den Fortschritt der Wissenschaft", was nicht selten bedeutet: Für das Fortkommen des Chefs. Doch wie sieht es mit ihrer eigenen beruflichen Karriere aus? Bewertet wird bisher die von Frauen im Schreib- und Verwaltungsdienst geleistete Arbeit nur über die mechanischen Fertigkeiten. Alle anderen Kenntnisse und Fähigkeiten, die an den Arbeitsplätzen gefordert werden, finden keine Berücksichtigung.

Hinzu kommt, daß die Textverarbeitungsprogramme immer leistungsfähiger werden, immer mehr Anwendungsmöglichkeiten bieten - was den Chef freut und ermutigt, diese unterschiedlichen und oft komplizierten Anwendungsmöglichkeiten auch von seiner Sekretärin zu fordern. Auf diese Weise wird die Sekretärin und ehemalige "Schreibclavier-Spielerin" zur Textverarbeitungsfachfrau, ohne davon etwas auf ihrem Gehaltskonto zu

merken. Denn alle diese inhaltlichen Anforderungen, sowohl die allgemeinen als auch die fachlichen, werden bei der Bewertung der Arbeit nicht berücksichtigt. Die familiären Aufgaben, die Frauen auch heute immer noch zu 90% leisten, gereichen ihnen beruflich auch noch zum Nachteil.

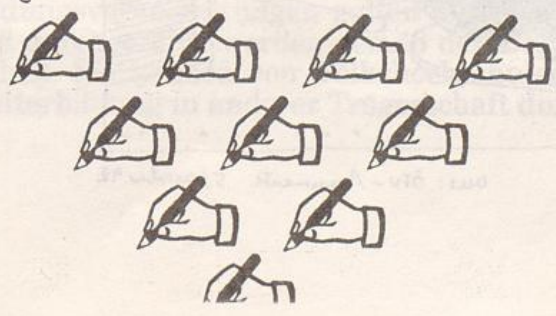
Ein Umdenken ist notwendig. Es muß der Tatsache Rechnung getragen werden, daß heute Angestellte in der Textverarbeitung angemessen für ihre Arbeit bezahlt werden. Zwar sind bisher z.B. im Haushalt der Universität noch viel zu wenig höher dotierte Stellen für Schreib- und Verwaltungstätigkeiten ausgewiesen. Das muß aber ja nicht in alle Zukunft so bleiben! Damit Frauen sich mit ihrer Berufstätigkeit eine unabhängige und von Lebensqualität geprägte Existenz schaffen können, ist das Berufsbild neu zu definieren und muß endlich eine angemessene tarifliche Eingruppierung erfolgen.

Es ist notwendig, daß wir Enttäuschungen, Schwierigkeiten und Konflikte am Arbeitsplatz nicht als individuelle Probleme begreifen, sondern vielmehr erkennen, daß sie zum großen Teil arbeitsplatzbedingt sind.

B. Vollmer-Schubert
Frauenbeauftragte
Uni Marburg



aus: Fraueninfo, GhK, Heft 2 / 1992



Zehn Jahre Deutscher Sekretärinnen-Verband Schreibmaschine macht noch keine Sekretärin

Paderborn (-berg). „Fräulein Müller, bitte zum Diktat!“ Die Tür öffnet sich, das Fräulein Müller trippelt herein und nimmt auf dem Schoß des Chefs Platz. Gegen dieses immer noch in vielen Köpfen umhergeisterte Image des Sekretärinnenberufes anzugehen, hat sich der Deutsche Sekretärinnen-Verband e. V. (DSV) auf die Fahnen geschrieben.

Seit zehn Jahren ist der Verband auch in Paderborn und der weiteren Umgebung vertreten. Aus Anlaß dieses Jubiläums lud die Arbeitsgemeinschaft Paderborn, die regionale Organisation des DSV, zu einer Podiumsdiskussion zum Thema „Sekretärin — ein Beruf mit Zukunft?“ ein. Dabei ging es den Veranstalterinnen weniger um die Zukunft des Sekretärinnenberufes an sich als vielmehr um das zukünftige Berufsbild. „Die Sekretärin ist heute viel mehr als die reine Schreibkraft“, erläuterte Antje Barmeyer, Mitglied des Bundesvorstands, am Jubiläumstag vor der Presse.

Derzeit bemüht sich der Verband darum, auch dem Bundesbildungsministerium und einem Kuratorium, zusammengesetzt aus Gewerkschaften, DIHT und Arbeitgeberverbänden, klarzumachen, daß eine Schreibmaschine noch lange keine Sekretärin macht. Dort ist man nämlich zur Zeit mit der Novellierung der „Rechtsverordnung zu Erlangung des von der zuständigen IHK bestätigten Zeugnis-

ses Geprüfte Sekretärin/Geprüfter Sekretär“ beschäftigt. Bisher verweigert man allerdings dem DSV hierbei ein Mitspracherecht. Während er um einen Schutz des Berufsbildes und der Berufsbezeichnung „Geprüfte Sekretärin“ bemüht ist, strebt die andere Seite eher Berufsinhalte einer „Fachfrau für Kommunikation“ an.

„Schreibarbeiten machen nur noch zehn Prozent aus

Tatsächlich reicht das Aufgabenfeld einer Sekretärin heute weit über die Schreibarbeit hinaus. Da geht es vielmehr um Reiseplanung, Informationsverarbeitung und Terminverwaltung des Chefs oder der zugeordneten Abteilung. „Schreibarbeiten machen da heute nur noch etwa zehn Prozent aus“, so Antje Barmeyer.

Ob der DSV in Bonn allerdings wirklich Gehör finden wird, ist fraglich, denn seine Lobby ist nicht gerade überwältigend. Von den rund 150 000 Sekretärinnen bundesweit sind im DSV nur 2 000 organisiert. Die Arbeitsgemeinschaft Paderborn, deren Einzugsbereich noch über das Hochstift hinausgeht, hat 30 weibliche Mitglieder. Und Männer gibt es in diesem Beruf kaum — gerade mal zwei sind im Deutschen Sekretärinnen-Verband.

NW 12.5.93



aus: ÖTV - Argumente 5/10. Oktober 92

Informationen zum Bildungsurlaub

Was erwartet Sie im Bildungsurlaub?

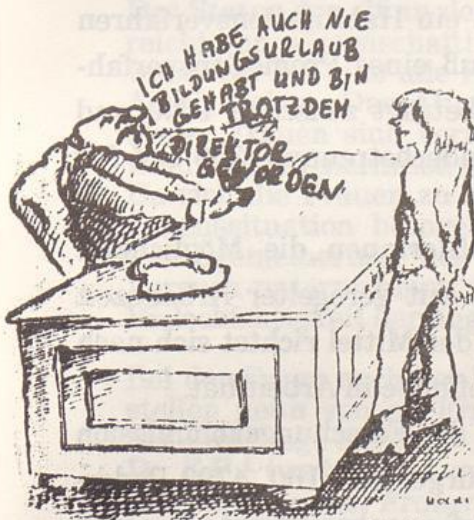
Keine Schule! Auf gar keinen Fall!

Aber Sie haben die Möglichkeit, Neues kennenzulernen, zu hören und mit anderen über ein Thema nachzudenken: Bildungsurlaub ist eine besondere Form der Weiterbildung, spezielle Vorkenntnisse sind nicht erforderlich.

Das Recht auf Bildungsurlaub

Alle ArbeitnehmerInnen und Erwerbslose in NRW haben seit dem 01.01.1985 einen Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeit und Fortzahlung des Arbeitsentgelts zum Zwecke der politischen und beruflichen Weiterbildung sowie deren Verbindung.

Dieser Anspruch wird nach sechsmonatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses erworben. Der Anspruch erstreckt sich auf 5 Tage pro Jahr. Ausgenommen von dieser Regelung sind Auszubildende und BeamtInnen - für BeamtInnen kann im Einzelfall Sonderurlaub erwirkt werden. Für diejenigen, die regelmäßig an mehr als 5 Tagen wöchentlich arbeiten, erhöht sich der Anspruch auf 6 Tage. Wird diese Freistellung innerhalb eines Kalenderjahres unter Berufung auf §5 Abs. 2 abgelehnt, so ist der Anspruch auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses (bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses) einmalig auf das folgende Jahr zu übertragen (zusätzlich zu den neuen 5 Tagen).



Karikatur: Hogli

Wie melden Sie sich an?

Die Inanspruchnahme und der Zeitraum des Bildungsurlaubs sind der/dem ArbeitgeberIn frühestmöglich, mindestens jedoch 4 Wochen vor Beginn der Veranstaltung schriftlich mitzuteilen. Ihre Teilnahme kann nur aufgrund von zwingenden betrieblichen oder dienstlichen Belangen abgelehnt werden und muß Ihnen als ArbeitnehmerIn unverzüglich - spätestens 3 Wochen vor geplantem Veranstaltungsbeginn - schriftlich mit Begründung mitgeteilt werden. Bitte teilen Sie diese Ablehnung dem Betriebs- und Personalrat mit. Bei einer solchen Ablehnung wird der Anspruch auf Bildungsurlaub einmalig auf das folgende Kalenderjahr übertragen (s.o.). Nach Veranstaltungsende muß gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber die Teilnahme an dem Bildungsurlaub nachgewiesen werden. Rechtliche Bedenken seitens der ArbeitgeberInnen sind mit dem Beschluß vom 15.12.1987 (AZ: IBVR 563/85) durch das Bundesverfassungsgericht zurückgewiesen worden.

Anerkannte Bildungsveranstaltungen, AWbG §9

Bildungsveranstaltungen gelten als anerkannt, wenn sie §1 Abs. 2 entsprechen und durchgeführt werden gemäß den Bestimmungen des Weiterbildungsgesetzes (WbG). Sie können von Volkshochschulen oder von anderen Einrichtungen der Weiterbildung in anderer Trägerschaft durchgeführt werden.

WIEDEREINSTIEG FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN

Die Frauenbeauftragte der Uni-GH-Paderborn weist darauf hin, daß vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW im Rahmen des Wiedereinstiegsprogramms zur Förderung des weiblichen Nachwuchses, Mittel für Stipendien und Werkverträge zu vergeben sind.

Dieses Programm wendet sich insbesondere an Frauen, die ihre wissenschaftliche Arbeit wegen Erziehung und Betreuung von Kindern unterbrochen haben.

Die Stipendien sollen dazu dienen, ein abgebrochenes Forschungsprojekt wieder aufzunehmen und abzuschließen oder sich in ein neues Projekt einzuarbeiten. Bevorzugt werden wissenschaftliche Arbeiten, die in ein Habilitationsverfahren münden. In Ausnahmefällen kann auch der Abschluß eines Promotionsverfahrens gefördert werden. Die Höhe des Stipendiums beträgt zwischen 1000 und 1500 DM je Monat; hinzu kommen Zuschläge für Kinderbetreuung (300 DM für ein, 400 DM für zwei Kinder).

Die Werkverträge sollen qualifizierten Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit geben, außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses mit geregelter Arbeitszeit eigenständig wissenschaftlich zu arbeiten. Die Höhe der Mittel richtet sich nach Umfang des wissenschaftlichen Werkes, das die Betreffende in Arbeit hat.

Anträge für Stipendien und Werkverträge sind an die Forschungskommission der Universität-Gesamthochschule Paderborn, Warburger Str. 100, 4790 Paderborn, zu richten. Weitere Auskünfte erteilt die Senatsfrauenbeauftragte Irmgard Pilgrim, Tel.: 05251/60-2854.

NEUE KOLLEGIN Renate Ail



Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Frauen im Wissenschaftsbetrieb

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen im Wissenschaftsbetrieb stellt einen Schwerpunkt in den von Irmgard Pilgrim (Vorsitzende der Gleichstellungskommission und Frauenbeauftragte des Senats der Uni-GH-Paderborn) durchgeführten Interviews mit neunzehn Frauen dar.

Um eine homogene Stichprobe zu erhalten, werden in den folgenden Ausführungen nur diejenigen Frauen mit einem abgeschlossenen Studium berücksichtigt, die zur Zeit an der Uni Paderborn beschäftigt sind. Zur Vergleichbarkeit der Interviews konnten hier somit nichtwissenschaftliche Angestellte (Sekretärinnen, Sachbearbeiterinnen u.ä.) nicht in die Auswertung aufgenommen werden (obwohl auch diese Frauen viel interessantes Material bieten).

Der Status der elf an den Interviews beteiligten wissenschaftlich tätigen Frauen reicht von wissenschaftlicher Hilfskraft bis zur wissenschaftlichen Angestellten, wobei bis auf eine alle Frauen entweder promoviert sind oder ihre Promotion in Arbeit haben. Das Alter der Frauen liegt zwischen 27 und 50 Jahren. Sieben dieser Frauen sind verheiratet, wovon sechs Kinder haben. Die restlichen vier Interviewpartnerinnen sind alleinlebend.

Da sich die Frauen zu einzelnen Themen sehr differenziert und auf ihre eigene Lebenssituation bezogen äußern, ist es nur in wenigen Fällen möglich, eine Verallgemeinerung der Ausführungen zu treffen. Es soll hier vielmehr der Versuch unternommen werden, exemplarisch anhand von Einzeläußerungen die Vielschichtigkeit der angesprochenen Thematik wiederzugeben.

Bei der Frage nach der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit mit Familie stellen neun von elf Frauen heraus, daß Kinder dem beruflichen Aufstieg der Frau im Wege stehen.

Dr. E.F.¹ (verheiratet, zwei Kinder) stellt fest:

"Die allermeisten Frauen haben auch große Schwierigkeiten, bis zur Habilitation zu kommen. Das hat auch damit zu tun, wenn man jetzt mal an eine Familienplanung denkt, daß alle Frauen, die Kinder bekommen, in der Phase, in der sich Männer wissenschaftlich qualifizieren, sehr stark eingespannt sind und die vorherrschende Arbeitsteilung, die sich dann quasi als Sachzwang präsentiert: beide haben eine Stelle, die Frau steigt aus, weil sie etwas weniger [verdient], und wer dann Elternschafts- oder Mutterschaftsurlaub nimmt, das ist dann klar. Das ist die Frau, weil ihr Gehalt dann wegfällt. Oder daß Frauen dadurch oft sehr gebrochene Biographien haben. Und auch diese wissenschaftliche Leistung, die dann als objektives Merkmal angesetzt wird, dann auch zum Teil gar nicht so haben, wie Kollegen, die vollkommen freigestellt waren und sich wissenschaftlich qualifizieren konnten."

Ähnliche Folgen einer Familienphase für die berufliche Laufbahn gibt auch Dr. K.R. (alleinlebend, keine Kinder) zu bedenken:

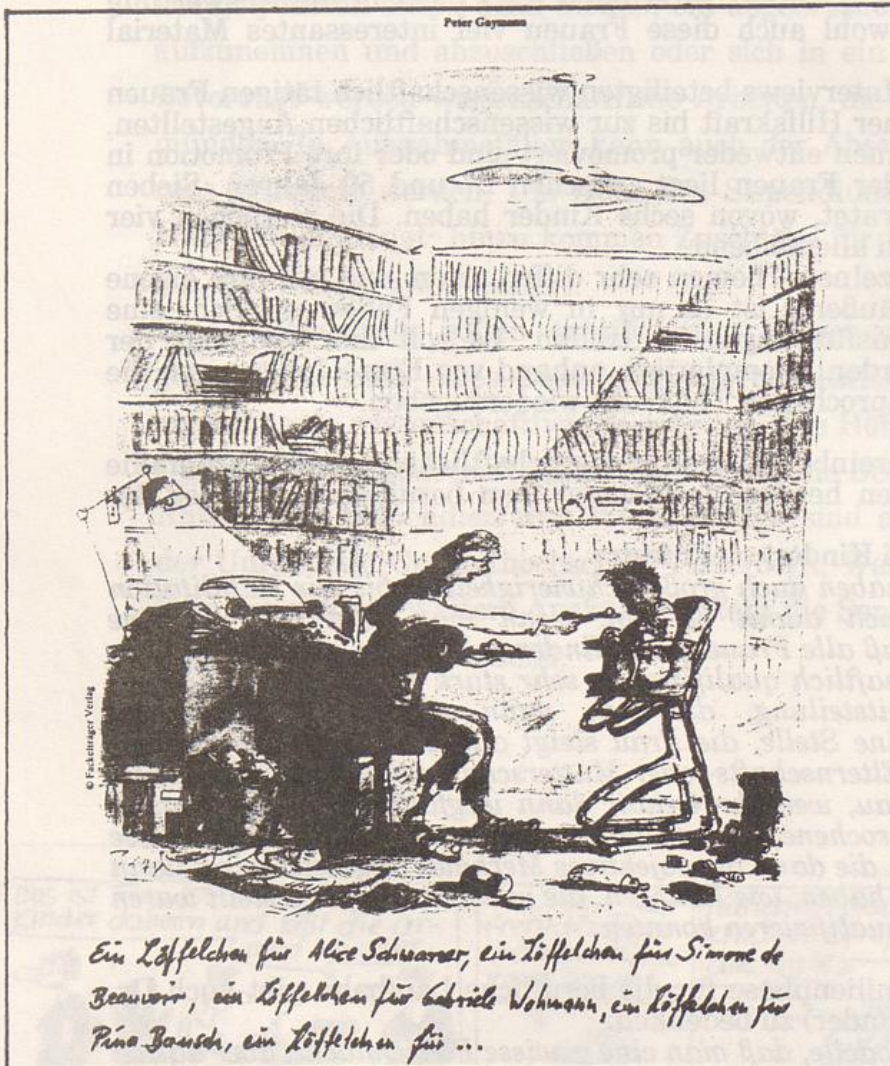
"Es gibt ja sonst nur die Modelle, daß man eine gewisse Pause macht, aber das ist eigentlich mit dem Bild einer lückenlosen wissenschaftlichen Karriere, was für eine erfolgreiche Bewerbung für eine Professur dann erforderlich ist, wiederum nicht vereinbar."

Dieses Lebensplanungsmodell führte bei A.C. (verheiratet, ein Kind) dazu, daß *"[...] die lange Zeit mit den Kindern zu Hause [...] sich natürlich dann auf die Bewerbung negativ ausgewirkt [hat], also auf das, was ich in die Bewerbung reinschreiben konnte."*

¹Diese und folgende Initialien wurden von den Autorinnen geändert.

Ein anderer, häufig erwähnter Aspekt, der sich auf die Berufslaufbahn behindernd auswirkt, ist der Aspekt der Ortsgebundenheit, der mit der Familie einhergeht:

"Die beruflichen Schwierigkeiten ergaben sich dann natürlich aus dem Privatleben. [...] Und die Schwierigkeit hat sich dann ergeben, als Nachwuchs unterwegs war. Daraufhin mußten wir auch den Wohnort zusammenlegen, und das habe ich dann gemacht, indem ich dann nach P. gezogen bin. Denn das ist ja eigentlich immer so, daß dann die Frau zurückstecken muß, nachdem das beruflich ursprünglich auseinander war und dann familiär zusammengeht. [...] Ich sehe zu, daß ich beruflich am gemeinsamen Familienwohnsitz wieder was aufbaue [...]" (Dr. A.B., verheiratet, zwei Kinder)



Ein Löffelchen für Alice Schwarzer, ein Löffelchen für Simone de Beauvoir, ein Löffelchen für Gabriele Wohmann, ein Löffelchen für Pina Bausch, ein Löffelchen für ...

Auch Dr. S.L. (verheiratet, vier Kinder) sah wegen ihrer Kinder keine Möglichkeit, sich an einem anderen Ort als dem Familienwohnsitz qualifizieren zu können:

"[Ich] sah überhaupt nicht, also auch nicht die Chance, irgendwo also so jetzt mit dem Diplom auf einer Stelle weiterarbeiten zu können, mich weiter qualifizieren zu können. [...] Das gab es nicht, und ich hätte mich auch nicht von [der Stadt] P. wegbewegen können, weil die Kinder zu viel und zu klein waren. Also, ich hätte das nur in P. machen können."

Die Doppelbelastung von Frauen, die Kinder und Beruf vereinbaren müssen, führt dazu, daß ihr Leben so sehr von Kindern und Beruf bestimmt ist, daß für sie selbst keine Zeit bleibt:

"Ich habe das so gemacht, daß wenn ich tagsüber die halbe Zeit zu Hause war, daß ich mir wirklich die Zeit für die Kinder genommen habe. Das hatte natürlich

zur Konsequenz, daß sobald die Kinder im Bett gelegen haben, ich mich an den Schreibtisch gesetzt habe und eben nur gearbeitet habe und mir dann die Zeit abgekappst habe. Mit der Konsequenz, daß [ich] a) später ins Bett gegangen bin und b) freizeitmäßig ist sonst gar nichts gelaufen. [...] Die Nachteile hab' eigentlich ich gehabt, weil jegliche Freizeit eigentlich, die hab' ich mir abgeschminkt." (Dr. A.B., verheiratet, zwei Kinder)

Aus dem Versuch, Beruf und Familie zu vereinbaren, resultiert nicht nur ein Mangel an Freizeit, sondern vielmehr auch eine emotionale Beeinträchtigung der Frauen, die doppelte Verantwortung tragen müssen. Dr. S.L. (verheiratet, vier Kinder) konstatiert:

"Und also das ist für mich diese Zerrissenheit. Es ist für mich eigentlich so am schlimmsten gewesen, daß ich ... Die Kinder waren zum Teil dann ja auch noch klein. Und daß ich, wenn ich mit ihnen zusammen war, dann hab' ich gedacht: Oh, eigentlich müßte ich jetzt was arbeiten. Und wenn ich an der Arbeit saß, dann hab' ich gedacht: Also eigentlich brauchen die [Kinder] dich doch, oder möchtest du was mit ihnen machen. Und das ist also für mich ganz oft ganz entscheidend gewesen. Also so als Lebensgefühl."

Dieses Dilemma zwischen Beruf und Kindern wird durch eine dritte Komponente erweitert. So treten noch gesellschaftliche Faktoren hinzu, die das Leben der Frauen zusätzlich erschweren:

"Schwierigkeiten sind hauptsächlich privater Natur, daß man alles geregelt bekommt, mit Kind. Und daß der Mann damit einverstanden ist, denn es ist ja nicht selbstverständlich, daß die Frau später einmal das Familieneinkommen sichert." (Dr. A.H., verheiratet, zwei Kinder)

Die gesellschaftlichen Erwartungen, die gegen eine Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit der Mutterrolle sprechen, stellen die Frau ins Kreuzfeuer der Kritik:

"[...] meine Tante, die sagt bis heute: "Du, sag mal, muß denn das sein? Und du kannst doch ... Die Kinder sind doch gesund. Und nun freu dich doch darüber. Was willst du eigentlich noch mehr?" (Dr. S.L., verheiratet, vier Kinder)

Frauen, denen die Mutterrolle allein nicht genügt, müssen gegen diese tradierten Vorstellungen ankämpfen. Dr. S.L. drückt dies folgendermaßen aus:

"Also erstmal mußt du überall Widerstände überwinden, um so deine Interessen durchzusetzen. Und das, das ist so alles das, was ich als so anstrengend empfunden hab'."

Die völlige Inanspruchnahme der Frau sowie die gesellschaftlichen Erwartungen nimmt C.F. (alleinlebend, keine Kinder, Promotion in Arbeit) gedanklich vorweg, da ihr das Problem der Doppelbelastung, das nur an die Frauenrolle gekoppelt ist, bekannt ist:

"Das [Beruf und Familie] wär' z.B. etwas, was ich mir fast gar nicht vorstellen könnte, wie das noch abgehen sollte. Für mich selbst kriegt man das dann immer noch auf die Reihe, aber wenn man dann auch noch andere da einplanen soll, weiß ich nicht, ob das dann noch ginge. Und ich selbst würde mich da überfordert fühlen."

Noch krasser (realistischer?) zieht U.W. (alleinlebend, keine Kinder, Promotion in Arbeit) ihre Konsequenzen:

"[Ich verzichte bewußt auf Kinder.] Weil, ich sehe in unserer Gesellschaft zumindest in Deutschland, momentan nicht die Möglichkeit, beides zu vereinbaren. [...] Oder man ist eine Super-Frau. Beides unter einen Hut bringen, das kann ich nicht. Und ich befürchte, daß ich dann körperlich draufgehen würde. Da verzichte ich bewußt darauf."

Der bewußte Verzicht auf Kinder zugunsten einer wissenschaftlichen Laufbahn wird auch bei Dr. K.R. (alleinlebend, keine Kinder) deutlich:

"Und das war dann organisatorisch keine Möglichkeit mehr, mit einer vollen Berufstätigkeit und der Notwendigkeit, in der Forschung etwas leisten zu wollen, das dann noch einmal zu verbinden mit einer Familie."

Die interviewten Frauen verzichten bewußt auf (weitere) Kinder oder nehmen die Doppelbelastung auf sich, da Arbeit ein wichtiger Bestandteil ihres Lebens darstellt, der Unabhängigkeit bietet. Dr. K.R. (alleinlebend, keine Kinder) stellt dies so dar:

"Ich habe das eigentlich auch als eine ganz große Freiheit erlebt, berufstätig zu sein und für mich selber sorgen zu können, mein Leben selber zu organisieren. Daß es für mich also sehr schnell nicht mehr vorstellbar war, mich da unterzuordnen oder irgendwann, also als ich dann schon in der Forschung tätig war, habe ich mir dann schon gedacht: Also wenn an meiner Klingel irgendwie ein anderer Name stünde, dann würde ich mich da gar nicht zu Hause fühlen. Also irgendwo könnte ich dann auch nicht damit zufrieden gewesen sein, meinen Namen auszutauschen und in dieser Form unsichtbar zu werden."

Berufstätigkeit bedeutet für Frauen nicht nur unabhängig, sondern auch, Mitglied eines sozialen Systems zu sein:

"Ich kann es mir wirklich nicht vorstellen, daß ich länger als ein Jahr nichts arbeiten kann - also nicht arbeiten kann in dem Bereich, in dem ich auch meine Bestätigung bekomme. Ich müßte mich ja als Person vollständig umdefinieren. Ich müßte ja plötzlich sagen: "Jetzt ist es mir wichtig, zu Hause zu bleiben und zu kochen." [...] aber es ist mir auch wichtig, eigenes Geld zu haben, Arbeitskollegen und -kolleginnen zu haben." (Dr. L.J., verheiratet, keine Kinder)

Frauen, die nach einem absolvierten Studium nicht ins Berufsleben einsteigen, sondern die Hausfrauenrolle übernehmen, erscheinen W.P. nicht so, als ob sie diese Rolle aus Überzeugung einnehmen würden:

"Also ich kenne auch niemanden, der nach dem Studium ja auf mich 'nen zufriedenen und glücklichen Eindruck machte. Sicherlich, irgendwie ist es so 'ne Art Skript: Man heiratet und man kriegt dann Kinder und es ist wie so'n unsichtbarer Zwang, und dann sagen dann die Frauen: "Das find ich toll! Jetzt bin ich glücklich! Das habe ich mir gewünscht!"

Es zeigt sich jedoch, daß Frauen durchaus auch den Wunsch haben, Kinder zu bekommen, sofern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf machbar wäre. Dr. T.S. (alleinlebend, keine Kinder) formuliert dies so:

"Wenn sich irgendeine Möglichkeit findet, das zu vereinbaren, dann ja [könnte ich es mir vorstellen, Kinder zu haben]. Wenn es keine Möglichkeit gibt, wenn man nur entscheiden kann: entweder oder, dann nicht. [...] Ich mag Kinder, klar. Aber ich würde kein Opfer bringen können, wollen (...)."

Diejenigen interviewten Frauen, die es trotzdem geschafft haben, Kinder und Beruf zu verbinden, stellen heraus, daß sie dies nur aufgrund privilegierter, frauenuntypischer Bedingungen geschafft haben, aber dadurch die Weiterqualifikation trotzdem beeinträchtigt wurde.

Dr. A.B. (verheiratet, zwei Kinder) sieht ihre privilegierten Bedingungen darin, daß ihr Ehemann bereit war, eine Halbtagsstelle anzunehmen, da er dazu beruflich in der Lage war. Diese frauenuntypische Situation reichte dennoch nicht aus, um ihre wissenschaftliche Laufbahn weiter auszubauen:

"Wenn ich keine Kinder gehabt hätte, hätte ich mich dem Beruf anders widmen können. Hätte von der Stelle aus, die ich mal hatte, habilitiert und ganz den Beruf durchgezogen."

Eine weitere privilegierte Bedingung, die es den Frauen ermöglicht, weiter im Beruf zu bleiben, ist es, sich finanziell eine Kinderfrau leisten zu können:

"Und da haben wir eine Frau, die gerade frisch Rentnerin war, damals eingestellt, um auf die Kinder aufzupassen und für die Kinder da zu sein. Und sie hat dann ganz schnell unseren gesamten Haushalt geschmissen und das macht sie bis auf den heutigen Tag. [...] Von daher habe ich auch keine typische Frauensituation." (A.C., verheiratet, ein Kind)

Dr. A.H. (verheiratet, zwei Kinder) konnte das Privileg genießen, daß eine Krabbelstube in der Nähe war und zudem ihr Ehemann für eine gewisse Zeit die Kindererziehung übernahm, indem er zu Hause blieb:

"Die Betreuung läuft so, daß der Ältere jetzt in die Krabbelstube geht [...]. Und der Jüngste ist bei meinem Mann zu Hause. Der hat das Studium abgebrochen und eine Ausbildung als [...] gemacht. [...] Das hatten wir uns schon vorher konkret überlegt, daß ich mein Studium zu Ende bringen sollte, weil es in der Industrie gut aussah, man gute Stellen finden und gut Geld verdienen konnte."



Auf die Frage, welche Veränderungen vollzogen werden müßten, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können, wurden vielfältige Forderungen aufgestellt.

Eine große Priorität in den Antworten der Frauen stellt die Schaffung von Unterbringungsmöglichkeiten für Kinder dar.

Dr. T.S. (alleinlebend, keine Kinder) stellt fest:

"Ich muß es [zu Hause bleiben, wenn ich Kinder hätte] ja, weil ich gar keine Chance habe, mein Kind irgendwo unterzubringen. Das ist eigentlich das A und O, daß diese Möglichkeit erstmal gegeben ist."

Dr. E.F. (verheiratet, zwei Kinder) hat genaue Vorstellungen von Verbesserungsmöglichkeiten:

"(...) einerseits sind Einrichtungen von Kinderbetreuung zu schaffen und auch eine betreute Grundschule, zum Beispiel bis zwei Uhr oder etwas länger mit Mittagessen in der Schule zu organisieren."

Wichtig erscheint es den Frauen auch, flexible Arbeitsplätze und flexible Arbeitszeiten zu haben.

"Meiner Meinung nach geht das auch bei den heutigen Kommunikationsmitteln, daß man viele Sachen zu Hause macht, daß das praktisch ein flexibler Arbeitsplatz ist." (U.W., alleinlebend, keine Kinder, Promotion in Arbeit)

"Im Arbeitsleben wäre es Bedingung, die Arbeitszeiten zu flexibilisieren und eben auch, daß man von verschiedenen Arbeitszeiten auf eine halbe oder Dreiviertel-Arbeitsstelle runtergehen könnte." (Dr. E.F., verheiratet, zwei Kinder)

Dr. L.J. (verheiratet, keine Kinder) postuliert die Begrenzung der Arbeitszeit im Wissenschaftsbetrieb:

"Aber mit der Möglichkeit, wirklich acht Stunden zu arbeiten und danach nichts mehr zu machen, also auch freudig nichts mehr zu machen. Also das Gefühl zu haben, man muß jetzt nicht noch irgendwie forschen. Wenn das da wäre, dann wäre diese Vereinbarkeit wohl noch ein Problem, aber man könnte sie organisieren."

Darüber hinaus werden auch gesellschaftliche Veränderungen als wünschenswert erachtet.

"[...] Ja, und dann müßte halt (...) das Bewußtsein der Leute sich mal ändern. Daß Eltern zu den Kindern gehören und nicht nur die Frau zu den Kindern gehört. Daß auch in den Firmen oder in den oberen Etagen sich das mal irgendwann durchsetzt, daß auch durchaus mal ein Mann zu Hause bleiben kann. Und daß man halt nicht spezielle Frauenförderungsmaßnahmen einleitet, sondern einfach Familienmaßnahmen. [...] Und dann denke ich auch in der Familie schon anfangen. Von der Erziehung her eben beide, also Kinder, ob Junge oder Mädchen, mit ranziehen für die Hausarbeit." (Dr. T.S., alleinlebend, keine Kinder)

Auch U.W. (alleinlebend, keine Kinder, Promotion in Arbeit) ist der Ansicht, daß diese Veränderungsprozesse schon in der Kindheit beginnen sollten:

"Und daß die Männer mehr in punkto Familie einbezogen werden müssen. Die Partnerschaft hört ja doch häufig mit dem ersten Kind dann auf. Die Männer müßten da mehr machen, mehr in diesem Bereich herangezogen werden, dazu erzogen werden, damit das eben nicht alles den Frauen überlassen wird."

All diese Interviews zeigen, daß insbesondere Frauen im Wissenschaftsbetrieb wenn überhaupt, dann nur unter großen Schwierigkeiten Familie und Beruf miteinander vereinbaren können. Wissenschaftlich tätige Frauen stehen nicht nur unter dem Druck, ein Arbeitspensum bewältigen zu müssen, sondern auch vor dem Anspruch, sich weiter zu qualifizieren. Dieses stellt schon für Frauen ohne Kinder eine große Belastung dar, für Frauen mit Kindern scheint dies kaum zu schaffen zu sein.

"Die Wissenschaft kann einen Menschen total auffressen. Und ich habe auch immer wieder für mich selber so Phantasien, daß ich denke, ich müßte meine Zeit vervielfachen, um das oder jenes alles auf die Reihe zu bringen. Das ist also einmal diese menschenfressende Wissenschaft, die das eigentlich auch erfordert. Wenn man in einer solchen sehr arbeitsteiligen wissenschaftlichen Arbeitswelt leben will, muß man im Prinzip immer auch über sich selber hinauswachsen. Das ist einmal diese Form, die Frauen dann noch einmal extra an den Rand drängt, das heißt, Frauen haben, eben weil sie auch immer Sinn suchen, in dem, was sie tun, eben auch das Bedürfnis, Familie zu haben." (Dr. K.R., alleinlebend, keine Kinder)

Anita Siegmund & Klaudia Siegmund



Ich bin kampfmüde geworden

Über die Umsetzung egalitärer Familienkonzepte

In Ausbildung, Berufsstatus und Einkommenshöhe sind Frauen und Männer gleichgestellt. Sie übernehmen zu gleichen Teilen die Verantwortung für ihre Kinder und die Organisation des Alltags. Gleichberechtigt verwalten sie das Familienbudget.

Soweit die Utopie. Doch in der Realität sieht es so aus: ER ist berufstätig — SIE versorgt den Haushalt und betreut die Kinder. Bestenfalls verdient sie „etwas dazu“. Von der Gleichverteilung der Arbeit sind wir sowohl in der Wirtschaft wie in der Familie meilenweit entfernt — dies gilt auch für Familien, in denen beide Partner berufstätig sind. Immerhin elf Prozent aller Männer geben nach einer repräsentativen Untersuchung des Deutschen Jugendinstitutes an, im Haushalt überhaupt nichts zu tun.

Unverändert erscheint, daß trotz dieser ungleichen Belastung 88 Prozent der West-Frauen und 89 Prozent der Ost-Frauen erklären, sie seien mit der familiären Aufgabenverteilung zufrieden. Das ergab eine Repräsentativumfrage „Gleichberechtigung von Männern und Frauen“ des Instituts für praxisorientierte Sozialforschung (ipos). Nur neun Prozent der Frauen in den alten Bundesländern und sieben Prozent in den neuen Ländern treten dafür ein, daß ihre Männer mehr Verantwortung für Haushalt und Familie übernehmen: In Ost wie in West sehen diese Notwendigkeit nur zwei Prozent der Männer.

Andererseits ging aus derselben Befragung hervor, daß 26 Prozent der Männer in den alten Bundesländern sich eine Teilzeitbeschäftigung wünschen, selbst wenn sie dadurch weniger verdienen könnten. In den neuen Bundesländern wird dieser Wunsch gerade von neun Prozent der Männer geäußert — eine Differenz, die wahrscheinlich auch auf die prekären ökonomischen Verhältnisse zurückzuführen ist.

Inbesondere junge Paare signalisieren heute, daß sie die herkömmlichen festen Rollenzuweisungen ändern wollen. Aber eine absolute Gleichverteilung von Erwerbs- und Hausarbeit konnten nur 2,6 Prozent der Männer und 2,1 Prozent der Frauen anzeigen. Bei der Hausarbeit sehen schon 19 Prozent der Männer und 18 Prozent der Frauen in den alten Bundesländern eine „annähernde Gleichverteilung“. Allerdings dürften hier die Differenzen im Detail liegen, denn empirische Untersuchungen belegen, daß sich die Väter von heute sehr viel mehr ihren Kindern zuwenden als noch die vorangegangene Vätergeneration. Aber noch immer stimmt auch das, was Sigrid Metz-Göckel und Ulrike Müller in einer Brigitte-Studie 1986 geschrieben: „Sobald das Kind da ist, fällt dem Mann der Staubsauger aus der Hand, mit dessen Handhabung er ohnehin Schwierigkeiten hat.“

Exemplarisch für die Situation der Paare, die eine egalitäre Arbeitsteilung in Haushalt und Familien anstreben, stehen die Berichte von Ilse W. aus Hamburg und Ulrich E. aus Erfurt. Die Psychologin Ilse W. arbeitet vormittags in einer Beratungsstelle, während ihre freiberuflich tätige Lebenspartnerin Klaus H. versucht, seine Erwerbsarbeitszeit auf den Nachmittag zu konzentrieren. Ilse W. erzählt:

„Von etwa sieben Uhr am Morgen bis 13 Uhr am Mittag ist Klaus für unsere drei Kinder (1, 3 und 5 Jahre alt) zuständig. Er versorgt sie, bringt die Älteste in den Kindergarten, macht Arztbesuche, bereitet das Essen vor. Er arbeitet aber auch zwischendurch am Computer oder liest Zeitung. Wenn die Kinder etwas von ihm wollen, dann wendet er sich ihnen zu, aber sie müssen sich lautstark bemerkbar machen. Er läßt die Kinder an der langen Leine, allerdings nicht aus pädagogischen Überlegungen — er hat einfach einen geringeren Anspruch an Kindererziehung und Haushaltsführung. Er wehrt sich auch, Erfahrungen von mir zu akzeptieren oder eine Auseinandersetzung über Erziehungsstile zu führen. Ich habe über Jahre versucht, dagegen anzugehen, aber es hat sich nichts verändert. Jetzt komme ich immer mehr dazu, zu denken: Ich akzeptiere, daß wir so verschieden sind. Es ist halt eine Qualität von Frauen, daß sie sensibler sind, aktiver mit Kindern umgehen. Ich möchte das bei mir nicht über Bord werfen. Ich traue meinem Partner beim Umgang mit unseren Kindern weniger zu als mir, denn er tut von sich aus nichts. Ich würde ihm beispielsweise nicht gerne die Durchführung und Vorbereitung eines

Kindergeburtstages überlassen. Ich habe bestimmte Vorstellungen, wie das sein sollte, und ich kann schlecht damit leben, wenn es ganz lieblos gemacht wird.“

Und Ilse W. fährt fort: „Zur Weihnachtszeit haben wir so einen Versuch gemacht. Ich besorgte die kleinen Überraschungen zum Nikolaus, Klaus war für die Adventskalender zuständig. Er ging dann in den Supermarkt, stopfte den Korb mit Mars, Milky way und Smarties voll. Die hat er immerhin noch eingewickelt. Für Klaus beginnt eben Weihnachten am Heiligabend. Ich aber finde die ganzen Vorbereitungen, die Kerzen, die Geschichten und die Zeit mit den Kindern so wichtig. Klaus unternimmt was mit den Kindern, wenn ein Vorschlag an ihn herangetragen wird, er entwickelt selbst keine Initiative. Mittlerweile habe ich diesen Part auch voll übernommen. Ich fühle mich voll und ganz für die Kinder zuständig. Ich möchte diese Rolle auch. Einen Rollentausch könnte ich gefühlsmäßig nicht akzeptieren — also ich im Full-time-Job und Klaus ganz zu Hause. Ich will die Rolle der Männer nicht, dann habe ich zu wenig von meinen Kindern. Obwohl wir eine partnerschaftliche Beziehung anstreben, bin ich schon lange nicht mehr der Meinung, daß alles geteilt werden muß. Ich repariere zum Beispiel kein Auto mehr. Ich nehme meine Unfähigkeit in dieser Beziehung hin. Es ist doch widersinnig: Wir versuchen alles auf unsere Schultern zu nehmen, die Männer aber übernehmen nur einen gewissen, von ihnen selbst bestimmten Teil der gemeinsamen Aufgaben. Ich gebe zu: hier hat sich mein Standpunkt stark verändert. Ich bin einfach ein wenig kampfmüde geworden, seit die Kinder da sind; es ist jetzt auch schwieriger und kräftezehrender, ständig zu kämpfen.“

Ulrich E. aus Erfurt, gelernter Elektriker und viele Jahre als Hausmeister in einer betrieblichen Ferienanlage beschäftigt, ist sicher, daß er und seine Frau schon zu Beginn ihrer Ehe vor 15 Jahren eine partnerschaftliche Beziehung lebten. Er erzählt:

„Seit fast zwei Jahren bin ich arbeitslos, wenn man mal davon absieht, daß ich hier und da ausbilde. Meine Frau war auch arbeitslos, hat aber jetzt eine Umschulung, ganztätig. Früher, da hat meine Frau zwei Schichten gearbeitet, Früh- und Mittagschicht. Und da ich nur Früh- schicht hatte, habe ich ihr auch schon oft geholfen. Ich bin oft eingesprungen, habe gekocht und eingekauft und meiner Frau die Schleppe abgenommen. Wir haben ja noch eine Waschküche unten im Haus, und der Trockenboden ist unterm Dach. Ich habe ihr immer die Wäsche aufgetragen. Jetzt haben wir ja eine Waschmaschine in der Küche und eine Spülmaschine. Es fällt ja auch viel mehr an, seit die Kinder nicht mehr im Hort sind und nach der Schule gleich nach Hause kommen. Ich habe keine Probleme mit der Hausarbeit. Auch wenn meine Frau manchmal unzufrieden ist und am Samstag, wo wir mal Zeit füreinander hätten, putzt. Das braucht sie wohl dann.“

Ulrich E. überlegt: „Da es für die Kinder kaum Spielmöglichkeiten in der Siedlung gibt, bin ich die Woche oft bei meinen Eltern am anderen Ende der Stadt. Die haben einen großen Garten. Da gibt es auch immer was für mich zu tun. Im Sommer bleiben wir oft am Wochenende ganz draußen. Wir haben noch einen Familienzusammenhalt. Meine Mutter ist ja auch noch berufstätig, aber sie näht sehr viel für ihre Enkelkinder, und sie macht Marmelade für die ganze Großfamilie. Und dann hat sie noch meinen Vater. Der ist ein richtiger Pascha. Läßt sich bedienen und macht rein gar nichts im Haushalt, obwohl er jetzt in Rente ist. Wenn meine Frau abends von der Arbeit kommt, mache ich Abendbrot. Sie ist auch oft total genervt. Ist alles zuviel für sie.“ Die Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit bei der Umsetzung eines egalitären Konzepts zeigt auch die Sozialwissenschaftlerin Karin Klees in ihrer Studie über partnerschaftliche Familien. Karin Klees hat mit 27 Paaren Tiefen-Interviews geführt und dabei erfahren, daß Dreiviertel aller befragten Frauen nicht mit der Umsetzung ihres Lebenskonzepts zufrieden sind. Die Männer, so gaben die Frauen an, verwerteten ihren Teil an der Hausarbeit. Sie verwiesen auf eine „höhere Schmutzschwelle“ oder auf einen ihnen fehlenden „eigenen Impetus“ bei der Ausführung von Hausarbeit. Auch die sogenannten „fortschrittlichen“ Männer sehen Hausar-

beit als eine „freiwillige Leistung“, auf die die Partnerin keinen Anspruch hat.

Für die von Karin Klees untersuchten Paare war das negative Vorbild der traditionellen Arbeitsteilung ihrer Eltern der Hauptgrund für die Entscheidung zu einem egalitären Familienkonzept. Gerade die Männer, die in der Studie zu Wort kamen, lehnen eine Identifikation mit ihrem Vater und dessen Hierarchievorstellungen ab. Allerdings zeigt es sich, daß sie sich trotz dieser Distanzierung am väterlichen Vorbild orientieren. Erkennt Karin Klees. Dies manifestiere sich in der starken Berufsbezogenheit einiger Männer, ihrer Nachlässigkeit gegenüber der angestrebten, egalitär zu verteilenden Verantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung. Die von Karin Klees befragten Frauen dagegen kämpften gegen die verinnerlichten Überzeugungen der Mutter an, allein zuständig für Haushalt und Kinder sein zu müssen.

Es ist nur eine Minderheit der Paare, die von sich behauptet, partnerschaftlich zu leben. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich, daß von denen, die angeben, ein egalitäres Konzept zu verfolgen, dies wieder nur auf eine ganz kleine Minderheit wirklich zutrifft. Ein Trend hin zur partnerschaftlichen Familie, so wie es ihn in der Hoch-Zeit der Frauenbewegung gegeben hat, ist angesichts wirtschaftlicher Zwänge und nachlassendem Druck der Frauenbewegung nicht erkennbar.

Sicher ist aber: Solange es die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gibt, wird es auch Abhängigkeit und Armut bei den Frauen geben. Umgekehrt allerdings löst die Abschaffung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nicht alle Partnerschaftsprobleme. „Nur wenn sich beide (Mann und Frau) ihrer unkritischen, geschlechtsspezifischen Vorurteile, ihrer Schwierigkeiten des Verstehens und schmerzlichen Verstrickungen bewußt werden und sich davon befreien, können sie in Zukunft vielleicht so etwas wie Partnerschaft und Gleichberechtigung realisieren — und nicht nur auf dem Papier stehen lassen“, schreibt Margarete Mitscherlich.

CHRISTINE WEBER-HERFORTH

Literatur zum Thema: „Partnerschaftliche Familien“ Arbeitsteilung, Macht und Sexualität in Paarbeziehungen. Von Karin Klees. Juventa Verlag, Ehretstraße 3, 6940 Weinheim, 1992, DM 38,-.



Wiebke Deser

1. Wie wird die Rente berechnet?
2. Welche Änderungen bringt die Rentenreform insbesondere für Frauen?
 - 2.1 Altersgrenze
 - 2.2 Anrechnung beitragsloser Zeiten
 - a) Erwerbslosigkeit und Krankheiten
 - b) Anerkennung von Pflege und Erziehungszeiten
 - c) Ausbildungszeiten
3. Heiratsrückerstattung
4. Altersarmut ist weiblich

Frau Harz vom Finanzierungsdienst für Frauen, aus Bremen, hielt im Rahmen der Weiterbildungsveranstaltungen für Frauen, im Oktober 1992, einen Vortrag zum Thema: "Rentenreform und ihre Auswirkung für Frauen".

Hier nun eine Zusammenfassung:

1. Wie wird die Rente berechnet?

Die Rente ist lohn- und beitragsbezogen, d.h. die Beitragszahlung bemißt sich am individuellen Lohn- und Gehaltseinkommen.

Neben der Höhe ist auch die Dauer der Beitragszahlung entscheidend: Als Berechnungsgrundlage für die Rente dient nämlich die gesamte Erwerbs- oder besser "Renten-"biographie. Auf die Rentenhöhe wirkt sich außerdem aus, zu welchem Zeitpunkt die oder der Versicherte in Rente geht (Rentenzugangsfaktor) und welche Rentenart (Rentenartfaktor) bezogen wird.

Wenn im Alter annähernd der Lebensstandard beibehalten werden soll, der während der Erwerbsphase bestanden hat, wird eine (mehr oder weniger) durchgängige Erwerbsbiographie vorausgesetzt.

Ein Rentenniveau von 70% des durchschnittlichen Lebenseinkommens kann nur die Person erzielen, die mindestens 45 Jahre versicherungspflichtig gearbeitet hat. Wenn der/die Versicherte dabei auch immer durchschnittlich verdient hat, so wäre das ein Beispiel für die oft zitierte Standardrente von derzeit ca. 1.600,- DM (Stand 1989).

Diese hier unterstellte Voraussetzung - 45 Jahre versicherungspflichtige Tätigkeit bei durchgängigem Durchschnittsverdienst - erfüllt jedoch nur eine Minderheit aller Versicherten.

Vor allem das Leben von Frauen verläuft in der Regel anders:

Sie weisen in ihren Erwerbsbiographien häufige und lange Unterbrechungen auf und verdienen durchschnittlich 30% weniger als Männer. Frauen erreichen die unterstellte Norm nur in den seltensten Fällen. Daher haben die meisten Frauen nur eine sehr niedrige eigene Rente, insbesondere da in unserem Rentensystem unbezahlte Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit nicht - oder neuerdings nur geringfügig - anerkannt wird.

Unser Sozialrecht geht davon aus, daß Frauen durch die Ehe versorgt sind (Witwenrente beim Tod des Mannes), obwohl dies real nicht zutrifft, es gibt genügend nichtverheiratete Frauen, die für ihren Lebensunterhalt selbst aufkommen und zum Großen Teil auch noch Kinder mitversorgen müßen.

2. Welche Änderungen bringt nun die Rentenreform insbesondere für Frauen?

2.1. Altersgrenze

Das Rentenreformgesetz sieht vor, eine einheitliche gesetzliche Altersgrenze von 65 Jahren stufenweise einzuführen.

Die bisher geltende flexible Altersgrenze von 63 Jahren soll ebenso entfallen, wie das vorgezogene Altersruhegeld von Frauen und Erwerbslosen (mit 60 Jahren).

Etappenweise soll diese niedrige Altersgrenze vom Jahr 2001 an in zunächst drei- und dann sechs-Monatsstufen aufgehoben werden, damit kommt für Män-

ner die Regelaltersgrenze von 65 Jahren von dem Jahr 2006 an und für Frauen und Erwerbslose ab dem Jahr 2012 voll zur Geltung.

Wer nach Inkrafttreten dieser Regelung dennoch früher Rente beziehen möchte und die Voraussetzungen dafür erfüllt (langjährige Versicherungszeit!) muß empfindliche Renteneinbußen hinnehmen. Sowohl für Frauen als auch für Männer wird dies dann mit 62 Jahren möglich sein. Die Rente fällt dabei nicht nur niedriger aus, weil weniger Versicherungsjahre erreicht werden, sie wird zusätzlich auch noch für jedes Jahr des vorzeitigen Rentenbezuges um 3,6% gekürzt. Das bedeutet: wer mit 62 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheidet, muß eine Rentenkürzung von 10,8% in Kauf nehmen.

Wer jedoch über die Regelaltersgrenze hinaus erwerbstätig bleiben möchte, kann dies bis zum 67. Lebensjahr. In diesem Fall erhöht sich der Rentenanspruch um einen Zuschlag von 6% pro Jahr (insgesamt 12%). Die Anhebung der Altersgrenze trifft Frauen im stärkeren Maße als Männer, da sie derzeit bereits mit 60 Jahren in Rente gehen können, und sich zukünftig der reguläre Renteneintritt um fünf Jahre hinausschiebt.

Die vorgezogene Altersgrenze für Frauen wurde bislang als Ausgleich für geschlechtsspezifische Benachteiligungen angesehen, nicht zuletzt auch als Ausgleich für die Doppelbelastung von erwerbstätigen Frauen.

Dieser Ausgleich soll nun entfallen, obwohl sich an der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und Diskriminierung der Frauen nur wenig geändert hat!

2.2 Anrechnung beitragsloser Zeiten

Mit dem Rentenreformgesetz wird für die Anrechnung beitragsloser Zeiten ein völlig neues Bewertungssystem - die Gesamtleistungsbewertung - eingeführt.

- Die geltende Halbbelegung, d.h. die Hälfte des Versicherungszeitraumes muß mit Beiträgen belegt sein, entfällt künftig als Voraussetzung.
- Beitragsfreie Zeiten auf der Basis einer individuellen Gesamtleistungsbewertung, d.h. entsprechend dem durchschnittlichen Beitragswert des gesamten "Versicherungslebens", werden angerechnet und bewertet. Versicherungslücken wirken sich dabei mindernd aus.

Die in der bisherigen Regelung vorausgesetzte Halbbelegung haben Frauen in vielen Fällen nicht erreicht. In der Folge davon wurden ihnen keine beitragsfreien Zeiten angerechnet. Aber auch die neue Bewertungsmethode bevorzugt wieder Erwerbsbiographien mit möglichst wenig Unterbrechungen, wie sie Frauen in der Regel nicht vorweisen können.

a. Erwerbslosigkeit und Krankheit

Hier muß unterschieden werden, ob es sich um Zeiten mit oder ohne Leistungsbezug handelt:

Zeiten der Erwerbslosigkeit und Krankheit mit Lohnersatzleistungsbezug (z.B. Arbeitslosengeld, Übergangsgeld, Krankengeld etc.) werden ab 1995 wie Beitragszeiten behandelt.

Ab 1995 werden diese Beiträge allerdings neu festgesetzt und stufenweise auf 80% des vorherigen Bruttoverdienstes abgesenkt.

Zeiten der Erwerbslosigkeit und Krankheit ohne Leistungsbezug werden bislang als Ausfallzeiten bezeichnet und werden zukünftig in Anrechnungszeiten umbenannt.

Sie werden nach dem neuen Bewertungssystem mit 80% des individuellen Gesamtleistungswertes bemessen.

Voraussetzung für die Anrechnung der Zeiten ohne Leistungsbezug ist allerdings, daß sich die erwerbslose Person beim Arbeitsamt meldet. Viele Frauen wissen das nicht und verlieren dadurch unter Umständen Ansprüche an die Rentenversicherung!

b. Anerkennung von Pflege- und Erziehungszeiten

Mit der Rentenreform 1992 erfolgt eine Ausweitung der *Kindererziehungszeiten*: Für Geburten von dem Jahr 1992 an werden statt einem Jahr, drei Erziehungs-jahre pro Kind rentenbegründend und rentensteigernd anerkannt. Da die ausgeweiteten Kindererziehungszeiten nur für nach 1991 geborene Kin-der Geltung haben sollen, kommt diese Regelung erst in 25-30 Jahren zum Tra-gen. Alle diejenigen, die ihre Kinder vor 1992 geboren und erzogen haben sind davon ausgeschlossen. Prinzipiell werden Kindererziehungszeiten in der Rente nicht zusätzlich zu gleichzeitigen Ansprüchen durch Erwerbstätigkeit in dieser Zeit angerechnet. Das bedeutet, daß Erziehungspersonen, die sich während der ersten Lebensjahre des Kindes eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit nicht leisten können (oder wollen), leer ausgehen! Zu sozialen Härten und Ungerech-tigkeiten führt dies vor allem bei Alleinerziehenden.

Kindererziehung und *nicht erwerbsmäßige Pflegearbeit* werden in Zukunft auch in Form von *Berücksichtigungszeiten* in der Rente anerkannt. Mit diesen Zeiten werden keine eigenständigen Rentenansprüche begründet, sie wirken sich aber indirekt positiv auf die Bewertung anderer Zeiten oder die Erfüllung von Voraus-setzungen für einen Rentenbezug aus.

Es muß allerdings ein bestimmter Grad der Pflegebedürftigkeit der gepflegten Person nachgewiesen werden. Außerdem muß die eigene Pflegetätigkeit minde-stens zehn Stunden pro Woche betragen.

Können Personen - in der Regel Frauen - wegen der Pflege von Angehörigen nur noch in geringem Umfang einer Erwerbstätigkeit nachgehen, so können sie frei-willig zusätzliche Beiträge leisten, um das bisherige Beitragsniveau aufrechtzu-erhalten und so eine Senkung der erreichten Rentenniveaus zu verhindern. Vor-ausgesetzt wird allerdings, daß die Pflegeperson die finanziellen Mittel selbst aufbringen kann.

Die Folge ist eine Fülle von Benachteiligungen und sozialen Ungerechtigkeiten für jene, die die schwere Aufgabe der Pflege übernehmen - ein sozialpolitischer Mißstand ersten Grades!

c. Ausbildungszeiten

Bisher konnten für Zeiten schulischer Ausbildung (d.h. für Zeiten der Schul-, Fachschul- und Hochschulausbildung) bis zu 13 Jahren in der Rente angerechnet werden.

Zukünftig wird die anrechnungsfähige Zeitspanne auf maximal 7 Jahre begrenzt. Die Arechnungszeiten wegen Ausbildung werden künftig mit 75% des individu-ellen Gesamtleistungswertes, höchstens mit 75% des Durchschnittswertes aller Versicherten bewertet.

3. Heiratsrückerstattung

Frauen, die sich bei der Heirat ihre Rentenbeiträge auszahlen ließen, können durch freiwillige Nachzahlung diese Zeiten wieder nachträglich mit Beiträgen auffüllen.

Die Höhe der Nachzahlung kann - zwischen einem Mindest- und einem Höchst-betrag - selbst bestimmt werden. Die Nachentrichtung muß sich nicht auf den ganzen Zeitraum der zurückerstatteten Beiträge erstrecken, es kann auch nur für bestimmte Zeitspannen nachentrichtet werden. Dabei zahlt sich die Nachen-trichtung für die am weitesten zurückliegenden Zeiten am meisten aus. In den meisten Fällen ist eine Nachentrichtung auf jeden Fall lohnenswert.

Die Antragstellung auf Nachzahlung ist bis zum 31.12.1995 begrenzt.

4. Altersarmut ist weiblich

In der BRD gibt es keine Mindestrente oder Mindestsicherung im Alter. Das hat zur Folge, daß die Renten oft nicht existenzsichernd sind. Ungefähr eine halbe Million Frauen bezieht im Alter von über 60 Jahren Leistungen vom Sozialamt.

Tatsächlich ist Altersarmut jedoch weit mehr verbreitet als die offizielle Statistik ausweist.

Frauen sind im Rentenrecht zwar formal gleichgestellt, strukturell jedoch benachteiligt.

Die Ursachen für die strukturelle geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frauen sind in ihrer Lebensrealität zu suchen, denn:

- Nach wie vor sind es die Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit wegen Kindererziehung und Pflege von Angehörigen unterbrechen.
- Es sind auch vorwiegend die Frauen, die in schlecht bezahlten Teilzeitjobs oder ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten
- Nach wie vor erfahren Frauen im Erwerbsleben geschlechtsspezifische Diskriminierungen und verdienen durchschnittlich um ca 30% weniger als Männer.

Die durchschnittlichen Rentenwerte für Frauen belegen diese Analyse: Frauen erreichen in der Arbeiterrentenversicherung durchschnittlich lediglich 22,2 Versicherungsjahre, Männer dagegen durchschnittlich 36,1 Jahre. Mit ihrer Entgeltposition liegen Frauen durchschnittlich bei 58,2%, Männer bei 101%.

Demzufolge sind auch die durchschnittlichen Rentenwerte der Frauen mit 469,-DM wesentlich niedriger als die der Männer mit 1.230,-DM (VDR Stand: 1988).

Über 80% der Frauen erhalten eigene Versichertenrente, die unterhalb von 900,-DM liegen, lediglich 6% erzielen Renten oberhalb von 1.500,-DM.

Aufgrund dessen ist es gerade für Frauen sehr wichtig, sich früh genug über alternative Alterssicherungen zu informieren.

Von der Bundesversicherungsanstalt können jederzeit Auszüge über die bisherigen Rentenansprüche angefordert werden, die dann als Grundlage für Beratungsgespräche dienen können.

Irmgard Pilgrim



Angesichts der rassistischen Gewalt und des rechten Terrors sind und waren Frauen bisher recht still. Weder Hoyerswerda oder Hünxe noch Rostock oder Mölln haben eine breite Protestbewegung von Frauen bewirkt. Es gab keine zentralen Demonstrationen und Veranstaltungen. Es bildeten sich nicht massenhaft lokale Gruppen von „Frauen gegen Rassismus“. Christina Thürmer-Rohr vertritt zwar die zentrale These, die weiße Frauenbewegung habe sich bisher noch nicht mit Rassismus und Antisemitismus auseinandergesetzt. Das stimmt und stimmt auch wieder nicht. Es gibt durchaus eine Anzahl von Publikationen zum Thema, selbst wenn wir uns nur auf westdeutsche Autorinnen beschränken. Denken wir an Maria Mies mit ihrem Buch „Patriarchat und Kapital“ sowie die zahlreichen Publikationen ihrer Kolleginnen Claudij von Werthof und Veronika Beinholt-Thomson zum Ökofeminismus. Denken wir an die Auseinandersetzung von Emma und Alice Schwarzer mit der Thematik. Oder aber auch an die lebhaft diskutierte feministische Historikerinnen und Soziologinnen zum Thema Frauen und Nationalsozialismus.

Die Frage ist nun, ob das geringe antirassistische Engagement von Feministinnen nicht auch damit zu tun hat, wie Rassismus bei uns diskutiert wird. Nach Meinung von Emma-Herausgeberin Alice Schwarzer ist rassistische Gewalt für Frauen nichts Neues. Ja, die Aufregung über den Rassismus sei geradezu heuchlerisch, solange nicht gesehen würde, daß die sexistische eigentlich viel schlimmer ist. Würden doch zum Beispiel 1991 Hunderte von Frauen Opfer sexistischer Gewalt gegenüber „nur“ einem guten Dutzend Morden im Fremden. Konsequenterweise hat sie zu einer Kampagne: „Stopp Frauenhaß“ aufgerufen.

Kein Zweifel: Wenn wir uns darauf einlassen, alleine die Toten zu zählen, werden sicherlich mehr Frauen im Jahr von Männern umgebracht als Nichtdeutsche von deutschen Rassistinnen. Wenn allerdings auch die gezählt würden, die aufgrund einer rassistischen Abschlepppolitik in den sicheren Tod geschickt werden, die dem Krieg, dem Verhungern und Erfrieren überlassen werden, so sähe die Rechnung anders aus.

Die entscheidende Frage ist jedoch: Kann man das so einfach vergleichen? Die Gemeinsamkeit von rassistischer und sexistischer Gewalt liegt darin, daß mit ihrer Hilfe eine politische Ordnung durchgesetzt werden soll, die weiß, patriarchal und heterosexistisch dominiert ist.

Der Unterschied liegt aber darin, daß rassistische Politik die systematische Entwertung, Vertreibung oder gar Vernichtung bestimmter ethnischer Gruppen zum Ziel hat, wohingegen Frauen jeweils so in ihre Gesellschaft verwoben sind, daß sie zwar auf vielfältige Weise gedemütigt und in den Dienst genommen, aber nicht systematisch vertrieben oder gar ausgerottet werden. Das heißt, die Beziehung zwischen Dominanten und Diskriminierten ist jeweils eine andere, was einen unmittelbaren Vergleich der verschiedenen Herrschaftsformen nicht zuläßt.

Diese Verschiedenheit macht es nun möglich, daß jemand der/die einerseits diskriminiert ist, in einem anderen Zusammenhang durchaus zu den Dominanten gehört. Das heißt, so wie schwarze Männer gleichzeitig auch Sexisten sein können, können weiße Frauen auch Rassistinnen sein.

Der Versuch nun, den Sexismus als das Primäre, das Schlimmere, das Ursprüngliche zu setzen, hebt diese Verschiedenheit auf. Und insofern kann man auch sagen, daß die deutsche Frauenbewegung sich bisher nur sehr wenig mit Rassismus auseinandergesetzt hat, da sie rassistische Gewalt nur als eine Variante oder Extremform des Patriarchats begreift und nicht in seiner eigenen Logik zu erfassen versucht.

Das ist meines Erachtens der Hauptgrund, warum Frauen sich so wenig gegen Rassismus wehren: Er ist für sie eine Männersache. Erst wenn die Gemengelage sich in Richtung Geschlechterkampf polarisiert, erst wenn im Rassismus der Kampf der Männer gegen die Frauen zu erkennen ist, stimmt das feministische Koordinatensystem wieder, und die Frauen engagieren sich. So geschehen beim Bekannwerden von Massenvergewaltigungen im ehemaligen Jugoslawien.

Ich möchte dieses Engagement keineswegs herabsetzen. Es kann sicherlich vielen Frauen helfen und Not lindern. Nur wird der Erfolg dieses Engagements auch davon abhängen, inwieweit sich die Helferinnen wirklich auf die Situation vor Ort einlassen und dabei nicht im Sinne eines missionarischen Feminismus den zerstrittenen Parteien beweisen möchten, daß es „im Grunde“ um einen Kampf der Männer gegen die Frauen geht. Denn zentral handelt es sich um einen Kampf zwischen verschiedenen ethnischen Gruppen, an dem Frauen wie Männer gleichermaßen beteiligt sind.

Das wird deutschen Feministinnen sicherlich schwerfallen, solange sie nicht sehen, daß auch in Deutschland Frauen gleichermaßen am Rassismus beteiligt sind wie Männer. So zeigen verschiedene Untersuchungen übereinstimmend, daß es keine relevanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich „ausländerfeindlicher“ Einstellungen gibt.

Diese Tatsache steht ganz im Gegensatz zum Augenschein, wenn wir die gewalttätigen rassistischen Auseinandersetzungen be-

„So wie ein Schwarzer Sexist sein kann, kann eine Weiße auch Rassistin sein.“

Das Primat des Patriarchats oder: Rassismus in Deutschland scheint eine Männersache zu sein – Thesen zur Gleichzeitigkeit von Diskriminierung und Dominanz und zum Antisemitismus der Frauenbewegung

■ Von Birgit Rommelspacher

Die Borniertheit der weißen Mittelschichtsfrau

trachten: Denn die sind in der Tat fast ausschließlich eine Sache der Männer, nämlich zu 95 Prozent. Das heißt, wenn wir uns allein auf den gewalttätigen Rassismus konzentrieren, läßt er sich leicht mit Sexismus identifizieren. So wenn Alice Schwarzer kernig formuliert: „Wer Frauen schlägt, der schlägt auch Fremde.“

Überschen wird dabei jedoch, daß es eine sehr breite Palette von Rassismen gibt, darunter durchaus auch frauenspezifische: Zum Beispiel wenn Tagesmütter sich weigern, schwarze oder „ausländische“ Kinder in Pflege zu nehmen.

Die These vom Primat des Patriarchats hat also zur Folge, Rassismus im wesentlichen als Männersache zu begreifen, für die Frauen nicht verantwortlich zu machen sind. Sie empfiehlt Feministinnen, sich doch lieber auf den „Kern des Problems“ zu konzentrieren, anstatt sich durch den Kampf gegen den Rassismus ablenken zu lassen. Der ist ohnehin im Kampf gegen den Sexismus immer mitgemeint. Doch genau das ist nicht der Fall, solange weiße Frauen zugleich auch Interesse an weißer Herrschaft haben.

Eine Frau, die als Frau diskriminiert wird, kann gleichzeitig aber auch Weiße privilegiert sein und wiederum diskriminiert als Angehörige unterer sozialer Schichten. Als Weiße fühlt sie sich immer noch einem Schwarzen überlegen, selbst wenn sie sich als Frau unterlegen fühlt.

Diese Gleichzeitigkeit von Diskriminierung und Dominanz unterläuft auch die Solidarität von Frauen. So schreibt Simone de Beauvoir in „Das andere Geschlecht“, daß die Frauen des Bürgertums solidarisch sind mit dem männlichen Bourgeois und nicht mit der Frau des Proletariats, als Weiße mit den weißen Männern und nicht mit den schwarzen Frauen. Und sie meint an anderer Stelle: Die bürgerliche Frau lege Wert auf ihre Ketten, weil sie auf die Vorrechte ihrer Klasse nicht verzichten will.

Simone de Beauvoir schätzt also den Widerspruch zwischen Klassen und ethnischen Gruppen als gravierender ein, als den zwischen Männern und Frauen. Das macht sie allerdings nicht durchgängig. In weiten Passagen ihres Buches scheint der Gegensatz zwischen Frauen und Männern der wesent-

liche zu sein, über alle Kulturen, Subkulturen und historischen Epochen hinweg.

Darjü kommt die – wenn auch nicht bewußt erhaltene – Realität zum Ausdruck, daß je nach Perspektive mal der Widerspruch zwischen den Geschlechtern, mal der zwischen Klassen und der zwischen ethnischen Gruppen in den Vordergrund tritt, ohne jedoch die anderen außer Kraft zu setzen.

Interessant ist nun, wie die verschiedenen Herrschaftsformen miteinander interagieren: Ein solches Ineinandergreifen zeigt sich zum Beispiel in feministischen Analysen, die zugleich Rassismus reproduzieren. So wenn feministische Forscherinnen davon ausgehen, daß Frau das Geschlechterverhältnis am besten in seiner weißen westlichen Form studieren könne, da hier die Mechanismen des Patriarchats gewissermaßen in Reinform vorliegen, wöbengegen im Arbeitermilieu oder in der „Dritten Welt“ Klassenherrschaft und Rassismus als zusätzliche Faktoren die Situation verkomplizieren. Rassismus und ökonomische Ausbeutung werden so zu einem Extra-Problem, das nur für die von Bedeutung ist, die davon betroffen sind. Tatsächlich sind aber auch weiße Mittelschichtsfrauen davon betroffen, nämlich indem sie davon profitieren. Das heißt, das Geschlechterverhältnis, wie auch unsere Vorstellungen von Emanzipation, sahen ganz anders aus, wenn sie nicht zugleich auf Rassismus und ökonomischer Ausbeutung basieren würden. Dies ist uns im allgemeinen nicht bewußt. Aber gerade in dieser Fugung der Dominanz reproduzieren wir sie.

Andererseits wird Rassismus reproduziert, wenn beispielsweise Feministinnen den wichtigsten Sexismus im Islam anpfängen. In ihrer Radikalisierung der Perspektive wird der Islam ausschließlich über seinen Sexismus definiert und das meist über seine extremsten Erscheinungsformen. Diese Sicht wird weder der Vielfalt der islamischen Kulturen gerecht, noch werden die Widersprüche innerhalb des Islam gesehen und auch nicht der Anteil der westlichen Dominanz in den Entwicklungen etwa des islamischen Fundamentalismus, der eben auch eine Reaktion auf westliche Vorherrschaft und Unterdrückung von muslimischen Frauen hat.

Skin

*If I was white and pretty
I wouldn't wash my skin
Wouldn't wash the darkness
Wash the dirt
Till the skin turns red.*

*If I was blond and pretty
People wouldn't look through me
Would see the anger
see
me.*

*If I was white and pretty
I wouldn't be so small
Would be something
Be someone
Be you.*

*If you were me
you'd see*

In der Radikalisierung hin auf den Geschlechtergegensatz verbirgt sich also eine Borniertheit, die nur die Situation der westlichen weißen Mittelschichtsfrau sieht. Da sie „nur“ vom Sexismus unterdrückt wird, wird dieser zur Hauptsache. Ihr eigener Anteil an Dominanz geht in dieser Eindimensionalität unter.

Schließlich ist noch ein dritter Aspekt wichtig: Zu Recht spricht Christina Thürmer-Rohr davon, daß es nicht nur um Rassismus, sondern auch um Antisemitismus geht (s. taz vom 8.1.1993). Wie aber macht sich Antisemitismus in der Frauenbewegung bemerkbar? Dazu wird in ihrem Artikel nichts gesagt. Und das ist durchaus typisch für die Diskussion: der Rassismus wird thematisiert, der Antisemitismus bestenfalls erwähnt.

Das ist meines Erachtens nicht zufällig. Denn mit dem Antisemitismus ist bekanntlich in Deutschland die Erinnerung an die blutigste Terrorgeschichte verbunden. Selbst Historikerinnen, die sich mit dem Nationalsozialismus und seiner Rassenpolitik befassen, wie etwa Gisela Bock, setzen sich nicht mit dem Antisemitismus auseinander. So erstaunlich das klingen mag, bei der ganzen Debatte um die Rolle der Frauen im Nationalsozialismus ist der Antisemitismus kein Thema.

Es fehlt in dieser Diskussion die Auseinandersetzung mit dem jahrtausendalten Erbe eines christlichen Antijudaismus — in Ansätzen von einigen feministischen Theologinnen geleistet — und mit der Frage, wie das Selbstverständnis der Deutschen zentral über ein negatives Judenbild geformt wurde. Wie weit diese kulturellen Prägungen auch deutsche Frauen und die Frauenbewegung bestimmt haben, davon erfahren wir bis heute nichts. Das ist um so bedauerlicher, als das Studium des Antisemitismus z.B. deutlich macht, daß Rassismus verschiedene Wurzeln hat: Einerseits dient er der Legitimation ökonomischer Herrschaft, wie das vor allem beim Rassismus in der Tradition des westlichen Kolonialismus der Fall ist. Andererseits kann aber auch ein kultureller Gegensatz widersprüchlich sein, denn die antisemitische Verfolgungsgeschichte widerspricht oft genug jeder ökonomischen Realität. Es ging im christlichen Antijudaismus immer um die Selbstvergewisserung des Christentums als der rechtmäßigen, als der einzig wahren Religion, die das Judentum „überwunden“ hat. Oder wie Boris Groys formuliert: „Wenn der Christ in sich hineinschaut und seinen Ursprung sucht, steht da immer schon der Jude, und das verzieht er ihm nie.“

Dieser Satz von Groys ließe sich auch auf das Geschlechterverhältnis übertragen: Der Mann, der durch die erlebte Ohnmacht und Abhängigkeit von seinem Ursprung, der Mutter, die Frau immer kontrolliert, sie herabsetzt und zugleich sich immer auch ihr gegenüber beweisen muß.

Insofern können wir hier auch wieder Gemeinsamkeiten erkennen, vorausgesetzt, die grundsätzlichen Unterschiede werden gesehen. Das heißt, der reichhaltige Fundus der feministischen Forschung könnte meines Erachtens durchaus helfen, die komplexe Dynamik von Herrschaft, besser zu begreifen, nämlich daß Unterdrückung sowohl aus der Perspektive ökonomischer Interessen wie auch kulturell-historischer Traditionen und psychodynamischer Reaktionsmuster zu verstehen ist.

Nützen wir diese komplexe Sichtweise, um auch die vielfältigen Rassismen — ob „kolonialen“ Rassismus, Antislawismus, Antisemitismus oder die Feindschaft gegenüber dem Islam — besser zu verstehen. Die Chance vergeben wir uns allerdings, wenn wir Rassismus mehr oder weniger unstandslos auf Sexismus zurückführen.

aus: taz, 16.4.1993



Foto: Anita Schiffer-Fuchs, aus: Ästhetik & Kommunikation, März '92

Die Frau nervt. Aber darf man sie deswegen ihrer Freiheit berauben, sie in Zwangsjacken pferchen und sie mit Elektroschocks foltern? Gewiß nicht. Und Kate Millett tut gut daran, in ihrem neuen Buch eine frontale Attacke gegen dieses Damoklesschwert aller Frauen, gegen die Psychiatrie zu reiten. "Der Klapsmühlentrip", gerade auf Deutsch erschienen, ist sozusagen die Fortsetzung ihrer autobiographischen Bücher "Flying" und "Sita". Auch diesmal geht es viel um Liebe, die im Leben der Autorin des theoretischen Klassikers "Sexus und Herrschaft" ebenso unlösbar wie unreflektiert mit Macht und Wahnsinn verknüpft scheint. Aber wo fängt der Wahnsinn an? Es ist die Schwäche dieses leider roh geschriebenen und roh gedachten Buches, daß Millett nicht versucht, ihr subjektives Leiden objektiv einzukreisen. Die erste Einweisung in die Psychiatrie 1973, dann sieben Jahre Lithium, "sieben Jahre zittrige Hände und Durchfall". Im Sommer 1980 beschließt Millett, das Medikament abzusetzen, will wieder Herrin ihrer selbst sein. Die Auswirkungen scheinen ihre vielfältige Umgebung so zu strapazieren, daß alle ihre Lieben sich einig sind: Es muß was passieren. Nur: Muß DAS passieren? Millett flieht nach Irland und wird dort prompt wieder in die Psychiatrie eingewiesen (diesmal von Leuten, die vom heimischen "Komplot" nichts ahnen). Ihr Verhalten muß also objektiv "auffällig" gewesen sein. Aber dies teilt sie selbst nicht mit: Die Autorin beläßt es bei der Beschreibung ihrer subjektiven Befindlichkeit. Wo fängt der Verstoß gegen die Zwangsjacke Normalität an und wo hört's beim Nicht-mehr-bei-sich-selbst-Sein auf? Vor allem: Welche Möglichkeiten der Hilfe gibt es im letzten Falle? Eben keine. Und das ist kein Zufall. Denn diese Art von "Wahnsinn" – die zur Zeit auffallend häufig den modischen Sammelbegriff "manisch-depressiv" trägt – ist eine Frauenkrankheit, ein Frauenschicksal (Du gebörst doch in die Klapsel!). Millett allerdings hat durch die Distanzlosigkeit, mit der sie ihren Lebensbericht von 1980 bis 1988 fortschreibt, die Chance eines wirklichen Erkennens verschent, für sich wie für ihre Leserinnen. A.S.

Kate Millett:

"Der Klapsmühlentrip" (Kiepenheuer & Witsch, 39,80 DM). Zum Weiterlesen: Phyllis Chesler:

"Frauen, das verrückte Geschlecht" (Rowohlt), 12,80 DM



Kates Klapsen

Emma Mai/Juni 93

Das große Schweigen zwischen Vater, Mutter, Tochter 12, 24.4.93

■ Eine Studie über die Schwierigkeiten der Mütter sexuell mißbrauchter Töchter, mit der Situation klarzukommen

„Dem Zeitgeist, wie er sich in den Medien äußert, hinke ich hoffnungslos hinterher.“ Zerknirschung und Kampfansage zugleich klingen in diesen Worten an, mit denen Eva Breitenbach zu Beginn von „Mütter mißbrauchter Mädchen“ ihre Verteidigung einleitet. Sie hat recht – Camille Paglia und Katharina Rutschky würden an ihrem Buch wohl kaum ein gutes Haar lassen. Daß die Autorin altbekannte feministische Dogmen nachbetet, ist nur einer der möglichen Vorwürfe. Diskussionswürdig bleibt allerdings, ob die innovativen „Post-“, „Anti-“ (oder wie auch immer) Feministinnen in ihrer verwerfungsreichen Radikalität den erkorenen Gegnerinnen nicht auch in mancher Beziehung unrecht tun.

Breitenbach kommt es vor allem auf eines an: Innerfamiliärer Kindesmißbrauch, eine der brutalsten Formen sexueller Gewalt, ist keine pathologische Ausnahmeerscheinung, der mit individuellen Schuldzuweisungen – sei es an den „Triebläter“, sei es an die Mutter, der es nicht gelang, ihr Kind zu schützen – bezukommen ist. Die Ursachen des Mißbrauchs müssen im Geschlechterverhältnis gesucht werden, in dem – noch heute – Männer ihre Identität mit Hilfe von Machtausübung und auf Kosten ihrer Partnerinnen gewinnen. Dem Vater oder Stiefvater ist demnach – entgegen den konventionellen, sexualfeindlichen Deutungen – nicht in erster Linie vorzuwerfen, daß er sexuelle Befriedi-

gung an „unschuldigen Wesen“ sucht. Was Sexualität mit Kindern in jedem Falle problematisch macht, ist vielmehr der ihr innewohnende Akt der Unterwerfung durch den Mann, der gegenüber seiner Tochter über ein strukturelles Plus an Macht verfügt. Sexueller Mißbrauch gefährdet die Identität des Mädchens.

Welche Position aber haben die Mütter? Beeinflußt der Mißbrauch ihre Beziehungen zu Töchtern und Vätern? Tragen auch sie Verletzungen davon? In der öffentlichen Debatte wird den Müttern oft Schweigen vorgeworfen. Breitenbach fragt zunächst nach ihren Wahrnehmungen, ihrem Wissen: Wodurch und wieviel erfahren sie von dem Geschehenen, wie interpretieren sie es? In Interviews berichten sechs Frauen von diesem Aneignungsprozeß. Die Autorin analysiert die Reaktionen im Hinblick darauf, welche Vorstellungen von Sexualität, Männlichkeit, Weiblichkeit, Ehe und Familie in ihnen zum Tragen kommen.

Die Spanne dieser Reaktionen reicht vom sofortigen Bruch mit dem Täter zur Beschuldigung der Tochter als Mittäterin. Gemeinsam allerdings sind den verschiedenen Situationen „Aneignungsverbote“: Obwohl die innerfamiliären Beziehungen teilweise sehr gut sind, kann weder mit der Tochter noch mit dem Vater über den Inzest gesprochen werden. Es fällt den Frauen schwer, ihren (Ex-)Mann als schuldig wahrzunehmen und die Verletzungen der weibli-

chen Beteiligten – also auch die eigenen – zu thematisieren. Die Frauen, die es als ihre Aufgabe ansehen, männliche Sexualität durch eigene Verfügbarkeit zu kontrollieren, begreifen die Gewalt als sexuell motiviert – und dadurch verstehbar, teilweise entschuldbar.

Die Mütter – so heißt es am Ende – brauchen Unterstützung, Stärkung ihrer „Würde und Wut“. Schade ist, daß es Breitenbach nicht ganz gelingt, der Kehrseite dieser politisch wichtigen Forderung zu entgehen: Obwohl sie sich darum bemüht, die Autonomie ihrer Gesprächspartnerinnen zu akzeptieren, erscheinen die Frauen in den Interpretationen in erster Linie als Opfer. Die zugrundeliegenden Gespräche hingegen zeigen die Mütter in vieler Hinsicht auch als stark: Sie reflektieren das Gewaltgeschehen. Ihre Reaktionen befördern den zukünftigen Schutz der Tochter oft erfolgreich. Daß solche Stärke allein das Problem der sexuellen Gewalt gegen Kinder allerdings nicht aus der Welt schafft – das betont Breitenbach zu Recht. Ihre Studie trägt dazu bei, den Blick auf gesellschaftliche Machtverhältnisse zu schärfen.

Claudia Breger
Eva Breitenbach: „Mütter mißbrauchter Mädchen. Eine Studie über sexuelle Verletzung und weibliche Identität“ (Forschungsberichte des BIS, hg. von Sabine Gensior & Carol Hagemann-White, Bd. 3). Centaurus-Verlagsgesellschaft, Pfaffenweiler 1992, 174 Seiten, 32 DM

T I P S

Uta Troder: Die Alchemistin. Roman (Insel, 32 DM) Per-Spuk legen fünf beherrzte Historikerinnen den Herren Geschichtsforschern das Handwerk. (Beim Lesen ein Fremdwörterlexikon parat halten!)
Monika van Paemel: Verfluchte Väter. Roman (Klett-Cotta, 44 DM) Eine zornige Belgierin forscht nach, warum die Siegväter schweigen – über ein deutsches Massaker in Flandern.
Ruth Klüger: Weiter leben. Eine Jugend (Wallstein, 38 DM) Ein unsentimentales, genaues Buch über die Kindheit in Auschwitz.
Andreas Bursier: Knabenzeit. Roman (Tweene, ca. 30 DM) Die holländische Autorin erzählt ihre/seine eigene Geschichte: vom jüdischen Mädchen, das lieber ein Junge sein will.
Hannah Tillich: Ich allein. Mein Leben (Mohr, 39,80 DM). 20 Jahre lang haben die Anhänger des Theologen Paul Tillich das Erscheinen der deutschen Fassung ihres offen libertären Lebens verhandelt, vor allem die Wahrheit über den frommen Weibehalten und Pornographen.
Anneliese Lisner: Seid nicht so gedehlt! Eine Streitschrift (Benzinger, 29,80 DM). Die Ex-Generalsekretärin der Katholischen Frauengemeinschaft fordert die Katholikinnen zum offenen Widerspruch gegen die Kirche auf.
Zelda Popkin: Karrierefrauen leben schneller. Krimi (dtv, 12,90 DM) Ein feministischer Krimi aus den 40er Jahren in New York, der erst jetzt auf deutsch erscheint.
Spannend für Naturwissenschaftlerinnen: ein Krimi über die Mächtebesessenheit männlicher Forscher sowie zwei Bücher zum neuesten Stand der Frauenforschung: Susanne Biling: Blut, Altes und Neues. Thriller (Rowohlt, 8,90 DM); Annette Broesch/Almut Zwißler: Frauen und Wissenschaft (Luchterhand, 29,80); Biele-Hausel/Reiger: Vulk: Uppin ist kein Ausweg. Zur Lage von Frauen in Wissenschaft, Technik und Kunst (Campus, 36 DM).
Jetzt als Taschenbuch: Ando Lorde: Zami. Ein Leben unter Frauen (Fischer, 16,90 DM) Die Autobiographie einer starken Frau aus dem Harlem der 50er und 60er Jahre. Die erfolgreiche Schriftstellerin starb 1982 in der karibischen Heimat ihrer Vormütter.

Der weibliche Führungsstil wird sich bis zur Jahrtausendwende durchgesetzt haben

KARRIERE, 26.3.1993. „Mehr Lehrer als Kommandeurtyp“, antwortet Patricia Aburdene auf die Frage, wie sie sich den Manager der Zukunft vorstellt. Sie hat ihn unter Frauen geortet. Deren Verständnis von Führen beschreibt sie so: *Menschen unterstützen, ermutigen und offen mit ihnen reden.* Diesem Führungsstil verspricht die amerikanische Trendforscherin einen Siegeszug bis zur Jahrtausendwende.

Immer mehr Frauen würden bis dahin in erste Positionen der Unternehmen avancieren. Mit ihnen zieht der Wandel in die Führungsetagen ein. Auf den Auszug vorbereiten muß sich der Stil des „traditionellen Managers“, sagt John Naisbitt, der zusammen mit Aburdene das Buch „Megatrends for Women“ verfaßte.

Zum Aussterben verurteilt: Manager, die Führung als Machtspielchen verstehen. Im Zeitalter der Informationsgesellschaft sei das Teilen, nicht mehr das geheimniskrämernde Hüten von Information angesagt. Naisbitt betont im KARRIERE-Gespräch, daß er hier ganz auf einer Linie mit seinen Kollegen unter den Management-Gurus liege: Auch Tom Peters und Altmeister Peter Drucker sehen Führende als eine Mischung aus Trainer, Coach und geistigem Sparringspartner.

Auch die Männer würden sich nach und nach dem von Frauen geprägten Führungsstil anpassen, so Patricia Aburdene: „Weil er erfolgreicher ist.“ Zwar seien viele ältere Manager von Vorurteilen geprägt, doch wenn es an harte Zahlen komme, seien auch sie zu überzeugen.

Das ist für Aburdene auch der Grund, warum Frauen im Finanzsektor am schnellsten reüssieren werden. Hier geht es wie im Sport darum, nach meßbaren Kriterien der oder die Beste zu sein. Frauen hätten hier alle Chancen, gute Arbeit zu leisten, durch Ergebnisse



Patricia Aburdene und John Naisbitt, Trendforscher und Buchautoren von „Megatrends for Women“:

„Für Frauen heißt Führen: Menschen unterstützen, sie ermutigen und offen mit ihnen reden.“

Foto: Marquès
ONS: HANDELSBLATT 26/27.3.93

zu überzeugen und sich so den Weg auch in oberste Führungspositionen zu ebnet.

Freilich verspürten viele Frauen immer noch eine unsichtbare Wand. Bis hierhin und nicht weiter, würde ihnen bei ihrem Avancement in einigen konservativen Unternehmen angedeutet. „Dieses Problem löst sich erst durch den Generationswechsel im Management“, mahnt Aburdene zur Geduld.

Wer durch Erfahrungen in starren Strukturen frustriert ist, dem raten Naisbitt und Aburdene: „Machen Sie sich selbständig.“ Die Trendforscher versprechen den Aussteigern große Chancen. In „collaborate couples“, also in Ehe und Beruf vereinten Paaren, hätten Frauen ideale Möglichkeiten, berufli-

che Wünsche zu verwirklichen. Natürlich funktioniere das nicht bei jedem, schränkt Naisbitt ein. Aber wenn Verständnis und Harmonie Rückenwind geben würden, seien die Berufspartnerschaften eine kraftvoll sprudelnde Quelle für immer neue Erfolge.

Unternehmer-Paare hätten in den USA bedeutende Unternehmen aufgebaut. „Die sind auf ihrem Gebiet unschlagbar geworden“, faßt Aburdene die Erfolgs-Stories zusammen: Talente zusammenzulegen, komplementäre Fähigkeiten zu poolen, sei der Weg, aus eins und eins mehr als

zwei werden zu lassen. Mut macht Aburdene den Frauen, die Kinderpause nicht als das Ende des Berufslebens anzusehen. Der Weg, ein paar Jahre aus dem Job auszusteigen, müsse heute keineswegs mehr eine Sackgasse sein. Nicht für Frauen, auch nicht für Männer.

Ihre Zuversicht für diese Einschätzung zieht sie aus der Auswertung zahlreicher Karrieren: Keine von diesen sei als langandauernd, langsamer und stetiger Aufstieg verlaufen. Überall gebe es Brüche und Zeiten, in denen man sich mit viel Arbeit nur seitwärts bewege. Erst nach Jahren käme oft die Beförderung. Manchmal auch mehrere kurz hintereinander. „Warum also nicht Unterbrechungen gezielt vorausplanen?“, fragt die Buchautorin. Der Einstieg nach der Babypause könne dann um so kraftvoller geschehen: Frauen in den Anfangsfünfzigern seien extrem kreativ und könnten berufliche Herausforderungen so aggressiv angehen wie Männer um die Vierzig.

Patricia Aburdene und John Naisbitt verfaßten das Buch „Megatrends for Women“. Der Bericht über die zehn wichtigsten Zukunftstrends für Frauen erschien im Oktober 1992 in den Vereinigten Staaten. Die deutsche Übersetzung wird im Mai dieses Jahres erscheinen. Bereits mit „Megatrends“ und „Megatrends 2000“ war das Trendforscher-Paar weltweit bekannt geworden.

Frauen sind „in“. „Mega-in“ sogar. Das behaupten jedenfalls die ZukunftsforscherInnen John Naisbitt und Patricia Aberdene – und die müssen es wissen, kassieren sie doch, nach Ronald Reagan, das zweit-höchste Vortragshonorar der Welt. Gebunden auf 437 Seiten giftelt so ein Vortrag in der Verkündung: „Für Frauen ist die Zeit gekommen, ihren Teil der Macht zu übernehmen.“ Noch in den 90ern, so prophezeien die amerikanischen Trend-ForscherInnen, wird Frauen der Durchbruch in die Top-Etagen der Wirtschaft gelingen. Im Sport überholen sie ihre männlichen Konkurrenten, und die erste Präsidentin der USA sitzt schon in den Startlöchern (scheiden besonders tiefe Löcher zu sein). Geschichte, so die eher banale Erkenntnis der beiden, verläuft nicht linear, sondern in Sprüngen. Nach einigem Hin und Her steht jetzt eine „kritische Masse“ emanzipierter Frauen bereit, das Zepter zu übernehmen. Das Gute an so einem Trend: Wiederholt man ihn nur oft genug, tritt er vielleicht irgendwann wirklich ein – nach dem Prinzip der „self-fulfilling prophecy“. Das Schlechte: Ist ein Trend erst mal in Mode, fällt alles, was nicht reinpaßt, hintenüber. Sind die Wechseljahre ein „Trend“ – nur weil die Emanzen jetzt 50 sind? Machen eine Staatspräsidentin in Norwegen und eine Bürgermeisterin in Panama City schon einen „Megatrend“? Und geht vom Heer der Sozialarbeiterinnen wirklich die „Rettung der Welt“ aus? Frauen werden zurückgedrängt, konstatiert Susan Faludi in „Backlash“. „Frauen steigen auf!“ jubeln Aberdene und Naisbitt. Beides stimmt: Je mehr Frauen aufsteigen, desto brutaler schlagen die Männer zurück. Auch ein „Megatrend“. Den haben die AutorInnen aber wohlweislich vergessen. OTT

Große Zukunft

EMMA Mai/Juni 93

Patricia Aberdene/
John Naisbitt
Megatrends Frauen
(F 50: 49 80 DM)

FRAUEN VOR!

Karsten AF

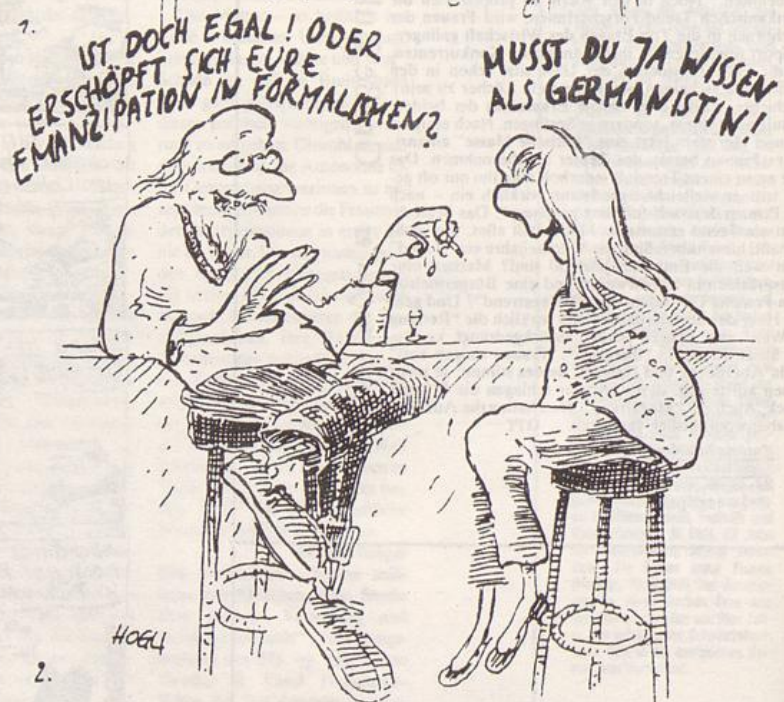
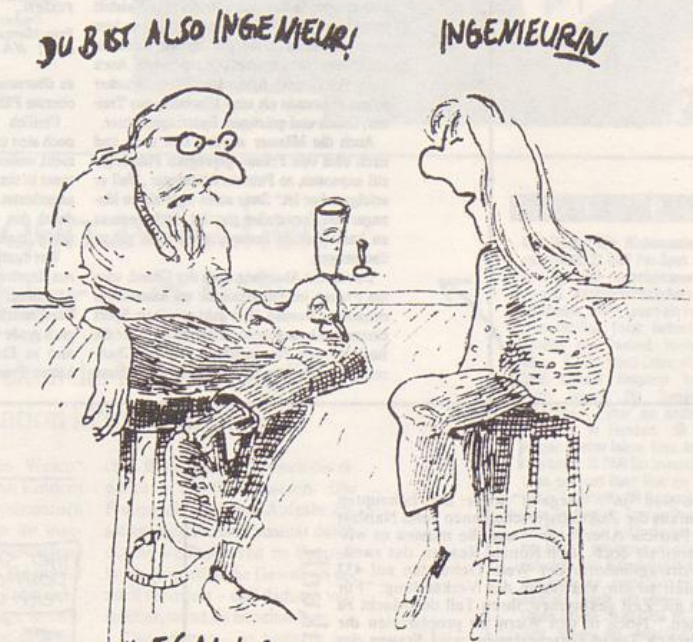


Die Bemühungen um die deutsche Sprache als solche kennen Sie ja alle. Das gibt Auswüchse sage ich Ihnen. (Liest vor:) "Der Prüfungsausschuß besteht aus drei Professoren und Professorinnen, einem wissenschaftlichen Mitarbeiter oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin und einem Studenten oder einer Studentin. Der Prüfungsausschuß wählt seinen Vorsitzenden bzw. Vorsitzende und dessen Stellvertreter bzw. deren Stellvertreterin aus der Gruppe der Professoren und Professorinnen. Entsprechend werden für die Mitglieder des Prüfungsausschußes mit Ausnahme der oder des Vorsitzenden und dessen bzw. deren Stellvertreter oder Stellvertreterin Vertreter und Vertreterinnen gewählt."

Natürlich muß das einfacher gehen, aber folgender Sprachgebrauch will auch geübt sein: "Der Prüfungsausschuß besteht aus drei ProfessorInnen, eineR wissenschaftlichen MitarbeiterIn und eineR StudentIn." Wenn Sie die großgeschriebenen Buchstaben nicht gehört haben, dann fehlt es Ihnen sicherlich an der nötigen Übung, aber unter uns: Die Lösung ist das auch nicht.

Da wir aber das Neutrum in der deutschen Sprache bereits haben, warum sollen wir es dann nicht auch verwenden? Alle Artikel, die Personen bezeichnen, werden neutralisiert bzw. die Bezeichnungen durch das Anhängen von 'wes' verändert, um damit die Personenbezeichnung kenntlich zu machen. Das lautet dann so:

"Der Prüfungsausschuß besteht aus drei Professorwes, ein wissenschaftliches



Mitarbeiterwes und ein Studentwes. Der Prüfungsausschuß wählt seinen Vorsitzwes und dewes Stellvertreterwes aus der Gruppe des Professorwes. Entsprechend werden für die Mitgliedwes des Prüfungsausschusses mit Ausnahme des Vorsitzwes und dewes Stellvertreterwes Vertretwes gewählt."

Die bisher angebotenen Varianten von 'mau' und 'fran' als geschlechtsneutrale Suffixe sind der geforderten Neutralität nicht gerecht geworden, es soll inzwischen Poststrukturalistwes geben, die die Reihenfolge der Nennung von 'mau' oder 'fran' als Hinweis auf die Einstellung des Autorwes deuten.

Wes muß allerdings nicht immer mit der Endung operieren, die Artikel 'Fas' und 'Mas' zeigen die generische Zugehörigkeit der neutralen Bezeichnung ohne geschlechtsspezifische Endung. Sagen Sie also 'Fas Mensch' ist sofort erkennbar, daß es sich hierbei um eine weibliche Person handelt. Sagen Sie jedoch 'Das Mensch' ohne die Endung 'wes', so belehrt Sie das Synonymwörterbuch dahingehend, daß sie von Dirne oder Schlampe sprechen und das war dann nicht Sinn Ihrer Aussage.

Solange es nicht möglich ist, die geschlechtsspezifische Benennung in allen Dingen einzuführen, sollten wir uns an die Variante gewöhnen und vielleicht haben wir dann von diesem Vorschlag ausgehend irgendetwann einmal einen Studentwesausweis, auf dem steht: Fas Inhab fieses Ausweises ist Studentwes der Uni-Paderborn.

Ellen Theis

„DER MANN IN MÄNNLICHER FORM“

Müssen Männer eigentlich nur funktionieren? Das Rektorat der Universität – Gesamthochschule Paderborn meint: Ja! Aber wenn schon, dann als Frau in männlicher Form.

Der Erzbischofsitz Paderborn, bekannt nicht nur für seine Brauereien, seinen Dom und das Kloster Abdinghof, hat seinen vielfältigen Errungenschaften eine weitere hinzugefügt. Die sprachliche Geschlechtsumwandlung eines Teilehrkörpers am Fachbereich Philosophie, Geschichte, Geographie, Religions- und Gesellschaftswissenschaften der Universität – Gesamthochschule.

In der Promotionsordnung dieses Fachbereichs tauchen sie, die Frauen,

nun nicht lediglich vermehrt, sondern als geschlossene, eingeschlechtliche Phalanx auf: Die Professorinnen, die promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die Gutachterinnen, die Zuhörerinnen und schließlich die Doktorandinnen.

Der Zeitzeuge erkennt von alledem wenig, stößt er doch auf den Fluren der Gesamthochschule immer wieder auf die sprachlich nicht existenten Mannsbilder.

Da der Triumph der Sprache über das Faktische kein vollkommener sein kann, haben auch die Verfasserinnen der Promotionsordnung Vorsicht walten lassen. Bei der ersten Hauptperson der Promotionsordnung – der Bewerberin – findet sich ein Sternchen, welches weiter unten besagt (klein und blaß gedruckt): „MÄNNER FÜHREN FUNKTIONSBEZEICHNUNGEN IN MÄNNLICHER FORM.“

Also doch keine Renaissance eines zu Unrecht in Vergessenheit geratenen Amazonentums, das die Männer an der Gesamthochschule ausrottet oder sie jedenfalls vor die Tore der Universität verbannt? Warum diese Angst vor der totalen Abkehr von alten Männerzöpfen, warum dieser Unsicherheiten im Konzept verrätende unnötige Sternchen-Rückzug?

Spielte hier vielleicht die Befürchtung mit, die Frau in männlicher Form fülle ihre Funktion an der Gesamthoch-

schule nur dann zufriedenstellend aus, wenn sie in Form ist – und zwar in männlicher? Zwar ist über Arbeitsverweigerungen der Hochschullehrerinnen mit männlicher Funktionsbezeichnung noch nichts bekannt, doch sah die Zeitzeugin männlichen Geschlechts schon eine Hochschullehrerin, die mit Zorn gerötetem Gesicht ein Türschild abmontierte, auf dem zu lesen war: Professorin Dr. Walter Müller (Name von der Redaktion geändert) mit dem Zusatz: Die Professorin führt eine männliche Funktionsbezeichnung. Ich vermute, daß die o.g. Geschlechtsumwandlung vor einem ganz anderen Hintergrund betrachtet werden muß.

Wahrscheinlich handelt es sich um nichts weiter als die zutiefst chauvinistische Taktik einiger Professorinnen männlichen Geschlechts, die wahre Geschlechterlage am Fachbereich vor der Ministerin zu verschleiern. Vielleicht liebäugeln diese Hintermänner gar mit einer Männerquote.

Frau Brunn, der diese Promotionsordnung zur Genehmigung vorlag, wird's jedoch durchschaut haben: Unterzeichnet ist die Ordnung nämlich von einer Rektorin mit männlicher Funktionsbezeichnung: DEM REKTOR.

Hubert Detmer

(Aus: Mitteilungen des Hochschulverbandes 5/90)

Wieso eigentlich nicht: Herr Ministerin?

Elfriede Hammerl über mangelndes Selbstbewußtsein und die Spitzfindigkeit männlicher und weiblicher Anrede



Eine wirklich überflüssige Erfindung der neueren Zeit ist diese haarspaltende Wortklauberei, mit der fanatisierte Kreise geifernd ihren Wahn von der sexuellen Diskriminierung untermauern wollen. Mann oder Frau, »man« oder »frau«, »Studentinnen« oder »Studenten«, »Wohnungsbewerber« oder »Wohnungsbewerberin« – das ist doch völlig egal. Menschen, Menschen sind wir alle!

Für eine vernünftige Person kann in Wahrheit gar kein Zweifel bestehen, daß mit der Bezeichnung »Ministerinnen« zugleich die Minister gemeint sind. Und es muß eine schon sehr verbohrt sein, wenn sie sich von der Anrede »Sehr geehrte Damen!« nicht betroffen fühlt, bloß weil sie zufällig ein Mann ist; daß auch Männer in Firmen arbeiten, weiß mittlerweile jedefrau, also ist es logisch, daß die Anrede »Sehr geehrte Damen!« in einem Geschäftsbrief etwaige Herren miteinschließt.

Desgleichen Stellenangebote: »Wir suchen eine tüchtige, dynamische Leiterin für unsere Exportabteilung.« Na und? Das besagt keineswegs, daß ein dynamischer Exportleiter gänzlich chancenlos wäre. Es besagt bloß, daß frau zunächst mal, rein assoziativ, aus lieber Gewohnheit sozusagen, mit der Vorstellung einer Führungskraft was Weibliches verbindet.

Das muß nicht so empfindlich aufgenommen werden. Und wenn es empfindlich aufgenommen wird, dann dürfen sich die Männer nicht wundern, daß frau ihnen aufgrund ihres zimperlichen Ge-

barens keine Führungsaufgaben anvertrauen will.

Grundsätzlich ist es einfach so, daß die weibliche Form eines Wortes die allumfassende ist. Wer »Anwältinnen« sagt, redet auch von den Anwälten, wer sich an unsere »Mitbürgerinnen« wendet, denkt – aber ich bitte Sie! – gleichzeitig natürlich an unsere Mitbürger, wer die stolze Spanierin erwähnt, unterschlägt den Spanier zwar verbal, jedoch ganz bestimmt nicht mental, davon können wir beruhigt ausgehen unter kultivierten Zeitgenossen.

Sprache spiegelt keine Machtverhältnisse wider, weil ja Sprache an und für sich nichts aussagt, sondern bloß dazu dient, Fernsehbilder, die keine Videoclips sind, akustisch irgendwie zu untermauern.

Wer sich zur Sprache was denkt, weist sich von vornherein als ziemlicher Querkopf aus.

Weshalb manche Männer wollen, daß frau ihnen sprachliche Extrawürste brät, ist daher nicht einzusehen. Das heißt, zu sehen ist vermutlich schon was, aber bestimmt nichts Schönes. Die



Männer, die da so beharrlich auf sprachlichen Spitzfindigkeiten herumreiten, haben wohl allen Grund, von ihrem Anblick abzulenken.

Manchmal allerdings vergeht einer der Humor. Zum Beispiel, wenn ein paar frustrierte Männlein allen Ernstes beim Fernsehen anrufen und sich beschweren, weil eine Interviewerin irgendeine männliche Bürgermeisterin mit »Herr Bürgermeisterin« angesprochen hat. Soll sie denn »Frau Bürgermeister« sagen oder was?

Und dann diese männlichen Ärztinnen, Lehrerinnen oder Richterinnen, die, nach ihrem Beruf befragt, stur behaupten: »Ich bin Arzt!« »Ich bin Lehrer!« »Ich bin Richter!« Das ist doch wirklich übertrieben.

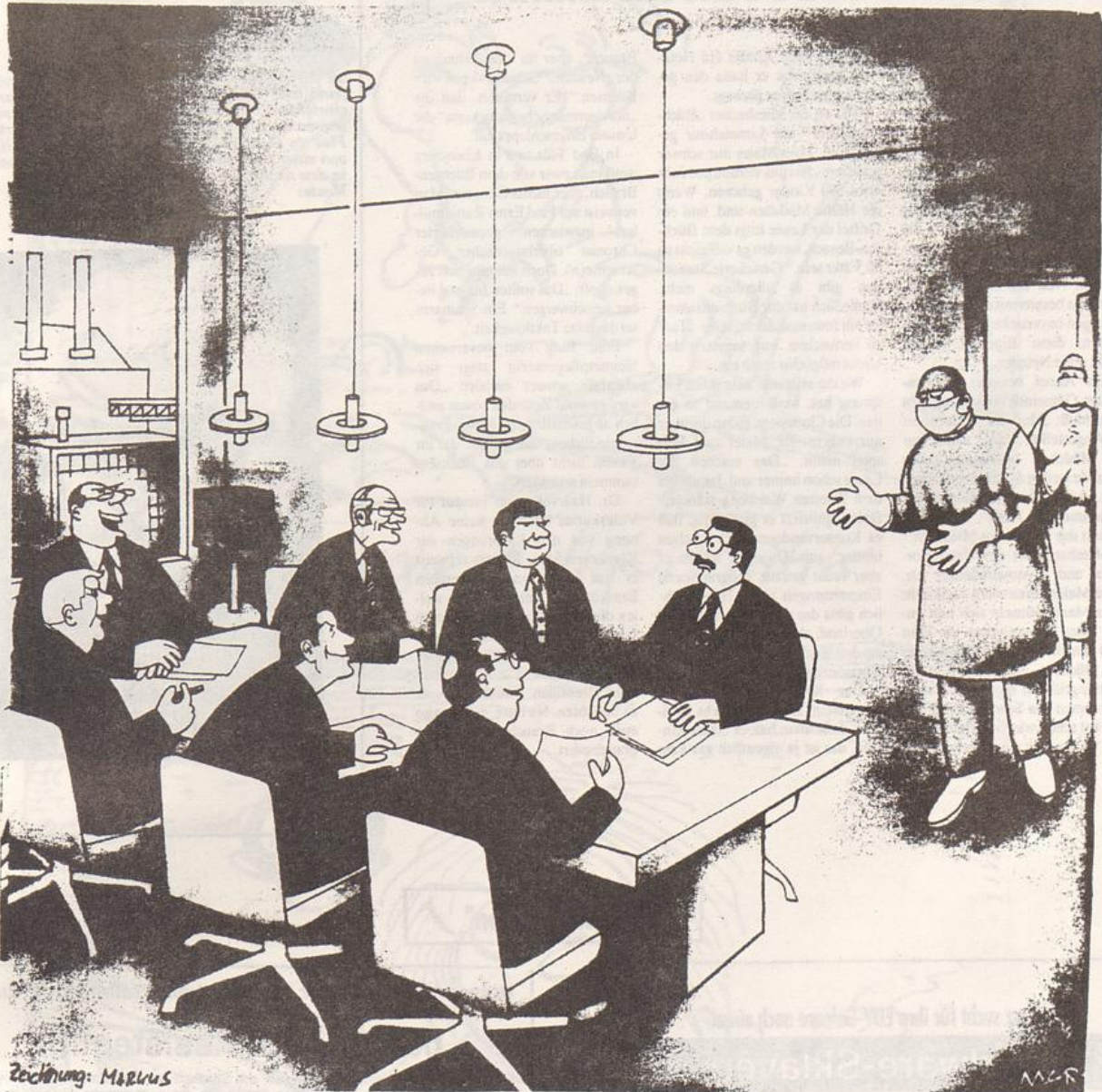
Das Ganze ist eine Frage des Selbstbewußtseins. Die selbstbewußte Generaldirektorin fühlt sich nicht gleich übergangen, sollte irgendwo nur von »Straßenkehrern« die Rede sein statt, ganz korrekt, von »Straßenkehrerinnen und -kehrern«.

Den Straßenkehrern, will sagen: den frustrierten Männlein, mangelt es an gesundem Selbstbewußtsein. Aus der Tatsache, daß nicht von »Straßenkehrerinnen« gesprochen wird, schließen sie, diese untergeordnete Tätigkeit sei Männern vorbehalten. Wenn Sie mich fragen, so grenzt das an Verfolgungswahn.

Warum denn kein friedliches Miteinander statt dieses kleinlichen Hickhacks? Ob Generaldirektorin oder Straßenkehrer, spielt eigentlich keine Rolle; wichtig ist, du behauptest dich auf dem Platz, auf den das Schicksal dich gestellt hat. Den frustrierten Männlein zum Trost: Es ist viel schwerer, sich als Generaldirektorin zu behaupten denn als Straßenkehrer.

Leider verdirbt die ewige Hetze auch vormals gemäßigte Charaktere. Eben war mein Freund hier und hat mir einen Haufen Rechnungen auf den Tisch geknallt. Auf sämtlichen Zahlscheinen sämtlicher Banken finde sich bloß der Aufdruck »Kontonummer der Einzahlerin«. Da ein Einzahler offenbar nicht vorgesehen sei, solle den Krempel gefälligst ich blechen. In was für einer Welt leben wir!

stern



"Auch unsere Universität braucht eine Vorzeigefrau: Was halten Sie von einer Geschlechtsumwandlung, Herr Dr. Rand?"



■ Seltsames Brauchtum im oberbayerischen Dorfidyll

taz, 26.4.93



Frauenfeinde und BüchSENSAMMLER

Miesbach (taz) - „Die spinnen, die in Fischbachau“, mag sich ein Reisender beim Durchfahren des oberbayerischen Dorfidylls denken: entlang der Hauptstraße des kleinen Ortes reihen sich, sorgfältig im Abstand von einem Meter, leere Erbsen-, Thunfisch- und Katzenfutterdosen. Am Dorfausgang überspannt ein Transparent die Straße: „BüchSENSAMMLER-Schmerz!“ prangt dort in großen Lettern. Nun hat sich der Ortsfremde ja bereits mit einigen merkwürdigen bayerischen Sitten abgefunden: diese Eigenart jedoch weckt seine Neugier.

Ein Anruf bei der Fischbachauer Gemeindeverwaltung gibt Aufschluß: „Mei, des“, informiert die Angestellte, „da hat wohl einer ein Mädchen bekommen. Die Freunde stellen dann solche Dosen raus, und der Vater muß sie wieder einsammeln. Aber eigentlich kommt das ja eher aus Miesbach.“ In Miesbach gibt der Heimatforscher und Gymnasiallehrer Dr. Gerd Maier bereitwillig Auskunft: „Der Mann wünscht sich halt immer einen Stammhalter, die Frau wird ja nicht als so wichtig angesehen. Büchsen, das ist eben so ein Spottbegriff, der meint im Grunde genommen die Scheide der Frau. Das hat schon was Diskriminierendes.“ Ihm selbst wurde bei der Ge-

burt des ersten Kindes ein Hefezopf überreicht: er hatte den gewünschten Buben gezeugt.

Wie oft ein Miesbacher „Büchsenmeister“ auf Sammeltour gehen muß, kann Maier nur schwer schätzen: „Bei uns werden pro Jahr etwa 500 Kinder geboren. Wenn die Hälfte Mädchen sind, und ein Drittel der Leute folgt dem Büchsen-Brauch, werden es vielleicht so 80 Väter sein.“ Gesicherte Statistiken gibt es allerdings nicht. Schließlich hat der BüchSENSAMMLER ein Interesse daran, seine „Tat“ zu vertuschen, und sammelt den Unrat möglichst rasch ein.

Wo die seltsame Sitte ihren Ursprung hat, weiß niemand so genau. Die Chronisten reden darüber nur ungerne. Dr. Maier zum Beispiel meint: „Das machen die Leute schon immer und dann nach dem Zweiten Weltkrieg stärker.“ Dabei ignoriert er großzügig, daß es Konservendosen nicht „schon immer“ gab. Dagegen nimmt er aber recht genaue geographische Eingrenzungen vor: „Hauptsächlich gibts das wohl im Miesbacher Oberland, also außer in Miesbach in den Landkreisen Rosenheim, Ebersberg und Bad Tölz.“

Der Kreisheimatpfleger von Rosenheim ist sich da nicht so sicher, außerdem hält er „diese Unsitte, das ist ja eigentlich gar kein

Brauch“, eher für eine Erfindung der Neuzeit. „schon wegen der Büchsen.“ Er vermutet, daß die „nordgermanische Schickleria“ die Unsitte eingeschleppt hat.

In Bad Tölz und in Ebersberg weiß man zwar von dem Büchsen-Brauch, aber nichts Genaueres. Man verweist auf Paul Ernst Rattelmüller, inzwischen pensionierter Chronist oberbayerischer Geschichte(n). Doch der gibt sich zugeknöpft: „Das sollten Sie mal lieber verschweigen.“ Ein Schmarrn sei das, eine Taktlosigkeit.

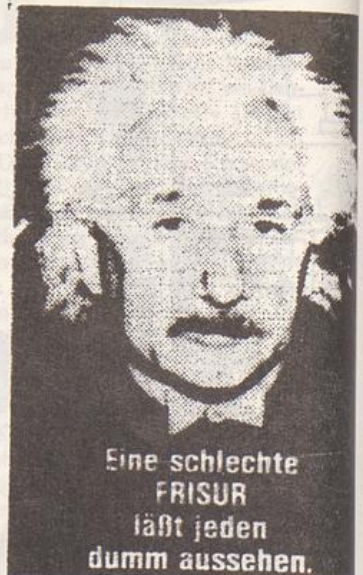
Frau Jung vom haverischen Heimatpflegeverein zeigt sich ebenfalls schwer empört: „Das wird ja wohl Zeit, daß sowas endlich abgeschafft wird, sowas Frauenfeindliches.“ Sie gibt zu, das ihr Verein nicht über das BüchSENSAMMELN archiviert.

Dr. Haarvolk vom Institut für Volkskunde hat auch keine Ahnung von den Ursprüngen der Konserven-Sitte. Jedoch verweist er auf einen anderen, jungen Brauch: „Seit einigen Jahren stellen die Leute Hochzeitsbäume im Garten von Frischvermählten auf. Diese behängen sie mit Babykleidung, Windeln und anderen nützlichen Utensilien“, weiß Haarvolk zu berichten. Na bitte, es gibt also auch noch Brauchtum mit Gebrauchswert.

Sylvia Voß

LIEBE LESERINNEN,

an dieser Stelle möchten wir die Rubrik *„Frauenfeindliche“* Werbung, Abbildung, Kommentare einrichten. Bitte schickt uns Beispiele dafür zu, weisen darauf hin, daß wir (bei der zu erwartenden Flut an Post) die Kriterien der Männerfeindlichkeit von einer unabhängigen Jury überprüfen lassen in den nächsten Ausgaben veröffentlichen. Heute:



"Stellenanzeigen"

Die taz sucht für ihre EDV-Galerie noch einen

Hardware-Sklaven

► Männliche Kandidaten werden nur dann berücksichtigt, wenn sie nachweislich schneller und ausdauernder rudern. Wir segeln mit DOSen, Workstations (SUN) und MAC's, unsere Takelage besteht aus UNIX-Servern, und alles muß selbstverständlich regelmäßig geölt werden. Zu den ständigen Aufgaben gehört auch die Kontrolle der Fußketten (Ethernet), die aus solidem Internet-Stahl geschmiedet sind. Da wir genügend Programmier-Vieh an Deck haben, benötigen wir keinen Lotsen durch die Untiefen der Software. Vielmehr ist ein E gestandener SegelflickerIn & RuderschnitzerIn gefragt, die/der auch für den Nachschub sorgt.

Tontafeln oder Papyri (auch exotische Formate werden gewürdigt) sind beim Mann an der Kesselpauke im Zwischendeck: Ralf Klover, 3 1/2 Stock, Kochstr. 18, 1000 Berlin 61, abzugeben. Behinderte lassen wir bevorzugt ans Rudern.

50

Universitätsprofessor in München (Solln) sucht zu 1. 1. 1993

persönliche Assistentin

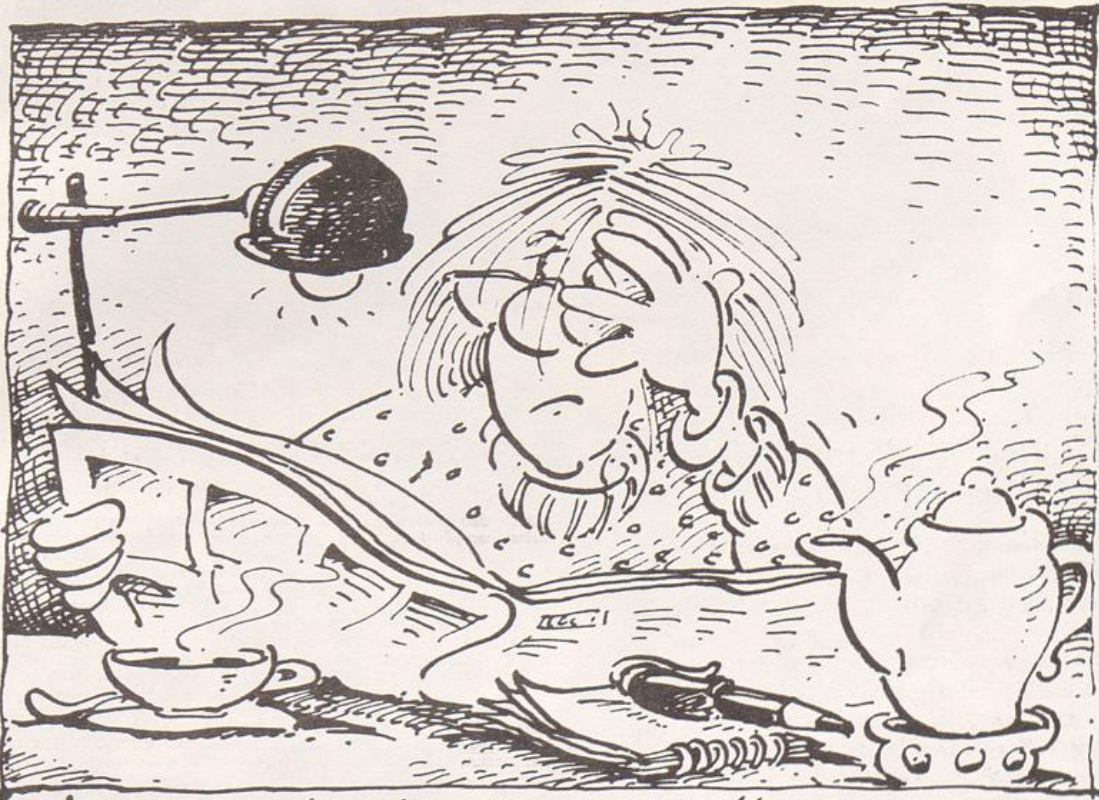
für ganztags oder mind. 30 Stunden, mit Studium der Archäologie, Theologie, Alten Geschichte oder Klassischen Philologie, die zeitlich sehr flexibel ist und auch in den Mittelmeerraum zu archäologischen Ausgrabungen und Bestandsaufnahmen und gelegentlich z. B. zu Vorträgen und Kongressen mitreisen kann (voraussichtlich im April/Mai 1993 dreiwöchige Ausgrabung und jährlich im Sommer mehrtägige Bestandsaufnahme). Eine gewisse zeichnerische Begabung ist ein sehr sorgfältiges und engagiertes Arbeiten wird erwartet, ferner eindeutige Bereitschaft zur Fortbildung in den obengenannten Bereichen. Weitere Voraussetzungen: Alte Sprachen (Latein, Griechisch und Hebräisch; letzteres kann 3-4 Monaten, z. B. im WS, erlernt werden); neue Sprachen (gute Beherrschung des Englischen, Französischkenntnisse; von Nutzen wären auch Italienisch- oder Iwritkenntnisse); Computereinführung und die Fähigkeit, sich in anstehenden Computerproblemen und benötigten Softwareprogrammen selbstständig anzuhelfen (gearbeitet wird mit Apple Mac). Die Assistentin soll wissenschaftlich an z. Zt. zwei Projekten archäologischer und philologischer Art mitarbeiten. Die Betreuung der Mitarbeiter, Kontakte zu verschiedenen Bibliotheken und Instituten und die Erledigung vielfältiger Büroarbeiten sind selbstverständlich. Praktische Fähigkeiten: gute Autofahrerin; kleine Hausarbeiten im Büro; gelegentliches Kochen. Als vorübergehender Job ist die Stelle nicht geeignet.

Sehr gute Bezahlung; finanzielle Beihilfe bei evtl. Umzugskosten und Materialgebühren. Ausführliche Bewerbung, die auf alle Erfordernisse der Stelle einght, mit Zeugnissen (ab Abitur), Referenzen, ggf. weiteren Unterlagen und Lichtbild unter ZM 8532 DIE ZEIT, Postfach 10 68 20, 2000 Hamburg 1.

BH 6



Wolfgang studiert Informatik...



Anne studiert... Stellenanzeigen.



The gods love