



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

Avanti

Universität Paderborn

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

1/94

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

AVANTI

1/94 Fraueninfo an der Uni-GH Paderborn

P50/99 a2

20. Okt. 1994



Impressum :

AVANTI

Fraueninfo an der Uni-GH-Paderborn 1/94

Herausgeberin:

Irmgard Pilgrim
Senats-Frauenbeauftragte
der Uni-GH-Paderborn



Warburger Str. 100
33098 Paderborn
Raum.H2.311



05251/60-2854

Layout und Titel-
bild-Collage:

Barbara Matina

Inhalt

	Seite
Das Amt der Frauenbeauftragten	3
Frauenbeauftragte der Fachbereiche, Zentralen Einrichtungen und Hochschulverwaltung	8
Gleichstellungskommission	9
Vorstellung von Frauenbeauftragten, AStA-Frauenreferentin, Frauenforscherinnen	10
Frauen im Wissenschaftsbetrieb II: Erfahrene Diskriminierungen, Aufgaben der Frauenbeauf- tragten (Anita und Klaudia Siegmund)	17
Wiedereinstieg für Wissenschaftlerinnen	21
Qualifizierte Frauen in OWL: Ein praxis- orientierter Forschungsansatz (M.Rodehuth, B.Rüther)	22
Erfolg: Modellversuch "Förderung von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern"	25
"Ihre Arbeit wird erst sichtbar, wenn sie fehlt..." Zur Arbeit von Frauen im Büro (Dr. Ellen Lorentz)	26
Tätigkeitsmerkmale kt. Vergütungsordnung zum BAT (Auszüge)	30
"Na, Schätzchen..." Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Mechthilde Vahsen)	32
Sexuelle Belästigung von Frauen an der Hochschule	36
Zwischen Lust und Belästigung: (Soft-)Pornos am Computer (Ursula Schwolke)	38
"Visitenkarten der besonderen Art" gegen sexuelle Belästigung (Barbara Bollwahn)	40
Fremdsein in Europa aus Frauensicht	41
Zur Situation der ausländischen Frau am Beispiel von Afrikanerinnen in Deutschland	41
?	48

Wenn wir die Welt
wirklich verändern
wollen, dann brauchen
wir erstmal ein Telefon!



Das Amt der Frauenbeauftragten

Mit Fragen wie: "Was tun Sie eigentlich den ganzen Tag - ich kann mir gar nichts unter Frauenförderung vorstellen ..." wird die Frauenbeauftragte immer wieder konfrontiert. Für manche (meist männliche) Fragende ist es nicht vorstellbar, welcher thematische, zeitliche und persönliche Einsatz den Frauenbeauftragten abverlangt wird.

Die Aufgabenbereiche und Arbeitsfelder von Frauenbeauftragten systematisch darzustellen, erweist sich als eine schwierige Aufgabe. Wo fangen wir an, wie können wir unsere tägliche oft aufreibende Arbeit in überschaubare Bereiche zusammenfassen?

Mein Interesse ist es an dieser Stelle einen skizzenhaften Überblick zu geben, der nur in Auszügen diese Arbeit darstellen kann.

Das Amt der Hochschulfrauenbeauftragten ist ein Instrument der Frauenförderung, um den immer noch sehr geringen Anteil von Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen (ca. 6% Professorinnen) zu erhöhen und Diskriminierungen von Frauen entgegenzuwirken.

Gemäß § 3.2 UG sind die Hochschulen verpflichtet, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hinzuwirken, Frauen und Männern in den Hochschulen die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen und für Frauen bestehende Nachteile zu beseitigen.

Für die Wahrnehmung dieser Aufgabe, definiert das gleiche Gesetz in § 23a die Bestellung von Frauenbeauftragten.

Sie vertritt die Frauen aller Statusgruppen, macht Vorschläge und nimmt Stellung in allen Angelegenheiten, die die Belange der Frauen an den Hochschulen berühren und achtet auf die Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes von NRW. Dieses besagt, Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen.

Organisationsstruktur der Frauenbeauftragten an der Universität-Gesamthochschule Paderborn

Die Funktion der Frauenbeauftragten wird an der hiesigen Hochschule auf zwei Ebenen wahrgenommen:

- a) auf Hochschulebene (Senatsfrauenbeauftragte)
- b) auf der Ebene der organisatorischen Einheiten (z.B. Fachbereichsfrauenbeauftragte)

Der Senat wählt auf Vorschlag der einzelnen Statusgruppen eine Gleichstellungskommission. Diese besteht aus je zwei Vertreterinnen der vier Statusgruppen und trägt beratend und kooperierend die Aufgaben der Frauenbeauftragten mit.

Der Senat wählt auf Vorschlag der Gleichstellungskommission die Senatsfrauenbeauftragte. Sie nimmt sich der frauenspezifischen Belange auf Hochschulebene an.

Die Frauen der organisatorischen Einheiten (Fachbereiche, Zentralverwaltung, zentrale Einrichtungen) wählen je eine Frauenbeauftragte. Diese übernimmt fach(bereichs)spezifische Aufgaben der Frauenförderung.

Die Amtszeit der Frauenbeauftragten sowie der Mitglieder der Gleichstellungskommission beträgt zwei Jahre bzw. ein Jahr für Studentinnen.

Ziele und Maßnahmen der Frauenförderung

Gemäß Senatsbeschluss vom 11.05.1987 (Grundsätze zur Frauenförderung an der Universität-Gesamthochschule Paderborn) sind vorrangige Ziele der Frauenförderung an der Universität-Gesamthochschule Paderborn:

- Verbesserung von Arbeit- und Studienbedingungen sowie Berufschancen von Frauen an der Hochschule
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Bildung von Schwerpunkten im Bereich Frauenforschung

Allgemeine Aufgaben der Frauenbeauftragten

In Wahrnehmung ihrer Aufgaben

- greift die Senatsfrauenbeauftragte Anregungen und Beschwerden von Frauen an der Hochschule auf
- kooperiert sie mit Frauen innerhalb der Hochschule in allen frauenbetreffenden Angelegenheiten der Beschäftigung, des Studiums, der Weiterbildung, Lehre und Forschung
- kooperiert sie mit Frauen (-organisationen, -verbänden, -einrichtungen, -netzwerken) außerhalb der Hochschule in entsprechenden Angelegenheiten.

Dies erfordert Maßnahmen in den Bereichen:

1. Stellenbesetzungen, Beförderungen, Berufungsverfahren

Die Frauenbeauftragte muß an allen Besetzungs-, Beförderungs- und Besetzungsverfahren beteiligt werden. Gegebenenfalls kann sie ein Sondervotum abgeben.

2. Studium, Lehre und Forschung

Die Frauenbeauftragte nimmt an den Senatssitzungen sowie an den Sitzungen der Senatskommissionen und der Fachbereiche beratend teil, insofern frauenrelevante Themen behandelt werden.

In Lehre und Forschung möglichst aller Disziplinen sollen Frauenfragen zukünftig behandelt werden.

3. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit

Themen, die die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen betreffen, sind als Schwerpunkte der externen und internen Fortbildung von Männern (Vorgesetzten) und Frauen zu berücksichtigen.

4. Verbesserungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um Frauen und Männern, die aus familiären Gründen oder aus arbeitsmarktbedingten Gründen längere Zeit beruflich nicht aktiv waren, und insbesondere Müttern (und Vätern mit entsprechenden Familienaufgaben) die Arbeit an der Hochschule zu erleichtern, sind geeignete Vorkehrungen zu treffen. Das schließt die Verhinderung laufbahn- und besoldungsrechtlicher Benachteiligungen ein.

Außerdem bietet die Frauenbeauftragte Sprechstunden an und berät und unterstützt Studentinnen und Beschäftigte zu Themen wie:

- Förderungsmöglichkeiten für Frauen (z.B. Stipendien)
- Unterstützung bei wissenschaftlichen Vorhaben im Bereich Frauenförderung
- Probleme mit Vorgesetzten oder Dozenten
- Studieren mit Kind
- Beratung bei Einstellungen und Beförderungen
- Sexuelle Übergriffe am Studien- oder Arbeitsplatz

Ausstattung der Frauenbeauftragten

Allerdings bedarf es zur Realisierung dieser Aufgaben einer entsprechenden Ausstattung des Amtes, die jedoch bislang nicht gegeben ist.

Sowohl Hochschulrektorenkonferenz als auch die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten vertreten den Standpunkt, daß zu einer Minimalausstattung eine BAT IIa-Stelle und eine halbe Schreibkraft und an sehr großen Universitäten entsprechend mehr Kapazitäten benötigt werden.

Hiervon sind jedoch die meisten Hochschulen weit entfernt.

An der Universität-Gesamthochschule Paderborn stellt die Hochschule bislang keine Personalmittel zur Unterstützung der Frauenbeauftragten zur Verfügung. Seit zwei Jahren erfüllt die Frauenbeauftragte diesen gesetzlich verankerten Aufgabenbereich innerhalb eines befristeten 19 Std.-Vertrages ohne entsprechende Unterstützung durch eine Sekretärin.

Ein Großteil der Arbeitszeit der Frauenbeauftragten ist daher durch die Wahrnehmung anfallender Verwaltungs- und Sekretariatsaufgaben gebunden. Die inhaltliche Arbeit kommt dabei viel zu kurz.

Bereits seit 1987 wird auf allen zuständigen Ebenen der Hochschule immer wieder auf die Probleme der unzulänglichen Ausstattung des Amtes hingewiesen.

Es wurde in den letzten zwei Jahren vom Rektorat zwar mehrmals beschlossen hier endlich eine langfristige angemessene Lösung zu finden; dies ist aber bis jetzt noch nicht geschehen; vielmehr wurde die Problematik immer wieder verschoben.

Nicht zuletzt liegt dies auch an der rigiden Haltung des Ministeriums, das nicht bereit ist, den Hochschulen Stellen zur Erfüllung dieses gesetzlichen Amtes zur Verfügung zu stellen und mit der notwendigen personellen Infrastruktur zu versehen.

Zudem ist das Ministerium der Meinung, daß die Hochschule die Frauenbeauftragten auszustatten hat, da sie Teil der Dienststelle der Hochschule sind.

Die Hochschule hingegen besteht ihrerseits darauf, daß das Ministerium Gelder und Mittel für Ersatzstellen, Schreibkräfte etc. zur Verfügung stellen muß, da das Amt der Frauenbeauftragten durch das Ministerium gesetzlich eingerichtet wurde. Bei diesem "Ping-Pong-Spiel" muß die Frauenbeauftragte außerordentlich viel Kraft und Zeit darauf verwenden, die Ausstattung zu erhalten, die notwendig wäre, um die gesetzlich geforderte Aufgabe erfüllen zu können.

Hierdurch ergeben sich zusätzliche Belastungen und Konflikte für sie: Zum einen muß sie sich immer wieder auf's Neue im Kampf um schlichte "Betriebsmittel" aufreiben, zum anderen schafft die Unterbesetzung des Amtes eine sehr hohe Arbeitsbelastung für die Amtsinhaberin.

Hierzu kommt erschwerend, daß die Erfolgserwartung von außen, aber auch der eigene Erfolgsanspruch, nicht an den vorhandenen Ressourcen gemessen werden.

Bei Diskussionen um die Ausstattung erfahren Leitmotive - wie das Amt am effizientesten ausgestaltet werden könnte und auf welche Vorbilder man zurückgreifen sollte, weil sie sich als besonders erfolgreich erwiesen haben - keine Berücksichtigung.

Vielmehr wird nach Möglichkeit diejenige Lösung durchgesetzt, die die wenigsten Kosten verursacht.

Der oft gemachte Vorwurf, mit dem Amt lediglich eine "Alibistelle" zu konstruieren, scheint daher nicht unberechtigt.

Dies verdeutlicht, daß ohne eine Professionalisierung der Arbeit (z.B. durch eine Referentin analog zu anderen Senatskommissionen sowie durch eine Bürokraft), die gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben der Frauenbeauftragten nicht leistbar sind.

Andere Bundesländer haben daraus bereits die Konsequenz gezogen und entsprechende Stellen für Frauenbeauftragte und Frauenbüros an den Universitäten geschaffen. Auch in NRW ist es zukünftig gesetzlich vorgeschrieben, in Gemeinden mit über 10.000 EinwohnerInnen die Stelle einer Frauenbeauftragten zu schaffen. An Hochschulen mit z.T. über 50.000 Hochschulangehörigen ist dies aber nicht vorgesehen.

Dort sollen Wissenschaftlerinnen, die ihre berufliche Qualifizierung anstreben - noch dazu auf befristeten Qualifizierungsstellen - dieses Amt zusätzlich wahrnehmen; Oder neu berufene Professorinnen, die durch den Aufbau ihrer Arbeitsgebiete, sowie durch die vermehrte Teilnahme an Berufungskommissionen und Gut-

achterinnentätigkeit belastet sind, neben ihren Dienstaufgaben auch noch diesen Bereich abdecken. Das dies wiederum eine Diskriminierung von Frauen im eigentlichen Sinne ist, dürfte jeder/jedem ersichtlich sein.

Da weder das Ministerium, noch die Hochschule eine ausreichende personelle und finanzielle Ausstattung zur Verfügung stellen, sind Arbeitsbedingungen entstanden, die es so gut wie unmöglich machen, motivierte Frauen zur Amtsübernahme zu finden.

Dies trifft besonders auch auf unsere Hochschule zu; es ist daher fraglich, ob das Amt künftig besetzt werden kann.

Eine derart halbherzig getragene Frauenförderung kann auf längere Sicht nur in's Leere laufen.

Wenn Frauenförderung an den Hochschulen ernstgenommen und -gemeint und nicht nur ein "zeitgemäßes" Lippenbekenntnis sein soll, bedarf es neben der Einführung verbindlicher Verfahrensrichtlinien und gezielter Fördermaßnahmen auch eines mit ausreichenden materiellen und personellen Ressourcen ausgestatteten Amtes der Frauenbeauftragten.

Die üblichen Strategien der Verzögerungen und Hinhaltetaktiken von allen verantwortlichen Stellen lassen die Vermutung zu, daß zwar "irgendwie" Frauenförderung stattfinden soll/kann - natürlich ohne Aufwand, aber mit dem vollen Engagement und Einsatz der Frauenbeauftragten.

Hohe Funktionärin



„funktioniert immer.“

Tätigkeiten der FBA von 1992-1994

Um einen Einblick in die Arbeit der Frauenbeauftragten zu geben, sind hier die sichtbaren Tätigkeiten wie Veranstaltungen und Veröffentlichungen der letzten zwei Jahre aufgeführt.

Hinzu kommt die Vielzahl von Bewerbungs-, Beförderungs- und Berufungsverfahren sowie zahlreiche Beratungsgespräche und Sitzungen - diejenige Arbeit also, die zwar nicht für alle sichtbar ist, aber den Alltag und hohen Arbeitsaufwand einer Frauenbeauftragten ausmachen.

Veranstaltungen:

Einzelreferate:

Thema: "Informationsveranstaltung zum Frauenförderungsgesetz"
Referentin: Frau Tschackert, Gleichstellungsstelle der Stadt Paderborn
Termin: 22.09.1992

Thema: "Umsetzungserlaß zum Frauenförderungsgesetz"
Referentin: Frau Armbruster, ehem. Frauenbeauftragte der Universität-GH Paderborn
Termin: 05.10.1992

Thema: "Frauen im Schreibdienst"
Referentin: Frau Dürk, ÖTV Hessen
Termin: 11.11.1992

Thema: "Die Rentenreform und ihre Auswirkung für Frauen"
Referentin: Frau Harz, Frauenfinanzierungsdienst Bremen
Termin: 02.12.1992

Thema: "Frauen im Asyl"
Referentin: Frau Karamad, Universität-GH Paderborn
Termin: 19.12.1992

Thema: "Modellversuch, Humanisierung der Sekretärinnenarbeit"
Referentin: Frau Schmidt-Lenzen, Frauenbeauftragte der Universität Bielefeld
Termin: 18.02.1993

Thema: "Überblick über den BAT - mit besonderer Berücksichtigung der Aufgaben von Frauen im Schreib-, Sekretariats- und Fremdsprachendienst"
Referentin: Frau Währisch-Große, Personalrätin der Universität-GH Essen, Mitglied der AG Hochschulsekretärinnen NRW
Termin: 18.05.1993

Thema: "Frauen und Technik"
Referentin: Frau Dr. Kucklich, Universität-GH Duisburg
Termin: 18.10.1993

Thema: "Frauen in Führungspositionen" (in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Paderborn)
Referentin: Frau Dr. Stahr, Universität-GH Essen
Termin: 02.11.1993

Vortragsreihe: "Fremdsein in Europa aus Frauensicht"

Thema: "Rassismus, Ausländerfeindlichkeit und Sexismus in Europa - der nicht gelernte Umgang mit dem Anderen"
Referentin: Frau Roth, MdEP Grüne
Termin: 30.11.1993

Thema: "Feministische Theorien und Rassismus"
Referentin: Frau Dr. Klönne/Frau Fathi-Weiß, Universität-GH Paderborn
Termin: 09.12.1993

Thema: "Rassismus und Sexismus - Die besondere Unterdrückung der afrikanischen Frau"
Referentin: Frau Dr. Herzberger-Fofana, Erlangen
Termin: 14.01.1994

Thema: "Frauen und Rassismus in den neuen Bundesländern"
Referentin: Frau Grunert, Leipzig
Termin: 01.02.1994

Einzelreferate:

Thema: "Sexuelle Belästigung an der Hochschule"
Referentin: Frau Kneißler, Universität Bielefeld/Frau Kurek, Kriminalkommissarin Paderborn
Termin: 06.07.1994

Thema: "Gesundheitsschutz am Computerarbeitsplatz"
Referentin: Frau Cramer, Paderborn
Termin: 31.08.1994

Thema: "Sexuelle Diskriminierung durch Computerpornographie"
Referentin: Frau Schütte, Frauencomputerzentrum Bremen
Termin: 26.10.1994

Fortbildungsveranstaltungen:

Thema: "Rede und Verhandlungstechnik für Frauen" (in Zusammenarbeit mit der ÖTV Paderborn)
Referentin: Frau Muckermann, ÖTV Bielefeld
Termin: 06. - 07.05.1994

Thema: "Word for Windows" Computerkurs für Frauen
Referentin: Frau Dipl.-Päd. Droll, Paderborn
Termin: 09.06. - 30.06.1993

Thema: "Selbstverteidigung für Frauen"
Referentin: N.N.
Termin: November 1994

Broschüren:

- Informationsbroschüre "Frauenbeauftragte"
- Weiterbildungskatalog für Frauen 1993
- Zeitschrift AVANTI 1 und 2
- Info "Sexuelle Belästigung"



Das Frauenbüro der Frauenbeauftragten,
H2.311, Tel.: 60-2854.

Frau I. Pilgrim, befindet sich auf

**FRAUENBEAUFTRAGTE DER FACHBEREICHE,
ZENTRALEN EINRICHTUNGEN UND DER
HOCHSCHULVERWALTUNG**

(Stand: 31.03.1994)

- 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 2959
FB 6: N.N.
FB 7: siehe FB 8
FB 8: Universität-GH Paderborn, Abteilung Höxter
z. Hd. Frau Prof. Dr. Reinharth, Raum 4215
An der Wilhelmshöhe 44, 37671 Höxter
FB 9: Universität-GH Paderborn, Abteilung Soest
zu Hd. Herrn Prof. Dr. Schulte-Sienbeck, Raum 638
Steingraben 21, 59494 Soest
FB 10: Frau Illigen, E1.125, 60 3262
FB 11: N.N.
FB 12: Universität-GH Paderborn, Abteilung Soest
zu Hd. Frau Prof. Dr. Anne Suse Schulz-Beenken
Steingraben 21, 59494 Soest
FB 13: Frau Jünemann, J3.323, 60 2582
(Stellvertr. Frau Gloger, J3.246, 60 2165/2766)
FB 14: Frau Genuit, P16.10.2, 60 3008
FB 15: N.N.
FB 16: Michaela Müller, Gotlandweg 113, 59494 Soest
FB 17: Frau Oesterdiekhoff, E3.354, 60 3311/3306
wissenschaftlicher Bereich (Stellvertreterin: Frau Thäter, D3.213, 60 2644
Frau Buschmeyer, C2.332, 60 2067
AVMZ: Frau Dr. Armbruster, H1.324, 60 2814
Bibl.: N.N.
HRZ: Frau Tebbe-Dietrich, N5.322, 60 2402
ZSB: N.N.
ZV: N.N.
ZfK: N.N. Vorstand



Gleichstellungskommission

Gruppe der Professorinnen:

Herr Prof. Dr. Benseler, FB 1, N2.141, 60 2321

Frau Prof. Dr. Ecker, FB 3, H3.147, 60 3828

Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen:

Frau I. Osthoff, FB 5, C3.316, 60 2087

Frau H. Neumann, FB 3, H2.144, 60 2844

Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen:

Frau L. Berns, AVMZ, H2.107, 60 2847

Frau U. Schnittker, FB 13, NW 1.204, 60 2772, priv. 02992/1380

Frauenbeauftragte des Senats:

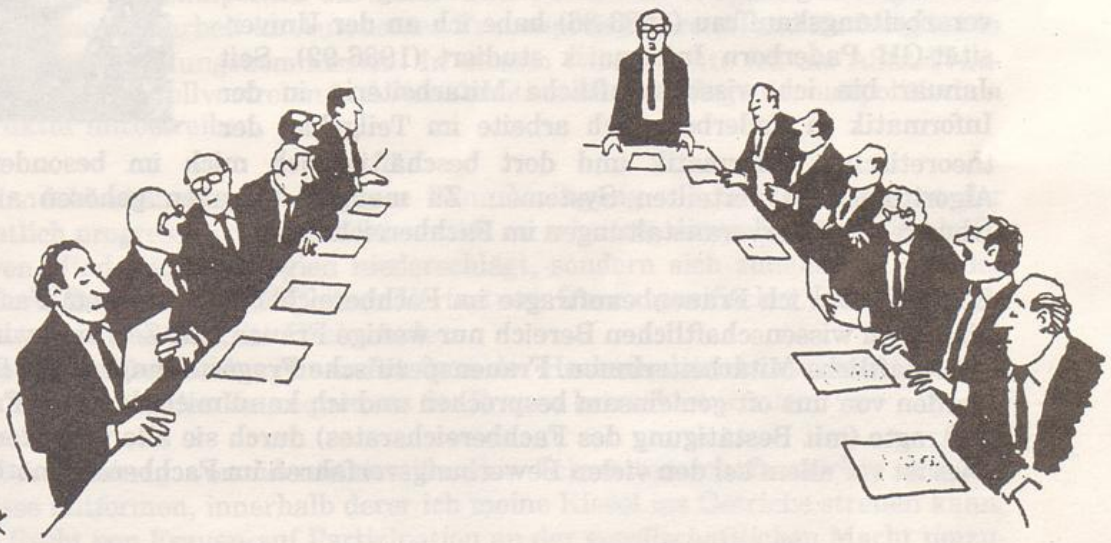
Frau I. Pilgrim, Mühlenstr. 28, 33153 Salzkotten 2, H2.311,

60 2854

Gruppe der Studentinnen:

Frau K. Windt, Kleppergasse 1, 33098 Paderborn, Tel. 05251/280236

Frau I. Pilgrim, Mühlenstr. 28, 33153 Salzkotten 2



„Das Frauenrechts-Komitee kommt nun zur Abstimmung.“

Punch

In dieser Ausgabe der AVANTI setzen wir die Vorstellung von Frauenbeauftragten und Frauenforscherinnen an der Uni-GH Paderborn fort.

Brigitte Bartha

FB 3, Tel.: 60 3199

51 Jahre, zwei erwachsene Kinder; nach dem Philologiestudium (Englisch, Geschichte) einige Jahre im Schuldienst in Baden-Württemberg; nach langer Familienpause seit 1988 halbtags Fremdsprachensekretärin im Forschungsschwerpunkt Frauenforschung im Fachbereich 3; seit 1992 Frauenbeauftragte des FB 3. Meine Tätigkeit bestand bisher vor allem in der Teilnahme an Sitzungen der Berufungskommissionen und war für mich informativ und interessant.



Brigitte Oesterdiekhoff

Frauenbeauftragte im Fachbereich 17
(Mathematik/Informatik)
Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Informatik
Büro: E3.354, Tel.: 60 3311

Biographische Angaben:

Ich bin 1964 geboren. Nach einer Ausbildung zur Datenverarbeitungskauffrau (1983-86) habe ich an der Universität-GH Paderborn Informatik studiert (1986-92). Seit Januar bin ich wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Informatik in Paderborn. Ich arbeite im Teilgebiet der theoretischen Informatik und dort beschäftige ich mich im besonderen mit Algorithmen in verteilten Systemen. Zu meinen Aufgaben gehören außerdem Übungen zu Lehrveranstaltungen im Fachbereich.



Seit 1993 bin ich Frauenbeauftragte im Fachbereich 17. In unserem Fachbereich gibt es im wissenschaftlichen Bereich nur wenige Frauen, zur Zeit sind wir 12 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Frauenspezifische Fragestellungen und Probleme werden von uns oft gemeinsam besprochen und ich kann mich dann als Frauenbeauftragte (mit Bestätigung des Fachbereichsrates) durch sie alle vertreten lassen. Dies ist vor allem bei den vielen Bewerbungsverfahren im Fachbereich nötig.

*Auch in unser
traditionreiches In-
stitut hat nunmehr
die Gleichberechti-
gung Einzug
gehalten...*



Zeichnung: Schwoppes

Karin Windt

27, AStA-Frauenreferentin.

Ich studiere Germanistik, Textildgestaltung und Kunst für das Lehramt Sekundarstufe I.

Meine fachbezogenen Interessen sind die literaturwissenschaftliche Frauenforschung, Feministische Erkenntnistheorie und Wissenschaftskritik, Theorien zur weiblichen Ästhetik.

1992 verbrachte ich zwei Semester in Wien an der Universität und der Hochschule für angewandte Kunst. Ich hatte dort die Gelegenheit, einen Einblick in die Wiener Diskurse zur Ästhetik, Weiblichkeit, Philosophie zu nehmen, was mir wichtige Impulse für meine feministische und frauenforschende "Sozialisation" gegeben hat.

Im gestalterischen Bereich beschäftige ich mich bevorzugt mit grafischen Arbeiten wie Plakatgestaltung und Layout. Zuletzt habe ich für die Abschlußtagung des Modellversuchs "Förderung von Studentinnen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften" Anfang September eine Ausstellung konzipiert.

Ich interessiere und engagiere mich kontinuierlich seit mehreren Jahren für Frauen- und Hochschulpolitik an dieser Uni. Bisher tat ich dies vorwiegend im Rahmen meiner Mitarbeit im Autonomen Frauenprojektbereich und als Mitglied in der Senatsgleichstellungskommission. In diesem Jahr möchte ich als AStA-Frauenreferentin (und stellvertretende AStA-Vorsitzende) die Pflege der unipolitischen Infrastruktur mitbetreiben.

Mein Handeln zielt darauf ab, gegen Benachteiligung von Studentinnen an der vermeintlich progressiven Stätte Universität zu arbeiten, die sich oft nicht mehr in offensiven Hinderungsstrategien niederschlägt, sondern sich zunehmend subtiler kanalisiert. Es bedarf ständig einer Vertretung frauenspezifischer Interessen, einer Lobby für Frauen an der Hochschule.

Die absehbaren Entwicklungen und Reform der Hochschulstrukturen müssen auch explizit hinsichtlich der Konsequenzen für Frauen betrachtet werden.

Ohne Beschwörung von identitätsstiftender Schwesternschaft möchte ich die Bündnisse mitformen, innerhalb derer ich meine Kiesel ins Getriebe streuen kann, um das Recht von Frauen auf Partizipation an der gesellschaftlichen Macht umzusetzen.



Irmgard Klönne

Seit dem Sommersemester 1994 wird im Fachbereich 2 die Professur (Nachfolge Anedore Prengel) "Primarstufenpädagogik unter besonderer Berücksichtigung weiblicher Sozialisation" von Irmgard Klönne vertreten. Für viele Studentinnen ist Irmgard Klönne keine unbekannte; seit vielen Jahren hat sie einen Lehrauftrag zu Themen der Frauenforschung an der Universität/GH Paderborn und gehört zudem zu den Betreiberinnen des "Frauenforums" Paderborn.



Zur Person: Über den zweiten Bildungsweg zum Studium gekommen, zunächst an der Pädagogischen Hochschule Bielefeld. Staatsexamen für das Lehramt Grund- und Hauptschulen, 1984 an der Universität Bielefeld Diplom in Erziehungswissenschaft (Schwerpunkt Schule) und 1990 dort Promotion. Unterrichts- und Lehrtätigkeit als freie Mitarbeiterin an verschiedenen Bildungseinrichtungen zu Themen der historisch-politischen Bildung und der Geschichte von Frauen, Entwicklung von Lernmodellen, seit 1992 Arbeit an einem Forschungsprojekt über die Lebenserinnerungen und Lebensgeschichte deutsch-jüdischer Frauen in Israel, 1992 Vertretung einer Professur an der Universität Dortmund/Institut für Allgemeine Didaktik und Schulpädagogik.

Erziehung zweier Töchter und zweier Söhne.

Buch- und Zeitschriftenveröffentlichungen zur Geschichte der Pädagogik, insbesondere zur Geschichte weiblicher Jugend, u.a. "Ich spring in diesem Ringe" - Mädchen und Frauen in der deutschen Jugendbewegung, Pfaffenweiler 1990;

Schwerpunkte der Lehrveranstaltungen:

Weibliche Sozialisation, Erziehung in der Primarstufe, Interkulturelles Lernen in der Schule



"Das ist halt wieder mal typisch!: Ich besorge die
Küchenrollen und Du liest Bücher über Küchen-
rollen!"

Wörsner

Gisela Ecker

Professorin für Allgemeine Literaturwissenschaft,
Schwerpunkt Frauenforschung / Feministische
Theorien am Fachbereich 3
Zi. H3.147, Tel.: 60 3828

Zur Biographie:

geb. 1946; 1966-72 Studium an der Ludwig Maximilians-Universität München; Promotion 1978 im Fach Germanistik an der Universität München; Habilitation 1992 in den Fächern Anglistik/Amerikanistik an der Universität Frankfurt.

Wissenschaftliche Assistentin bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterin an den Universitäten München, Köln und Frankfurt, lecturer an der Sussex University, GB; Kollegiatin am Kulturwissenschaftlichen Institut, Wissenschaftszentrum NRW, Essen; Gastprofessorin an der University of Cincinnati, Ohio, an der UC Berkeley, California, an der Emory University in Atlanta, USA; seit Okt. 1993 Professorin in Paderborn.



Arbeitsschwerpunkte und Publikationen in folgenden Bereichen:

Literatur und Kultur der Renaissance und des 20. Jahrhunderts; theoretische Entwürfe der Frauenforschung und Methodendiskussion; Literatur und bildende Kunst von Frauen.

Laufende Arbeiten u.a. zur Literatur jüdisch-amerikanischer Autorinnen, ein Buchprojekt über Körper und Raum in der Literatur von Frauen, ein Symposium und eine Reihe von Seminaren zum Thema "Heimat" und Geschlecht, Zeitschriftenarbeit für das *Women in German Yearbook* und das *Journal for the Study of British Cultures* (u.a. ein Heft über die Konstruktion von Männlichkeit).

Kate Rigby

Frau Dr. Kate Rigby aus Melbourne ist bis Dezember 1994 als Humboldt-Stipendiatin Gast des Fachbereichs 3.

Frau Dr. Rigby unterrichtet moderne Literatur am German Department der Monash University in Melbourne. Ihr besonderes Forschungsinteresse gilt den Bezügen zwischen Tragödie und Aufklärung. Ihr Projekt für Paderborn ist eine englischsprachige Einführung in die deutsche feministische Theorie. Für ihre Arbeit an unserer Universität wünscht sich Frau Dr. Rigby einen anregenden wissenschaftlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen.

Während ihres Aufenthaltes in Paderborn ist Frau Rigby über den Raum H3.188 (Tel. 60 2869) zu erreichen.

Mechthilde Vahsen

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl von Prof. Grubitzsch (Frauenforschung) in der Allgemeinen Literaturwissenschaft seit Oktober 1993.

Angaben zur Person:

Geboren 1965, nach dem Abitur 2 1/2 Jahre stellvertretende Abteilungsleiterin, danach Studium der Germanistik und Politikwissenschaft an der Universität Düsseldorf.

Während dieser Zeit Mitarbeiterin des Frauen-Kultur-Archivs, studentische Frauenbeauftragte.

Bisherige Themen:

Historische Frauenforschung (18. und 19. Jahrhundert), Frauengeschichte, Frauenpolitik, Frauen-Stadtgeschichte, feministische Sprachwissenschaft, Gewalt gegen Frauen, sexuelle Belästigung an der Hochschule, Förderungsmöglichkeiten für Studentinnen.

Veröffentlichung:

Mitherausgeberin: *Dem Vergessen entgegen. Frauen in der Geistesgeschichte* Düsseldorf. Düsseldorf 1989.

Aktuelle Themen:

Autorinnen aus Deutschland und Frankreich zwischen 1789 und 1848.



Renate Schlesier

Professorin für das Fach Kulturwissenschaftliche Anthropologie
im Fachbereich Sprach- und Literaturwissenschaften

Renate Schlesier promovierte nach ihrem Studium in Tübingen, Paris und Berlin über das Thema "Mythos und Weiblichkeit bei Freud". Nach zahlreichen Forschungs- und Lehraufenthalten in Paris, Genf, Cambridge, Bern und Jerusalem habilitierte sie sich über die Hermeneutik der antiken Tragödie am Beispiel der Dionysos - Thematik bei Euripides.

Nach ihren letzten Tätigkeiten am Religionswissenschaftlichen Institut in Berlin, als Gastprofessorin in Jerusalem und Santa Barbara und als Fellow des Kulturwissenschaftlichen Instituts Essen baut sie seit ihrem Ruf an die Universität-GH Paderborn (Wintersemester 1993/1994) das Fach Kulturwissenschaftliche Anthropologie auf.

Seit Dezember 1993 leitet Prof. Schlesier eine vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung Nordrhein-Westfalen geförderte Forschergruppe zum Thema "Anthropologie und Kultur: Zum Spannungsverhältnis von Rationalismus und Romantik in der Mythenforschung des 19. und 20. Jahrhunderts."



Forschungsreferentin
B2. 232

Geboren 1961.

Nach der Schulausbildung Studium der Biologie in Konstanz und Braunschweig. Die Promotion erfolgte über ein molekulargenetisches Thema in der pflanzlichen Phytopathologie. Nach der Promotion war ich zwei Jahre als Laborleiterin in der *Gesellschaft für biotechnische Forschung*, Braunschweig, tätig. Mein Aufgabenfeld reichte hier, in enger Kooperation mit der TU Braunschweig, von der Forschung über die Betreuung von Diplomanden und Doktoranden bis hin zur Leitung von Praktika und Beteiligung in der Lehre.

Seit 1993 bin ich als Forschungsreferentin der Universität-Gesamthochschule Paderborn im breiten Feld der Forschungsförderung tätig. Zu meinen vordringlichen Aufgaben gehört die Information über jegliche Möglichkeit der Forschungsförderung, wie dies z.B. mit Hilfe der monatlich erscheinenden *Informationen zur Forschungsförderung (IFF)* geschieht - sowie Beratung von Hochschulmitgliedern im Bereich 'Einwerbung von Drittmitteln und Stipendien'.

Außerdem wirke ich bei der Vertragsgestaltung zwischen Hochschule/Projektleitern und Fördermittelgeber mit, bearbeite Grundsatzangelegenheiten der Forschungsförderung, berate bei der Bildung von Forschungsschwerpunkten, erstelle den Forschungsbericht usw.

In den *IFF* soll gerade auch auf aktuelle Frauenförderprogramme hingewiesen werden. Ein persönlicher Beratungstermin zum Thema 'Forschungsförderung' kann auf Anfrage vereinbart werden.



Leiterin des Akademischen
Auslandsamtes
V1.101

Mein Name ist Sylvia Drows-Senfilo. Ich bin 44 Jahre alt. - In dem Doppelnamen zeigt sich schon, daß ich in zwei Kulturen beheimatet bin: der deutschen und der türkischen. Dies zeigt sich auch an den Stationen meines bisherigen (beruflichen) Lebensweges:

Nach einem Studium der Germanistik und Romanistik (M.A.) in Heidelberg und einer Familienphase promovierte ich 1986 bei Prof. Dr. Fritz Pasierbsky, Fb 3, über die Anrede im türkisch-deutschen Vergleich.

1984 und 85 arbeitete ich parallel dazu als wissenschaftliche Hilfskraft bei Prof. Dr. Peter Schneider, Fb 2, in der Berufspädagogik.

Von 1986 bis 1991 unterrichtete ich als DAAD-Lektorin in der Germanistischen Abteilung der Universität Ankara.

1988 eröffnete ich mit meinem türkischen Mann ein deutsches Café in Ankara - es wurde zu einem Begegnungs- und Frei-Raum, besonders für die Frauen verschiedener Nationalität.

1992 kehrte ich nach Paderborn zurück. Am 1.4.1992 begann ich meine Tätigkeit als Leiterin des Akademischen Auslandsamtes an der Uni-GH-Paderborn.

Mein Aufgabengebiet umfaßt die Pflege und Förderung der Austauschbeziehungen mit Universitäten in aller Welt und die Beratung und Betreuung der ausländischen und deutschen Studierenden in Paderborn und den Abteilungen. Zusammen mit meinen Kolleginnen und Kollegen setze ich mich dafür ein, daß Denken und Fühlen in internationalen Zusammenhängen immer selbstverständlicher wird und daß dies alle Angehörigen der Hochschule angeht. So begrüße ich besonders Initiative von Studierenden und unterstütze sie nach Kräften.

Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie horizonsweiternd ein Auslandsstudium ist (ich war gleich nach dem Abitur an der Sorbonne in Paris). Daher ermutige ich Studentinnen besonders zu einem solchen Vorhaben.

Kooperation findet per se mit allen Fachbereichen statt, wobei die Initiative sowohl von Lehrenden als auch von Studierenden und - seltener - von uns ausgeht. Wenn mir z.B. bekannt ist, daß ein Fachbereich Kontakt zu einer ausländischen Universität hat und ich höre, daß woanders Interesse in der gleichen Richtung besteht, stelle ich eine Verbindung her.

Das Frauenforum und das Feministische Kolloquium sind für mich wichtige Zusammenschlüsse von Frauen. Dort treffe ich Gleichgesinnte in dem Anliegen, Frauen an der Paderborner Hochschule präsenter zu machen. Daneben betätige ich mich in der Internationalen Frauengruppe der Stadt, in der Frauen aller Nationalitäten beteiligt sind.

Fazit: Es macht mir viel Freude, mit meiner Arbeit einem kleinen Beitrag zur Weltoffenheit der Hochschule beizutragen.



Frauen im Wissenschaftsbetrieb II: Erfahrene Diskriminierungen/Aufgaben der Frauenbeauftragten

Bereits in der ersten Ausgabe von AVANTI (1/93) haben wir Auszüge aus Interviews vorgestellt, die Irmgard Pilgrim (Frauenbeauftragte des Senats und Vorsitzende der Gleichstellungskommission der Uni-GH-Paderborn) mit 19 Frauen, die teils wissenschaftlich und teils nichtwissenschaftlich an der Uni Paderborn beschäftigt sind, durchführte. Während damals die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit bei Frauen im Wissenschaftsbetrieb unser Thema war, sollen nun - als Fortsetzung des vorherigen Artikels - zum einen Diskriminierungen, die die wissenschaftlich tätigen Frauen in ihrem Arbeitsleben erfahren haben, sowie zum anderen die Aufgaben, die ihrer Meinung nach eine Frauenbeauftragte an der Hochschule wahrnehmen sollte, im Mittelpunkt unserer Darstellungen stehen.¹



1. Diskriminierungen im Arbeitsleben

Das Thema 'Diskriminierungen im Arbeitsleben' war den Frauen so wichtig, daß sie dieses Thema z.T. selbst anschnitten und z.T. auf diesbezügliche Fragen der Interviewerin interessiert eingingen.

Auffallend ist es allerdings, daß die Frauen sich im Verlauf der Interviews nur sehr distanziert zu selbst erlebten geschlechtsspezifischen Benachteiligungen äußerten. Vielmehr wurde darauf verwiesen, daß derartige Benachteiligungen von den Frauen zwar selbst nicht direkt erlebt worden sind, aber bei anderen Frauen beobachtet wurden.

So führten einige Frauen aus, daß sie "konkrete Behinderungen [...] wenig erfahren" haben, die erfahrenen Benachteiligungen eher "subtil" sind, "nicht unmittelbar erfahren" oder "nicht merklich" gespürt wurden. Obwohl einige Frauen zwar persönliche Diskriminierungen von sich weisen, nennen sie an anderen Stellen des Interviews konkrete Situationen, in denen sie aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt wurden. So sagt eine Frau, sie habe noch nie das Gefühl gehabt, bei Bewerbungen aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt worden zu sein. Dies habe sie lediglich bei anderen beobachtet. Andererseits beschreibt sie konkret, daß bei einer Stellenvergabe ihr ein männlicher Kandidat vorgezogen wurde, den man sich schon zuvor "ausgeguckt" hatte.

Anderere Frauen weisen indirekt darauf hin, daß sie ähnliches doch erlebt haben:

1) Wiederum muß hier darauf hingewiesen werden, daß an dieser Stelle Äußerungen lediglich exemplarisch angeführt werden und somit kein Anspruch auf Repräsentativität erhoben werden kann.

"Zu den Behinderungen: ich kann nicht sagen, daß mir mal irgendjemand *aktiv* ein Bein gestellt hätte, aber es ist *schon so*, daß ich an vielen Punkten immer häufiger gedacht habe: So ganz gehörst du hier einfach nicht hin. [...] Fachlich schon, das hat mir viel Spaß gemacht. Aber das *Drumherum* ist nicht mein Ding."

Diese Widersprüchlichkeit, die in dieser Aussage deutlich wird, läßt sich an dem folgenden Beispiel gut aufzeigen. So bemerkt eine andere Interviewpartnerin, daß *jede* Frau in ihrer Laufbahn an der Hochschule diskriminierende Erfahrungen erlebt, aber sie sagt zugleich:

"Ich habe unmittelbar als Wissenschaftlerin diese Disqualifizierung nicht erfahren, aber ich weiß natürlich, daß das in den Verfahren *immer* eine Rolle gespielt hat. [...] Aber als Person habe *ich*, habe ich es nicht erlebt."

Diese Widersprüchlichkeit, in die sie ohne es selbst zu merken, selbst gerät, erklärt sie folgendermaßen:

"Das gehört zu dem Selbstbewußtsein dieser Frauen und ich denke, da ist für mich als Feministin also schon auch klar, daß da Erfahrungen einfach verdrängt wurden, weil *jede* Frau Diskriminierungen erlebt. [...] Und die [Frau, die] das verdrängt und also sagt, das will ich mir gar nicht eingestehen, weil das würde ja bedeuten, daß ich, wie alle anderen Frauen, benachteiligt bin, weil ich eben Frau bin."

Der Aspekt, daß Frauen persönliche Diskriminierungen von sich weisen und hervorheben, daß Diskriminierungen eher anderen Frauen passieren, andererseits aber dennoch über diskriminierende Erfahrungen berichten bzw. solche andeuten, sollte im folgenden im Hinterkopf behalten werden. Häufig bleibt die Frage offen, ob sie bei generalisierenden Aussagen ("die Frauen") die eigene Person einschließen.

1.1 Stellenvergabe

Besonders zahlreich sind Aussagen der interviewten Frauen zum Thema 'Diskriminierungen bei Stellenvergaben', wobei diese sich sowohl im öffentlichen Dienst als auch im Wirtschaftsbereich benachteiligt fühlen. So wird darauf hingewiesen, daß Frauen es auch bei gleicher Qualifikation schwerer haben, sich bei Bewerbungen gegen männliche Mitbewerber durchzusetzen und Männer bei Bewerbungen anders (besser) bewertet werden als Frauen. So berichten zwei Frauen von einem Bewerbungsverfahren an der Hochschule, wo einer sehr qualifizierten Wissenschaftlerin die Listenfähigkeit abgesprochen wurde, um einem Favouriten den Weg zu ebnen.

In diesem Zusammenhang nennt eine Frau ein Beispiel aus dem nicht-universitären Bereich:

"Ich hatte zwei Kollegen im Referendariat, die beide schlechtere Examen gemacht haben und die beide eingestellt wurden an Schulen [...]. Aber da habe ich schon gedacht, wenn ich jetzt ein Mann wäre und eine Frau und zwei Kinder hätte, das hatten nämlich beide, dann würde ich eher eingestellt werden."



Während bei Männern das Vorhandensein einer Familie durchaus einen positiven Einfluß auf die Vergabe einer Stelle haben kann, stellt bei Frauen das Vorhandensein einer Familie scheinbar ein Hindernis dar. Dazu berichtet eine Frau, die eine ganze Stelle an der Hochschule nicht bekommen hat, weil einige Mitglieder der Berufungskommission davon ausgingen, daß eine ganze Stelle von einer Frau mit Kindern nicht adäquat ausgefüllt werden kann und daß Frauen mit Kindern aufgrund ihrer zu geringen Mobilität für einige Stellen ungeeignet sind. Auch in der Wirtschaft wurde von einer Frau die Erfahrung gemacht, daß sich das Vorhandensein von Kindern hinderlich auf die Vergabe von Stellen auswirken kann.

"Doch bei einem [Personalchef] konnte ich ganz deutlich merken, daß er es mir nicht abnahm, daß mein Mann Hausmann ist. [Er] fragte mich: "Wie wollen sie das denn überhaupt machen mit zwei Kindern?" [Ich antwortete:] "Wie alle Männer auch, die eine Familie haben."

Es scheint, als würde selbst der Nachweis, daß die Kinder während der Berufstätigkeit der Mutter versorgt sind, nicht ausreichen, um eine Stelle zu bekommen.

1.2 Arbeitspensum

Wie oben bereits erwähnt, haben Frauen größere Schwierigkeiten, eine Stelle zu erlangen als ihre männlichen Kollegen. Zudem deuten einige der interviewten Frauen an, daß damit die Probleme noch nicht überwunden sind, da - selbst bei Erreichen der gleichen Position wie ein Mann - die Arbeit ungleich verteilt ist. Zur Veranschaulichung eignet sich folgende Aussage einer Frau, die sich ebenso wie ihr Kollege in der Promotionsphase befindet:

"Seine Seminare hat er natürlich noch gemacht, aber schon sehr konzentriert an der Promotion gearbeitet hat und wenig auch im Bereich Korrekturlesen und so gemacht hat. Und zur Zeit ist es hier eben so, daß auch vieles noch bei mir landet, weil im Bereich der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte eben auch Stellen unbesetzt sind.[...] Dann muß man halt auch noch eine Vorlesung oder für's Seminar dem Professor was kopieren oder Texte zusammenstellen, was sonst eben Hilfskräfte wohl machen würden."

Eine andere Wissenschaftlerin, die eine Vertretungsstelle für ihren Kollegen übernommen hatte, sagt in diesem Zusammenhang:

"Ich habe die Verwaltungsaufgaben übernommen, die er hatte und ich habe dann noch etwas zusätzlich aufgedrückt bekommen, was der nicht gemacht hat. Also ich habe umfangmäßig mehr gemacht als der, denn es wollte damals keiner den Stundenplan machen."

Frauen arbeiten nicht nur mehr, sondern - wie einer anderen Äußerung zu entnehmen ist - leisten auch mehr unbezahlte Arbeit als Männer:

"Also was ich hier an unbezahlter Arbeit in die Hochschule gesteckt habe, das würde kein Mann je machen. Aber es wird Frauen zugemutet."

Hinzu kommt, daß Frauen, die sich in ihrer Qualifizierungsphase befinden, zusätzlich zu ihrer Berufstätigkeit die Hausarbeit bewältigen müssen, während Män-



Hané Harcks

ner zumeist von ihren Partnerinnen in dieser Hinsicht entlastet werden. Dazu führt eine Frau aus, daß während ihr Kollege in der Promotionszeit "wirklich nur promovieren" muß, die Hausarbeit eine Tätigkeit ist, die *ihr* "niemand abnimmt".

Somit scheinen Frauen, die in der Wissenschaft tätig sind, ihre Berufstätigkeit unter erschwerten Bedingungen auszuüben. Mit dieser Feststellung muß zwangsläufig die Forderung gestellt werden, diese geschlechtsspezifischen Benachteiligungen zu beseitigen, weshalb von den interviewten Frauen das Amt der Frauenbeauftragten als existentiell angesehen wird:

"Das ist natürlich etwas, das weiterhin der Uni erhalten bleiben muß, daß also die frauenspezifischen Diskriminierungen eine Anlaufstelle haben."

Ohne einer Frauenbeauftragten an der Hochschule hätte diese Frau "das Gefühl, daß Frauen nicht hinreichend vertreten wären."

Welche Aufgaben der Frauenbeauftragten aus der Sicht der Interviewteilnehmerinnen als wichtig angesehen werden, soll im folgenden dargestellt werden.

2. Aufgaben der Frauenbeauftragten

Allgemein werden die Aufgaben der Frauenbeauftragten in der **Unterstützung** und **Beratung** von Frauen sowie in der **Vermittlung** zwischen Frauen und ihren Vorgesetzten gesehen.

Da es dabei um sehr persönliche Angelegenheiten geht, muß nach Ansicht der interviewten Frauen sichergestellt werden, daß das Amt der Frauenbeauftragten von einer Vertrauensperson bekleidet wird:

"Wenn man also dann Hilfe braucht, daß es dann sinnvoller ist, zu einer Frau zu gehen als zu irgendeinem Mann. [...] Aber ich denke also, daß dann die Hemmschwelle, zu einem Mann zu gehen, viel größer wäre."

Wie dem Interviewmaterial zu entnehmen ist, soll die Frauenbeauftragte

- auf Mißstände beim Rektor hinweisen.
- bei "Anmache" durch Kollegen und Vorgesetzte helfen.
- einen Überblick darüber geben, wie die universitären Strukturen in anderen Ländern sind, um unser Hochschulsystem anhand guter Beispiele für Reformen zu öffnen und frauenfreundlicher zu werden.
- Kinderbetreuung ermöglichen, was eine Bedingung dafür ist, daß Frauen überhaupt beruflich an der Uni tätig sein können.
- Meinungsaustausch unter Frauen organisieren, so daß Frauen mehr Kontakt zueinander finden.
- darauf achten, daß die Lehre an der Hochschule nicht vernachlässigt wird, sondern der Forschung gleichgestellt wird. (Gerade die Lehre ist ein Gebiet, in dem sich Frauen besonders engagieren)
- helfen, den Anteil an Frauen in der Hochschule zu erhöhen (z.B. Stellenpools schaffen, die mit Frauen zu besetzen sind; bei Berufungsverfahren Einsicht haben und darauf achten, "ob alles mit rechten Dingen zugeht.")
- darauf achten, daß Qualifikationen von Frauen, wie sie z.B. in der Kindererziehung erworben werden, sowie spezifische weibliche Biographieverläufe bei Bewerbungsverfahren berücksichtigt werden.
- bewirken, daß Altersgrenzen (auch bei Habilitationsstipendien) herabgesetzt werden, um so den Frauen, die z.B. erst auf dem 2. Bildungsweg zum Studium gelangt sind, und/oder Kinder bekommen haben, bei Bewerbungen gerecht zu werden.

Angesichts der zahlreichen an die Frauenbeauftragte herangetragenen Aufgabenbereiche und darüber hinaus ihre notwendige Teilnahme an Berufungskommissionen, Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren, Gremiensitzungen sowie Konzeption und Organisation frauenspezifischer Veranstaltungen muß die Frage

nach Bewältigung dieses Arbeitspensums auf der Basis einer befristeten 19-Std-Stelle (WHK!!) gestellt werden. Zudem verschärfen ständige Kürzungen (z.B: die SHK-Mittel) die miserablen Arbeitsbedingungen.

Ist hierin nicht die Fortführung derselben frauenfeindlichen Strukturen zu erkennen, auf die auch die Frauen in den oben erwähnten Interviews hinweisen?

Anita Siegmund & Klaudia Siegmund



Wiedereinstieg für Wissenschaftlerinnen

Bereits in der letzten AVANTI haben wir auf das Wiedereinstiegsprogramm hingewiesen. Auch in diesem Jahr stehen beim Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW noch Mittel für Stipendien und Werkverträge zur Verfügung. Frauen, die ihre wissenschaftliche Tätigkeit durch Kinderbetreuung unterbrochen haben, können mit Hilfe der Stipendien ein abgebrochenes Forschungsstudium wieder aufnehmen und abschließen oder sich auch in ein neues Projekt einarbeiten. Bevorzugt werden wissenschaftliche Arbeiten, die in ein Habilitationsverfahren münden, aber auch der Abschluß eines Promotionsverfahren kann in Ausnahmefällen gefördert werden. Werkverträge sollen Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit geben, außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses mit geregelter Arbeitszeit wissenschaftlich zu arbeiten.

Zur von einer Familienphase unabhängigen Förderung dient das "Lise-Meitner-Programm", womit die Habilitationsbereitschaft von Frauen erhöht werden soll.

Lise-Meitner-Programm in NRW

Erste Professorin berufen

95 Prozent-Quote für Männer bei C 4

zwd Bonn (schub) - In den höchstdotierten Stellen an Universitäten sind Männer mit einem Anteil von rund 95 Prozent der C 4-Professuren noch immer weitgehend unter sich. Das Lise-Meitner-Programm Nordrhein-Westfalens versucht dies durch die gezielte Förderung von Habilitationen besonders qualifizierter Frauen zu ändern. Wissenschaftsministerin Anke Brunn (SPD) präsentierte am 9. Mai vor der Presse in Bonn eine Zwischenbilanz der Erfolge des bundesweit einmaligen Programms: 62 Stipendiatinnen habilitieren sich zur Zeit im Rahmen der seit 1991 bestehenden Lise-Meitner-Förderung. Die ersten fünf haben ihre Habilitation erfolgreich beendet. Die erste ist zur Professorin an der neuen Universität in Potsdam berufen worden.

Derzeit habilitieren sich 62 Stipendiatinnen im Rahmen des Lise-Meitner-Programms. Würden sie alle an nordrhein-westfälischen Universitäten übernommen, entspräche dies einer prozentualen Steigerung des Professorinnenanteils um rund 20 Prozent. Ihr Anteil an C 4-Stellen wäre damit aber immer noch erst von 6,5 Prozent (1994) auf 7,9 Prozent gestiegen. In anderen Bundesländern sieht die Bilanz noch schlechter aus.

Größte Hürde Berufungskommission

Für viele Bewerberinnen scheint aber der nächste Schritt der Laufbahn - die Berufungskommission - eine ausschließende Hürde zu sein. Dies gilt gerade, wenn Frauen nicht in den Berufungskommissionen vertreten sind. Die nordrhein-westfälische Wissenschaftsministerin versicherte zwar, daß besonders beobachtet werde, daß Frauen in Berufungsverfahren nicht benachteiligt würden. Dazu seien spezielle Verfahren entwickelt worden. Sie mußte aber selbst einräumen, daß diese Maßnahmen nur einen begrenzten Effekt hätten.

Schilderungen von Wissenschaftlerinnen aus ihrem beruflichen Werdegang zeigten auch bei der Vorstellung der Zwischenbilanz wiederholte Erfahrung von Frauen-diskriminierungen im Wissenschaftsbetrieb. Berichtet wurde beispielsweise über Unterbrechungen bei sonst gewohnheitsmäßig praktizierten Wechseln auf Quali-

zierungsstellen, wenn eine Frau zur Besetzung anstünde. Eine Gynäkologin berichtete über Erschwernisse bei der Aufnahme eines Stipendiums, das sie nur zusätzlich neben der Vollzeitarbeit im Krankenhaus wahrnehmen sollte. Zahlreiche Klagen richteten sich auf die "Verhinderung von Frauen" durch Berufungskommissionen in den traditionellen "Männerdisziplinen".

Frauen haben zwar prozentual bei den Studienanfängerinnen aufgeholt. Einen Bruch gibt es aber insbesondere beim Übergang zu den Habilitationsvorhaben: Im Wintersemester 1993/94 waren 42,5 Prozent der Studienanfängerinnen, 38,4 Prozent der Gesamtstudierenden und 38,3 Prozent der Hochschulabsolventinnen Frauen. 28,2 Prozent bei den eingeschriebenen Promovendinnen, aber nur 13,1 Prozent der Habilitandinnen.

Keine C 4-Professorinnen in der Gynäkologie

Frauen hatten 6,5 Prozent der Professuren inne und nur 4,5 Prozent der höchstdotierten C 4-Professuren. Selbst in der Gynäkologie gibt es trotz Frauenförderung immer noch keine C 4-Professorin, wie Anke Brunn kritisierte. Obwohl Frauen die Hälfte an den Studierenden der Medizin ausmachen, besetzen sie nur einen Anteil von 3,4 Prozent der C 4-Professuren. Selbst in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften mit ihrem hohen Frauenanteil bei den Studierenden gibt es

kaum Professorinnen: Kunstgeschichte studieren 73 Prozent Studentinnen. In NRW gibt es aber nur eine C 4-Professorin. In der Anglistik studieren 71 Prozent Frauen, aber nur sieben Professorinnen stehen dem gegenüber.

Hier setzt das Lise-Meitner-Programm an. Es wurde eingerichtet, um den Frauenanteil an den Professuren zu vergrößern. Gefördert werden Habilitationen von Nachwuchswissenschaftlerinnen vor allem in den Fächern, in denen der Frauenanteil bei Habilitationen besonders gering ist. Dazu zählen Medizin, Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Wirtschafts- und Rechtswissenschaften.

Kinderbetreuungszuschüsse gehören zum Programm

Seit 1991 haben sich 167 Frauen dafür beworben. Pro Jahr werden 15 bis 20 Stipendien vergeben. Jedes ist mit 3.500 Mark netto und steuerfrei ausgestattet, um eine Konzentration auf die Habilitationsarbeit zu ermöglichen. Als politisches Signal werden außerdem Kinderbetreuungszuschüsse von monatlich 300 Mark für ein Kind, 400 Mark für zwei Kinder gezahlt. "Kinder sollten für eine Wissenschaftlerin kein Hindernis sein", machte die Ministerin die dahinterstehende Zielvorstellung klar. Insgesamt hat das Wissenschaftsministerium bisher 8,4 Mark für das bundesweit einmalige Programm bereitgestellt. Voraussetzung für ein Stipendium sind Promotion, Forschungstätigkeit und ein hoher wissenschaftlicher Standard des Habilitationsprojekts. Die 20 Stipendiatinnen dieses Jahres kommen aus der Wirtschaftswissenschaft, der Psychologie und der Neurologistik.

Frauenförderung durch das "Netzwerk Frauenforschung"

Das Habilitationsförderungsprogramm wurde nach der Physikerin Lise Meitner benannt. Sie erforschte gemeinsam mit Otto Hahn die Kernspaltung wissenschaftlich. Für diese Forschungsarbeit wurde er später mit dem Nobelpreis ausgezeichnet. Lise Meitner erfuhr keine Auszeichnung für ihre Leistung und mußte als Jüdin

aus Deutschland ins Exil fliehen.

Nordrhein-Westfalen unterstützt die Frauenförderung des Landes außer mit dem Lise-Meitner-Programm mit weiteren Maßnahmen, wie dem "Netzwerk Frauenforschung". In diesem Rahmen sind 38 Professuren für die Frauenforschung in NRW eingerichtet worden. (Der zwd berichtet in der Ausgabe Frauen und Politik.)

Zusätzlich entstand kürzlich die internationale "Marie-Jahoda"-Gastprofessur an der Universität Bochum. Dieser stehen jährlich 100.000 Mark zur Verfügung, um ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einzuladen. Sie sollen mit ihren Forschungsergebnissen internationalen Standard in die hiesige Frauenforschung einbringen.

**zweiwochen
dienst** FRAUEN
UND POLITIK

Nr. 91/1994 - 8. Jahrgang / Seite 14



Qualifizierte Frauen in der Region OWL: Ein praxisorientierter Forschungsansatz

Hintergründe und Probleme der Frauenerwerbstätigkeit sind seit langem ein Thema verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen und Akteure an unserer Hochschule. Auf Initiative des Technologie Forums Paderborn und mit finanzieller Unterstützung des Heinz Nixdorf Instituts startete im vergangenen Jahr ein Projekt an der Universität-Gesamthochschule Paderborn, das sich dieser Thematik speziell in unserer Region widmet. Unter dem Titel: "Entwicklungsmöglichkeiten für hochqualifizierte Frauen in der Region Ostwestfalen/Lippe - Paderborn" wird dieses Projekt von den Wirtschaftswissenschaftlerinnen Bernhardine Rütter und Maria Rodehuth unter der Leitung von Prof. Dr. Wolfgang Weber durchgeführt.

Eine wesentliche Ressource in der Industriegesellschaft sind Führungskräfte. Frauen sind jedoch in diesen Rollen kaum anzutreffen, was den Schluß nahelegt, daß hier ein betriebliches Erfolgspotential nicht ausgeschöpft wird. Dieser Sachverhalt läßt sich auch in der Region OWL, die durch die Dominanz kleinerer und mittlerer Unternehmen und durch eine Vielfalt von Wirtschaftszweigen gekennzeichnet ist, feststellen. Auch bei hoher Arbeitslosigkeit stellt die Gewinnung und Bindung qualifizierter Arbeitskräfte für viele Unternehmen ein Problem dar, vor allem wenn sie wie viele Klein- und Mittelbetriebe keine herausragende Marktstellung einnehmen. Unter Beachtung der potentiellen Entwicklung des Arbeitskräfteangebots und der qualitativen betrieblichen Arbeitskräftenachfrage, wird sich dieses Problem voraussichtlich noch verschärfen und entsprechender Handlungsbedarf von Seiten der Unternehmen erfordern. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, daß betriebliches Führungspersonal mit der benötigten Qualifikation zunehmend nicht einfach über den Markt beschafft werden kann, sondern innerbetrieblich auf der Grundlage des vorhandenen Mitarbeiterpotentials spezifisch weiterzuentwickeln und aufzubauen ist. Gerade im Bereich hochqualifizierter Frauen ist davon auszugehen, daß die geringen Zugangschancen von Frauen zu wichtigen betrieblichen Positionen nicht nur den Interessen der Frauen, sondern teilweise auch den betrieblichen Gewinnkalkülen widersprechen. Dem Führungskräftemangel könnte durch eine veränderte Personalarbeit, z.B. durch eine stärkere Berücksichtigung, Förderung und Bindung von qualifizierten Arbeitnehmerinnen, die aus betrieblicher Sicht noch häufig eine zu wenig beachtete Ressource darstellen, begegnet werden.

Im vorliegenden Projekt wird dieses Problem aufgegriffen und versucht, für die Betriebe und die qualifizierten Frauen der Region Lösungsansätze zur Verbesserung der geschilderten Situation zu erarbeiten. Ausgangspunkt ist zunächst eine regionale Arbeitsmarktanalyse, um die Beschäftigungssituation von qualifizierten Frauen in OWL vor dem Hintergrund der hiesigen Wirtschaftsstruktur aufzuzeigen. Besondere Beachtung findet dabei die Beschäftigung von Frauen in technischen und EDV-Berufen, die noch immer eher eine Ausnahme darstellt. Stellvertretend für eine Vielzahl bereits vorliegender Ergebnisse seien einige Beispiele benannt, die auf der Grundlage der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ermittelt wurden:

- Die absolute Beschäftigtenzahl in OWL betrug im Jahre 1992 gut 713.000 mit einem Frauenanteil von knapp 41%, der damit leicht über dem Landesdurchschnitt lag. Der Zuwachs der Beschäftigtenzahlen insgesamt seit 1980 war mit 17% mehr als doppelt so hoch wie im Landesdurchschnitt. Dabei ist das Beschäftigungswachstum im Landesdurchschnitt sehr viel stärker (zu 90%) auf die zunehmende Beschäftigung von Frauen zurückzuführen als in der Region OWL (zu 56%).
- Der Anteil der Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluß hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich leicht zugenommen, wobei diese

Zunahme in OWL über dem Landesdurchschnitt lag. Dieses Ergebnis erscheint in einem anderen Licht, wenn beachtet wird, daß der Anteil dieser Qualifikationsgruppe an allen Beschäftigten in OWL durchgehend deutlich unter dem Landesdurchschnitt lag (1980 in OWL ein Anteil von 2,8% im Vergleich zu 3,9% in NRW; 1992 in OWL ein Anteil von 4,6% im Vergleich zu 5,9% in NRW).

Innerhalb der verschiedenen Qualifikationsgruppen bestehen wie erwartet beachtliche Unterschiede, was den Anteil von Frauen und Männern betrifft. Besonders sichtbar wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung an folgendem Beispiel: Nur ca. 10% aller Frauen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluß waren 1992 in OWL in technischen oder EDV-Berufen tätig; der entsprechende Anteil bei den Männern lag bei über 46%.

Innerhalb der Region bestehen zwischen den vier Arbeitsamtsbezirken (Bielefeld, Detmold, Herford, Paderborn) teilweise große und sich im Zeitablauf kaum verändernde Unterschiede hinsichtlich des Frauenanteils an den Beschäftigten. So weist Herford, knapp gefolgt von Detmold, durchgehend den höchsten Frauenanteil an allen Beschäftigten auf (1992: 43%), Paderborn den geringsten (1992: 38%). Gleichzeitig ist der Frauenanteil an den Beschäftigten mit Hochschulabschluß konstant im Arbeitsamtsbezirk Detmold am höchsten (1992: 39%) und wiederum in Paderborn am niedrigsten (1992: 28%).

Nach Abschluß dieser Arbeitsmarktanalyse liegen wichtige Hintergrundinformationen für die anschließende zweite Projektphase vor, die den eigentlichen Kern des Forschungsprojektes darstellt. Es wird davon ausgegangen, daß die betrieblichen Entscheidungsstrukturen bei der Besetzung von Einstiegspositionen und bei der Nutzung systematischer und langfristig angelegter Personalentwicklungsmaßnahmen maßgeblichen Einfluß darauf haben, daß Frauen auch bei gleicher Qualifikation einen geringeren Zugang zu Führungspositionen haben und Betriebe mit dieser Vorgehensweise auf die Nutzung wichtiger Mitarbeiterpotentiale verzichten. Auf der Basis von Intensiv-Fallstudien in Betrieben soll dieses Verhalten näher analysiert werden. Angestrebt wird die Erarbeitung praktikabler Empfehlungen und die Initiierung von Pilotprojekten zur Umsetzung dieser Handlungsvorschläge. Ein Steuerkreis, dem Vertreter und Vertreterinnen von Unternehmen sowie Mitglieder öffentlicher Arbeitgeber und der Arbeitsverwaltung angehören, begleitet das Projekt in regelmäßigen Treffen und unterstützt das Projektteam bei dem Ziel, möglichst praxisnah zu arbeiten.

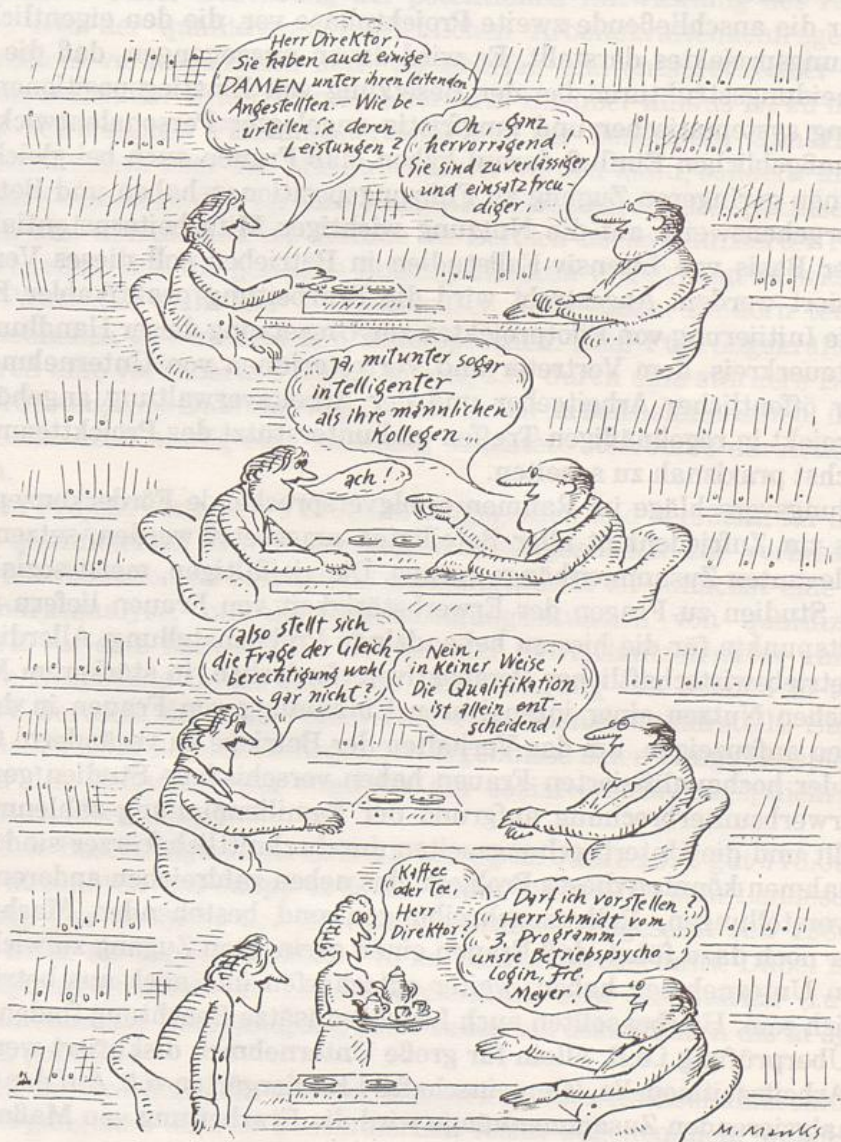
Handlungsvorschläge im Rahmen erfolgversprechende Förderkonzepte, die in der Praxis zur Zufriedenheit aller Beteiligten umgesetzt werden, setzen Wissen über die relevanten Zusammenhänge voraus. Die vielfältigen, meist sozialwissenschaftlichen Studien zu Fragen der Erwerbstätigkeit von Frauen liefern zwar wichtige Anhaltspunkte für die hier zu behandelnde Problemstellung. Allerdings scheint es aus betriebswirtschaftlicher Perspektive erforderlich, in stärkerem Maße den ökonomischen Nutzen einer intensiveren Einbindung von Frauen in das Betriebsgeschehen aufzuzeigen, um das Verhalten der Betriebe zu verändern. Gerade im Bereich der hochqualifizierten Frauen haben verschiedene Studien gezeigt, daß z.B. die Erwerbsunterbrechung aufgrund der Familienplanung zahlenmäßig geringer ausfällt und die Unterbrechungszeiten durchschnittlich kürzer sind. Verschiedene Maßnahmen könnten dieses Problem, das neben zahlreichen anderen Faktoren wie Wertvorstellungen, Rollenzuschreibungen und bestehenden Machtverhältnissen immer noch dazu führt, daß Frauen einen geringeren Zugang zu wichtigen Positionen in Unternehmen haben, weiter entschärfen und auch aus betrieblicher Sicht nützlich sein. Hierbei sollten auch Lösungsansätze Beachtung finden, die ohne weitere Überprüfung i.d.R. allein für große Unternehmen diskutiert werden; Beispiele sind Arbeitszeitmodelle, (Gemeinschafts-) Kindergärten u.ä. Auf der Grundlage der zu analysierenden Zusammenhänge wird die Erarbeitung von Maßnahmen für die

betriebliche Praxis angestrebt, von denen die - stärker als bisher - zu fördernden Frauen und die engagierten Unternehmen gleichermaßen profitieren.

M. Rodehuth / B. Rütter



FRAUEN VOR!





Modellversuch erfolgreich abgeschlossen: Darüber freuen sich das Projektteam mit Jürgen Voß (links), Christiane Erlenmann, Martina Möller und Sibylle Hädrich-Meyer (v. l.) sowie Bundesbildungsminister Karl-Hans Laermann (3. v. l.) und Uni-Rektor Hans Albert Richard (rechts).

Foto: Rohlf

Ziel: Mehr Frauen in technischen Studiengängen / Laermann: Fortschritte Modellversuch als Erfolg gelobt

Paderborn (aes). Sophies Hobby war die Reparatur von Uhren, Autos und Fernsehern an. Für das Abitur hatte sie unter anderem den Mathematik-Leistungskurs belegt. Mangelhafte Leistungen waren ihr nicht vorzuhalten, im Gegenteil: sie schaffte jede Klausur. Trotzdem brach die junge Frau ihr Maschinenbaustudium an der Universität-Gesamthochschule Paderborn nach vier Semestern ab.

Grund: Wegen eines Praktikumsplatzes hatte Sophie schon etwa 50 Maschinenbauunternehmen von Paderborn bis Delbrück „abgegrast“ — vergeblich. Erst als sich ihre Mutter ans Telefon setzte, sah alles nach einer Lösung aus. Sophie machte trotzdem nicht weiter, und zwar wegen der „tausend Auflagen“, unter denen sie in dem Betrieb hätte anfangen dürfen.

Es sind nicht nur derart frustrierende Erfahrungen, die Studentinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften veranlassen, ihr Studium abzubrechen; es liegt auch nicht daran, daß Frauen technisch weniger begabt wären als Männer. Die wahren Gründe für die auch in Paderborn relativ hohen Abbruchquoten in „technischen“ Fächern wie Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau und Physik nennt seit gestern die zweitägige Abschlußtagung eines seit dreieinhalb Jahren an der Uni-GH laufenden Modellversuchs namens „Frauen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Berufen — von der Motivation fürs Studium bis zur Berufstätigkeit“.

Studienabbrüche von „technischen“ Studentinnen liegen danach vor allem an einer „extremen Minderheitensituation“, an Akzeptanzproblemen bei Studenten und Lehrenden, an sexueller Belästigung, auch am Fehlen an weiblichen Vorbildern sowie an Zweifeln, ob Beruf und eigene Lebens- und Familienplanung unter einen Hut zu bringen sind. Frauen, die sich in Paderborn für einen der vier technischen Studiengänge entscheiden, sind von ihrer Vorbildung her häufig auch nicht ausschließlich auf Technik ausgerichtet, sondern verfügen oft über gleichwertige sprachliche oder gesellschaftswissenschaftliche Kompetenzen — kommt es zu Problemen, ist die Motivation für einen Fächerwechsel höher, weil ihnen andere Möglichkeiten offenstehen. Hinzu kommt, daß Studentinnen der vier in Paderborn relevanten Fachbereiche ihr Studium seltener durch BAföG finanzieren als Studenten (Verhältnis: 27 zu 56 Prozent).

„Zur weiteren Profilierung der Uni beigetragen

In Paderborn ist vor diesem Hintergrund seit 1. Februar 1991 versucht worden, ein eigenes Konzept zur Förderung von „technischen“ Studentinnen zu entwickeln; ein Modellversuch, so lobte gestern Rektor Prof. Dr. Hans Albert Richard, der „zur weiteren Profilierung der Universität Paderborn beigetragen“ habe. Ein Projektteam mit Prof. Dr.-Ing. Jürgen Voß und den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Dipl.-Ing. Christiane Erlenmann, Dr.-Ing. Sibylle Hädrich-Meyer und Dr. math. Martina Möller

erarbeitete ein „Paket“, das — in enger Kooperation mit den vier Fachbereichen — auf die „vorübergehende Aufhebung der Minderheitensituation“ setzt. So vermittelt eine fächerübergreifende „Infowoche“ den Studienanfängerinnen nicht nur Informationen für individuelle Studien- und Berufsplanung, sondern verhilft ihnen auch zu Kontakten zu anderen Kommilitoninnen („Vernetzung“). Von zentraler Bedeutung ist ein „Projektlabor“, das den Frauen einen ungestörten, von ihnen selbst gestalteten und „sozial eingebundenen“ Umgang mit der Technik bietet; es wird am heutigen Freitag von NRW-Wissenschaftsministerin Anke Brunn (SPD) offiziell an die Studentinnen übergeben. Zum Konzept gehören zudem studienbegleitende Frauentutorien und fächerübergreifende Kursangebote, etwa Programmier- oder Rhetorikkurse. Resultat ist eine mit 50 bis 90 Prozent ungewöhnlich hohe Beteiligung der Studentinnen. Wegen des Erfolgs sollen die einzelnen Punkte denn auch dauerhaft in das reguläre Veranstaltungsangebot der Uni-GH übernommen werden.

Bundesbildungsminister Karl-Hans Laermann (FDP) lobte das Paderborner Projekt ausdrücklich, das zu „deutlichen Fortschritten“ geführt habe. Der Anteil von Frauen in technikorientierten Berufen sei immer noch zu gering. Deshalb müßten auch Arbeitgeber ihr Einstellungsverhalten ändern — zumal das „Innovationspotential von Frauen mittlerweile unumstritten“ sei (siehe auch Seite ZWISCHEN WESER UND RHEIN).

Bereits in der letzten Ausgabe von AVANTI haben wir auf die zögerlichen Tarifverhandlungen und die Situation von Hochschulsekretärinnen hingewiesen. Im Dezember '93 fand die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten für Mitarbeiterinnen in Medizin, Technik und Verwaltung statt. Ein Thema ihrer Konferenz war auch die Tarifverhandlung für den Schreibkräftevertrag am 6./7. Dezember 1993. Bundesweit wurden an vielen Hochschulen Forderungen an Tarifvertragsparteien und gewerkschaftliche Verbände gestellt auf eine bessere tarifliche Eingruppierung für Schreibkräfte in Form von Resolutionen mit einer Unterschriftenaktion und Protesten der Betroffenen (wir berichteten von der Uni Paderborn). Fazit: Die Verhandlungen gelten als gescheitert!

In diesem Zusammenhang wenden sich die Frauenbeauftragten energisch gegen den durch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder verursachten tariflosen Zustand für Schreibkräfte, welcher eine unmittelbare Diskriminierung von Frauen darstellt.

Angesichts der Tatsache, daß besonders viele Frauen an den Hochschulen im Schreibdienst - also im unteren Tarifbereich - tätig sind, weist die Vertreterin der Mitarbeiterinnen in Medizin, Technik und Verwaltung, Lieselotte Kraus, darauf hin, daß die Frauenbeauftragten einzelne an den Hochschulen schon existierende Gruppierungen von Schreibkräften und Sekretärinnen zu einem Netzwerk aufbauen wollen, um den Betroffenen die Grundlage für eine bessere Eingruppierung zu verschaffen.



"Thre Arbeit wird erst sichtbar, wenn sie fehlt..."

Zur Arbeit von Frauen im Büro*

von Dr. Ellen Lorentz

1. Einleitung: Qualifiziert, kompetent, jedoch nicht immer hochgeschätzt
2. Wie Frauen ins Büro kamen - Historischer Abriß
3. Typische Anforderungen an Frauen im Sekretariat
4. Blick in die Zukunft: Unsichtbare Arbeit sichtbar machen

1. Einleitung: Qualifiziert, kompetent, jedoch nicht immer hochgeschätzt

Qualifiziert, kompetent, jedoch nicht immer dem Einsatz entsprechend hochgeschätzt ist die Arbeit von Frauen im Büro. Merkmal ihrer Arbeit: Alles funktioniert, obwohl hinter den Kulissen das Chaos herrscht.

- Texte und Vorlagen zu kurzfristig anberaumten Terminen liegen ordentlich, fehlerfrei und übersichtlich gegliedert vor. Die Vorlagen zu diesen Produkten weisen diese Merkmale in den seltensten Fällen auf.
- Termine von termingehetzten GesprächspartnerInnen kommen zustande. Pannen werden mit viel Improvisationsgeschick geräuschlos im Vorfeld von Veranstaltungen und Arbeitstreffen ausgeräumt.
- Finanzierungen für Veranstaltungen und Projekte, für die eigentlich kein Geld da ist, finden dennoch statt. In den Büros der öffentlichen Verwaltungen ist mittlerweile ein hohes Geschick entwickelt worden leere Kassen mit Phantasie und Improvisationsvermögen auszugleichen.
- Verständigungsschwierigkeiten und Sprachbarrieren bei internationalen Kontakten werden durch Fremdsprachenkenntnisse ausgeglichen. Hierfür besuchen die Sekretärinnen abends Volkshochschulkurse, monetär lohnt sich das eigentlich nicht. Der BAT erkennt diese Qualifikationen nicht an.

Diese Leistungsbilanz von Frauen im Büro im Vorfeld der sichtbaren reputierlichen Aktivitäten von WissenschaftlerInnen und Führungskräften läßt sich beliebig erweitern. Merkmal ihrer Arbeit ist, daß ihre tägliche Leistung und damit die Bedeutung ihrer Arbeit erst

* Diesen Vortrag hat Dr. Ellen Lorentz anlässlich der Ausstellung "Qualifiziert - Kompetent - Hochgeschätzt" am 10.12.93 an der Universität Dortmund gehalten. Wir drucken ihn mit Genehmigung der Verfasserin hier ab.

dann sichtbar wird, wenn sie fehlt. Ein Merkmal von Frauenarbeit in Büros der Verwaltung ist das unterstützende Management im Hintergrund. Je weniger man von der Leistung sieht, um so besser ist sie. Daraus entsteht für die MitarbeiterInnen die paradoxe Situation, daß gute Leistung sich durch unauffällige Funktionstüchtigkeit auszeichnet. Da den anderen die Leistung nicht einmal bewußt geworden ist, fällt die Aufmerksamkeit und Anerkennung nicht selten gering aus. Hauptsache, alles funktioniert...

Bezeichnend ist für diesen Sachverhalt, daß die spezifischen Qualifikationen von Frauen, wie Computerkenntnisse und technische Geschicklichkeit, Organisationstalent, Sprachkenntnisse und Sprachgefühl sowie diplomatische Umgangsformen zwar mit schöner Regelmäßigkeit als spezifische Arbeitsprofile in Stellenausschreibungen beschrieben werden, aber als relevante Leistungen nicht in den Tarifverträgen auftauchen. Besonders der BAT des öffentlichen Dienstes zeichnet sich hier durch seine zählebige Ignoranz aus. Fast 80 Jahre nachdem Sekretärinnen sich zu einer relevanten Beschäftigtengruppe des öffentlichen Dienstes entwickelt haben, taucht ihr Berufsbild in dem umfangreichen Regelwerk des Bundesangestelltentarifs zur Eingruppierung von Qualifikationen und Leistungen immer noch nicht auf. Diese Lücke, die die tägliche Arbeitsrealität einer wichtigen Beschäftigtengruppe in den Büros der Verwaltung ausblendet ist kein Zufall. Sie ist das Ergebnis einer langen und facettenreichen Diskriminierungsgeschichte, die so alt ist, wie die Frauenarbeit im Büro selbst.

2. Wie Frauen ins Büro kamen - Historischer Abriß

Vor rund 100 Jahren kamen die ersten Frauen ins Büro. In dieser Zeit haben sich die Anforderungen und Qualifikationszuschnitte für die zu leistende Arbeit durch die Weiterentwicklung der Bürokommunikationstechnologien rasant verändert. Die Themen von Frauen im Büro zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen haben sich allerdings kaum verändert.

In den 80er Jahren des vorigen Jahrhunderts fingen die ersten Büromaschinenherstellerfirmen aus Amerika an, Schreibmaschinen über deutsche Vertriebsgesellschaften planmäßig auf den Markt zu bringen. Die Bedienung durch Frauen war ein wesentlicher Bestandteil ihrer Werbestrategien, da die männlichen "Handlungsgehilfen" - so nannte man damals die Schreiber, Kopisten und Buchhalter - sich vielfach weigerten an diesen mechanischen Geräten zu arbeiten.

Auch wenn die realen Arbeitsbedingungen der ersten Frauen im Büro sehr schlecht waren, bewerteten die weiblichen Angestellten, häufig verarmte Töchter des finanzschwachen Bürgertums, die mechanische Schreibarbeit als durchaus positiv. In Verbindung mit anderen kaufmännischen Qualifikationen im Bereich der Korrespondenz und des Rechnungswesens konnten sie sich in dem von Männern verschmähten Teilarbeitsmarkt durch die Spezialqualifikation "Maschinenschreiben" eine berufliche Perspektive aufbauen. Die Frage war nun, welche Arbeit wird als spezifische Leistung anerkannt und bezahlt.

Vor rund 100 Jahren kämpften die Handlungsgehilfenvereine (das waren die Interessenverbände der männlichen kaufmännisch-verwaltenden Angestellten) generell gegen die Frauenerwerbsarbeit. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts argumentierten sie bereits differenzierter. Die Kernaussage war, daß gegen die Ausführung mechanischer Schreib- und Telefonistinnentätigkeit durch Frauen nichts einzuwenden sei. Der Aufstieg von Frauen in qualifiziertere Tätigkeitsbereiche wurde allerdings strikt bekämpft. Kopfarbeit war Männerarbeit mechanisch unterstützte Handarbeit war Frauenarbeit im Büro, geistige Arbeitsanteile dieser Tätigkeiten wurden nicht anerkannt.

1889, also vor rund 100 Jahren, gründeten in Berlin ca. 500 weibliche Angestellte einen Hilfsverein der weiblichen Angestellten.. Dabei sind viele Themen, die damals in der Vereinszeitschrift der weiblichen Angestellten diskutiert wurden, heute noch/wieder aktuell:

- Faire und angemessene Relationen zwischen Lohn und Leistung
- Zuschritt von qualifizierten, tariflich abgesicherten Qualifikationsprofilen
- Sexismus im Büro
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere im Bereich der mechanischen Schreibarbeit
- Angemessene Anerkennung von Qualifikationen wie Sprachgefühl, Rechtschreibung und Fremdsprachen

In reichsweiten Verbandsgruppen wurden die Themen diskutiert und Strategien zur Anerkennung ihrer Arbeitsleistung und zur Durchsetzung ihrer beruflichen Interessen entwickelt. In der Kaiserzeit war diese Arbeit recht erfolgreich. In der Weimarer Republik setzten sich dann allerdings zunehmend Strategien von Bürorationalisierungsexperten zur Entmischung der kaufmännisch verwaltenden Arbeit durch.

In der Weimarer Republik stiegen die Frauen im Büro bedingt durch ihre neue quantitative Bedeutung zur Symbolfigur der modernen Frau auf. Unter der modernen Fassade "Berufstätige Frau im Büro" bildeten sich in groben Zügen zwei unterschiedliche Modelle der Frauenarbeit im Büro heraus. Die beiden Pole weisen starke schichtspezifische Komponenten auf.

Modell 1: Rationalisierung der Schreibarbeit nach dem Vorbild der Fabrikarbeit

In der Textverarbeitung hatte sich die Schreibmaschine als Hilfsmittel zur Erstellung von Texten bis zur Mitte der 20er Jahre weitgehend durchgesetzt. Das Anliegen der Bürorationalisierungsexperten und der Büromaschinenhersteller war nun, eine Verbilligung der Textproduktion durch eine Leistungssteigerung herbeizuführen. Dies versuchte man durch die Trennung von geistigen und manuellen Anteilen zu erreichen. Technisch-maschinelle und organisatorische Voraussetzungen dafür waren:

- die Entwicklung und Einführung der 10-Finger-Schnellschreibmethode in den 90er Jahren des vorigen Jahrhunderts,
- die Bestrebungen zu Beginn des 20. Jahrhunderts, die Tastatur einheitlich zu normieren, bereits vor dem ersten Weltkrieg wurden Versuche unternommen, die Schreibmaschine mit dem Ziel einer höheren Schreibgeschwindigkeit zu elektrifizieren,
- durch die Erfindung des "Parlographs" (Diktierwalze und Abhöranlage) wurde eine Trennung des Diktiervorgangs vom Schreibvorgang möglich.

Argumente für die Einführung reiner Abschreibearbeitsplätze in zentralen Schreibsälen waren:

- Die Stellen konnten mit jungen Frauen besetzt werden. Infolge des bis heute im öffentlichen Dienst üblichen tariflichen Altersstufensystems waren sie besonders billige Arbeitskräfte.
- Volksschulabsolventinnen mit bloßen Schreibmaschinenkenntnissen rangierten in den niedrigen Tarifgruppen
- Jüngere Arbeitskräfte hatten einen geringeren Kündigungsschutz.
- Jüngere Frauen hatten i.d.R. unverbrauchtere Nerven.
- Jüngere Frauen sahen in ihrer Berufsarbeit oft nur Zwischenlösungen bis zur Eheschließung, so daß sie für Höchstverdienste eher bereit waren, Überstunden oder Akkord zu arbeiten.
- Jüngere Frauen waren infolge fehlender Berufserfahrungen und damit verbundener Vergleichsmöglichkeiten eher bereit unzumutbare Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen.

Die beschriebenen Monoarbeitsplätze waren zugleich ideale Betätigungsfelder für die Büro-rationalisierungsexperten, die in den 20er Jahren akribisch genau Reihenuntersuchungen durchführten, Durchschnittswerte der Arbeitsleistungen erstellten und nach Ursachen der durchschnittsverbessernden oder -verschlechternden Leistungen forschten. Das Ziel der Büro-rationalisierungsexperten war eine Verbilligung der Textproduktion durch Verbesserung der Arbeitsmittel, Eliminierung überflüssiger Bewegungen und Steigerung der Schreibgeschwindigkeit. In diesem Zuge wurden dann auch die Anschlagzahlen nach dem Vorbild gewerblicher Akkordarbeit zum bestimmenden Merkmal der Eintarifierung der Textverarbeitung erhoben.

Die Trennung von geistigen und manuellen Arbeiten im Zusammenhang mit einer konsequenten Schematisierung führte zu einem zunehmenden Abbau von Mischarbeitsplätze, die in der Zeit vor dem ersten Weltkrieg häufig noch mit kaufmännisch und korrespondenzmäßig vorgebildeten Tipperinnen besetzt waren.

Als eine Folge dieser Arbeitsintensivierungsstrategien beschrieben die Gewerbeaufsichtsbeamten eklatant angestiegene Erkrankungsziffern bei den Abschreiberinnen. Nach einigen Jahren waren die jungen Frauen gesundheitlich so verbraucht, daß nur der "natürliche Abgang" in die Ehe den Mißstand des gesundheitlichen Raubbaus verschleierte, schrieb 1927 eine Gewerbeaufsichtsbeamtin.

Modell 2: Rationalisierung der weiblichen Rollenzuweisung

Das zweite Modell gesellschaftlicher Rationalisierung zeigte sich in der Nutzbarmachung der bürgerlichen weiblichen Rollenzuweisung für die Arbeit im Sekretariat. Die Arbeitsteilung zwischen männlichem Chef und weiblicher Sekretärin wurde nach den Konzeptionen der alten bürgerlichen Frauenbewegung von der "kulturellen Mütterlichkeit" dem Vorbild der bürgerlichen Familie mit einer entsprechenden Rollen- und Aufgabenteilung nachgebildet. Die Arbeit im dezentralen Vorzimmerbüro integrierte Aspekte traditioneller bürgerlicher Weiblichkeit, wie persönliche Fürsorge und die Herstellung einer angenehmen, harmonischen Arbeitsatmosphäre in das Berufsbild der Sekretärin. In diesen Vorstellungen kamen extrafunktionalen Berufsqualifikationen entsprechend der weiblichen Rollenzuweisung eine große Bedeutung zu. Die gute Sekretärin war (und ist bis heute) nett, adrett angezogen, freundlich und hilfsbereit. Weiterhin erledigte sie für ihren Chef zahlreiche assistierende Aufgaben, die denen der Ehefrau im privaten Bereich entsprachen. Sie kochte Kaffee, führte seinen Terminkalender und hielt unliebsame Störungen und Besucher von ihm (seltener ihr) fern. Dafür wurden ihre Schreibleistungen individueller und weniger unter dem Gesichtspunkt des Massenoutputs behandelt.

Diese Aufgaben bedingten, daß die Arbeitsabwicklung im Vorzimmerbüro nicht immer rational im Sinne der Bewegungsstudien ablief. Im Gegenteil, die Beibehaltung konventioneller Arbeitsweisen trägt bis heute ebenso wie gepflegte Umgangsformen und ein repräsentatives Auftreten durchaus zur Anhebung des Ansehens des Chefs bei. Bis heute ist die Wahrung der persönlichen Note oder des persönlichen Stils auf der Vorgesetztenebene durchaus ein Zeichen von Prestige. Im Wissenschaftsbetrieb, in dem es um die Be- und Verarbeitung von Kultur und Bildung geht, haben solche Leitbilder wenn auch in modifizierter Form eine hohe Bedeutung für die ritualisierte Selbstdarstellung nach außen.

Realität für die ins Bildungsmarketing einbezogenen Frauen im Büro ist allerdings: Das Quantum der zu bewältigenden Arbeit und das schmale Salär stehen im krassen Gegensatz zu den nach außen professionell zu repräsentierenden Wertung wie Bildung, Muse, Kultur. Repräsentation unter dem Diktat der leeren Kassen wird zu einer zusätzlichen zeitaufwendigen Arbeitskomponente, wengleich sie im Arbeitsalltag den Frauen im Büro über manchen Frust hinweghilft. Andererseits führt die individuelle Arbeitsbeziehung nach Einschätzung von GewerkschafterInnen dazu, daß Frauen in diesem Bereich recht zaghaft und zurückgenommen für ihre eigenen persönlichen Arbeitsinteressen eintreten.

3. Typische Anforderungen an Frauen in der Textverarbeitung

Die beiden Grundmodelle der Frauenarbeit im Büro haben bis heute als Leitbilder für Arbeits- und Kooperationsformen Gültigkeit. Unter der Decke dieser hergebrachten Orientierungsmuster bilden sich insbesondere durch die computergestützte Text- und Datenverarbeitung neue Arbeitskonstellationen heraus.

Das Tarifsyst~~em~~ erfasst die wichtigsten Qualifikationen nicht

Die Mehrzahl der Frauen in der Büros der öffentlichen Verwaltungen werden als Schreibkräfte eingestellt. Entsprechend den in den 20er Jahren entwickelten Verfahren der quantifizierbaren Schreibleistung ist die Schreibgeschwindigkeit noch immer Eingruppierungsmerkmal der Tätigkeitsgruppen IXb bis VII. Durch die computergestützte Textverarbeitung bedingte Veränderungen im Bereich der Arbeitsanforderungen, der Arbeitsorganisation und der Belastung werden dabei ausgeblendet. Im Tarifgefüge des BAT wird fast ausschließlich das Kriterium manuelle Geschicklichkeit bewertet. Die kompetente Kenntnis und Nutzung von Anwendungsprogrammen sowie Ordnungs-, Systematisierungs- und Kombinationsleistungen, die zur Dateiverwaltung oder bei Behebung von Fehlern notwendig sind, werden nicht berücksichtigt.

Quantitative und qualitative Arbeitsintensivierung

Der Umfang des Schriftgutes, den Schreibkräfte bearbeiten, ist bei der computergestützten Textverarbeitung deutlich größer geworden. Dies ist nicht nur eine quantitative, sondern auch eine qualitative Arbeitsintensivierung. Wichtigstes Merkmal ist eine erhöhte Anforderung an die Konzentrationsfähigkeit. Mehr schreiben bedeutet eben auch erhöhte Konzentration im Bereich der Rechtschreibung, des Satzbaus und der Zeichensetzung.

Erhöhte Konzentration durch Korrekturen

Die Folge ist eine erhöhte Konzentration der Schreibkräfte, wenn sie schon im Vorfeld den absehbar belastenden Korrekturaufwand durch Mitdenken und Korrekturen eingrenzen wollen. Die Korrekturarbeit ist nach Einschätzungen von ArbeitswissenschaftlerInnen besonders anstrengend. Sie erfordern eine hohe Konzentration und Belastung der Augen. Dieser Sachverhalt wird häufig von den outputorientierten Diktanten selbstberuhigend verdrängt.

Höherer Gestaltungsaufwand

Im Bereich des Publikationswesens gibt es ebenfalls Veränderungen. Mittlerweile ist es im Wissenschaftsbetrieb üblich Buch- und Textproduktionen druckfertig zu gestalten. Frauen im Büro ersetzen damit gewissermaßen qualifizierte Setzer ohne entsprechende Verdienstzuschläge. Daß das Erstellen und Gestalten von druckfertigen Vorlagen wesentlich mehr Zeit in Anspruch nimmt, wird im Tarifgefüge nicht adäquat berücksichtigt.

Fremdsprachen

Last, not least: Im Zuge der europäischen Vereinigung und Internationalisierung kommt zum deutschsprachigen Aufsatz gewöhnlich der Beitrag in internationalen Publikationen. Damit verändern sich auch die Qualifikationsanforderungen an Schreibkräfte. Allerdings werden auch diese Qualifikationen im Modell der quantifizierbaren Leistungen unterschlagen.

Qualitative Veränderungen in der Arbeitsorganisation und im sozialen Arbeitsumfeld

Auch qualitative, die sozialen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Arbeit betreffende Veränderungen haben im Zuge der computergestützten Text- und Datenverarbeitung stattgefunden.

Bei einem größeren Diktantenkreis geraten Frauen in der Textverarbeitung schneller in Sandwichpositionen

Schreibkräfte arbeiten in der Regel für mehrere Diktanten gleichzeitig. Je mehr Diktanten bedient werden müssen, umso schwieriger ist es, eine Ausbalancierung zwischen zeitlicher Reihenfolge, Dringlichkeit und Gefälligkeit herzustellen. Wenn jeder etwas ganz schnell oder etwas besonders Wichtiges erledigt und geschrieben haben möchte, besteht für die gutwillige Mitarbeiterin im Büro, die es allen recht machen möchte, die Gefahr, daß sie zerrieben wird.

Zunahme der Managementaufgaben

Bei einem größeren Diktantenkreis nehmen Abstimmungsarbeiten und Unterbrechungen durch Auskünfte oder Telefongespräche zu. Nicht selten ist im Hochschulbetrieb die Büromitarbeiterin die einzige Ansprechpartnerin am Platz für Studenten, Kollegen oder VerwaltungsmitarbeiterInnen, wähen die WissenschaftlerInnen sich aus den beengten Büroverhältnissen in die Arbeit zuhause zurückgezogen haben. Hierdurch entstehen zusätzlich Managementdienste.

Kontinuitätssicherung

Die Misere des akademischen Mittelbaus überträgt sich in die Sekretariate der Hochschulen. Welche Verwaltungsmitarbeiterin möchte nicht den befristet eingestellten "Mittelbauern" helfen, die drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden? Sie stellt dann schnell noch diesen Forschungsantrag oder jene Publikation fertig, um neue Gelder für die Projektverlängerungen zu akquirieren. Bei engen Drittmittelmärkten und erhöhten Akquisitionsbemühungen erhöht sich der Verwaltungs- und Schreibaufwand zur Mittelbeschaffung deutlich. Eine weitere Arbeitsintensivierung ergibt sich dadurch, daß bei einer hohen Per-

sonalfluktuation die Frauen im Büro als beständige Kräfte Kontinuität auf Grund ihres Erfahrungswissens und ihrer Verwaltungskennnisse herstellen.

Durch die beschriebenen Arbeitskonstellationen haben sich die Strukturen herausgebildet, die herkömmliche Organisationsmodelle der Kopf- und Handarbeitsmodelle ad absurdum führen. Geistige Arbeitskomponenten sind in neuer Form in die Textverarbeitung reintegriert worden, starre Organisationsstrukturen erfuhren eine Flexibilisierung. Dies bedeutet, daß nicht nur an die Tätigkeit Textver- und Bearbeitung höhere Anforderungen gestellt werden, sondern auch an die "anderen Qualifikationen" wie Organisationsgeschick, Flexibilität und kommunikative Kompetenz. Qualifikationen, die in der neuen Personalentwicklungsliteratur als Managementqualifikationen beschrieben werden. Damit findet wieder eine Annäherung an historische Modelle der Büroarbeit statt, in der Kopf- und Handarbeit an Mischarbeitsplätzen stärker miteinander integriert waren. Es wird Zeit, daß die Frauen heute diese Leistungen nicht nur in ihrer tägliche Arbeit erbringen, sondern auch selbstbewußt als ihre Stärke verkaufen. Management im Hintergrund muß in den Vordergrund treten, als Leistung sichtbar gemacht und auch entsprechend bewertet werden.



Tätigkeitsmerkmale lt. "Vergütungsordnung zum BAT"

(Bund/Länder, Stand 1.5.91)

Vergütungsgruppe X

"Angestellte im Büro...innendienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit..."
Grundvergütung* für 35jährige Frau DM 1.808,02

Vergütungsgruppe IXb

"Angestellte im Büro...innendienst mit einfacheren Arbeiten (Postabfertigung, Führung von Inhaltsverzeichnissen, einfachen Karteien, Kontrollisten, Formularverwaltung...)"
Grundvergütung für 35jährige Frau DM 1.924,76

Vergütungsgruppe IXa

Bewährungsstufe nach 2 Jahren in Gruppe IXb
Grundvergütung für 35jährige Frau DM 2.016,45

Vergütungsgruppe VIII

"Angestellte im Büro...innendienst mit schwieriger Tätigkeit (z.B. Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von Schreiben nach skizzierter Anleitung, Führung von schwierigen Brieftagebüchern und Karteien..."
Grundvergütung für 35jährige Frau DM 2.075,53

Vergütungsgruppe VII

"Angestellte im Büro...innendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert (Die gründlichen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung zu beziehen. Der Aufgabenkreis...muß aber so gestaltet sein, daß er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse bearbeitet werden kann."
Bewährungsstufe nach 3 Jahren in Gruppe VIII
Grundvergütung für 35jährige Frau DM 2.247,57

Vergütungsgruppe VIb (s. Vergütungsgruppe VII)

"Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen."
Bewährungsstufe nach 6 Jahren in Gruppe VII für BuchhalterInnen.
Bewährungsstufe nach 9 Jahren in Gruppe VII für Angestellte im Büroinnendienst
Grundvergütung für 35jährige Frau DM 2.487,04

Vergütungsgruppe VIa

Angestellte im Überseetelegraphendienst...
Grundvergütung für 35jährige Frau DM 2.487,04

* Grundvergütung ohne Ortszuschlag/allgemeine Zulagen und ohne Berücksichtigung des Familienstandes und der Anzahl der Kinder

Vergütungsgruppe Vc (s. VIb)

"Angestellte im Büro...innendienst deren Tätigkeit...mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert."

Bewährungsstufe nach 8 Jahren in VIb für Registraturangestellte und für PersonalsachbearbeiterInnen, die selbständig Löhne etc. errechnen."

Grundvergütung für 35jährige Frau DM 2.762,21

Vergütungsgruppe Vb

"Angestellte im Büro...innendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert. (Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber der Vergütungsgruppe VII, VIb und Vc geforderten gründlichen vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach."

Bewährungsstufe nach 3 Jahren in Gruppe Vc als Büroangestellte

Bewährungsstufe nach 6 Jahren in Gruppe Vc als Personalsachbearbeiterin (s.VIb)

Grundvergütung für 35jährige Frau DM 2.854,42

Vergütungsgruppe Va

Technische Angestellte, Grundvergütung für 35jährige Frau DM 2.952,33

Vergütungsgruppe IVb

"Angestellte im Büro...innendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe Vb heraushebt, daß sie besonders verantwortungsvoll ist."

Grundvergütung für 35jährige Frau DM 3.368,20

Vergütungsgruppe IVa

"Angestellte im Büro...innendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IVa heraushebt."

Grundvergütung für 35jährige Frau DM 3.813,30

Vergütungsgruppe III

"Angestellte im Büro...innendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa heraushebt."

Bewährungsstufe nach 8 Jahren in Gruppe IVa für techn. Angestellte

Bewährungsstufe nach 6 Jahren in Gruppe IVa für VermessungstechnikerInnen

Grundvergütung für 35jährige Frau DM 4.350,64

Vergütungsgruppe II

"Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung...sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben."

Bewährungsstufe nach 8 Jahren in Gruppe III für techn. Angestellte, insbesondere VermessungstechnikerInnen

Bewährungsstufe nach 10 Jahren in Gruppe III für techn. Angestellte

Bewährungsstufe nach 5 Jahren in Gruppe III für Angestellte im Büro...innendienst.

Grundvergütung für 35jährige Frau DM 4.594,10



"Na, Schätzchen..."

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Ein Reizthema, das seit der ersten öffentlichen Diskussion immer wieder für Auseinandersetzungen sorgt, ist die sexuelle Belästigung. Diese Form der Gewalt gegen Frauen macht auch vor den Türen der Hochschule nicht halt.

Bereits 1983 (also vor 11 Jahren!) machten die Frauen der GRÜNEN das Thema öffentlich, indem sie einen Kollegen der sexuellen Belästigung beschuldigten. Eine 1984 erfolgte INFAS-Untersuchung brachte das Ergebnis, daß jede vierte der befragten Frauen bereits unangenehme Erfahrungen mit Belästigern/Belästigung gemacht hatte. 1986 erstellte die ÖTV Berlin eine Wanderausstellung zu dem Thema, die Gewerkschaften griffen es auf. Ein Jahr später veröffentlichte der DGB-Vorstand eine Informations-Broschüre zum Thema. Weitere Untersuchungen folgten, u.a. im Hamburger Öffentlichen Dienst. 1991 gab es die erste bundesweite Befragung durch das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (BMJFFG). Ergebnis: 72% der befragten Frauen hatten sexuelle Belästigung bis hin zu extremen Übergriffen am Arbeitsplatz erlebt - eine erschreckend hohe Zahl. Im gleichen Jahr verabschiedete das Europa-Parlament Richtlinien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit der Forderung an die Mitgliedstaaten, zu denen bekanntlich auch die Bundesrepublik Deutschland gehört, diese Richtlinien umzusetzen. Erst im letzten Jahr verabschiedete die Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten eine Resolution, in der sie jegliche Form der sexuellen Belästigung im Hochschulbereich verurteilt und Maßnahmen zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte (Art. 3, Abs. 3 Grundgesetz) fordert. Es gab auch spektakuläre Aktionen von Frauen, z. B. das Anbringen von Aufklebern mit der Aufschrift "Vorsicht Grapscher" an den Bürotüren von Belästigern.

Trotz der maßgeblich von Frauen initiierten Aufklärungskampagnen verweigern viele offizielle Stellen bzw. deren Vertreter die Diskussion. Ausreden und Scheinargumente wie "Das kann ja schon mal vorkommen" oder "Kavaliersgehabe" zeigen deutlich, daß dem Problem der Belästigung zumindest von Männern die Brisanz abgesprochen wird. Den Frauen werden Schutzmaßnahmen verweigert, obwohl die ArbeitgeberInnen für eine ungestörte Arbeitsatmosphäre mitverantwortlich sind.

Diese unterschiedlichen Sichtweisen und Beurteilungen sind aber keineswegs das Ergebnis des vielgerühmten Unverständnisses zwischen den Geschlechtern. Vielmehr ist sexuelle Belästigung Ausdruck eines Machtmißbrauchs von Männern und gehört damit zu den Formen von Gewalt gegen Mädchen und Frauen.

Was ist eigentlich sexuelle Belästigung?

Um diese Verhaltensweise zu definieren, muß zunächst gesagt werden, daß sie nichts mit freiwilligen Beziehungen oder dem Flirt am Arbeitsplatz zu tun hat, der auf gegenseitigem Einverständnis beruht.

Die in den Untersuchungen befragten Frauen und Männer bezeichneten fast übereinstimmend solches Verhalten als sexuelle Belästigung, das einen direkten Übergriff darstellt. Dazu zählten sie anzügliche Bemerkungen, sexuelle Anspielungen in jeder Form, Angebote beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen bzw. negative Konsequenzen bei Verweigerung, körperliche Annäherungen bis hin zum Erzwingen von sexuellen Handlungen.

Zu Vorkommnissen befragt, die ihrer Meinung nach ein sexistisches Arbeitsklima schaffen, nannten die Teilnehmenden der Untersuchungen Anstarren, taxierende Blicke, Hinterherpfeifen, anzügliche Witze, rein zufällige Körperberührungen, Sprüche oder Poster mit sexuellem Bezug, Bemerkungen über Aussehen und Kleidung. Diese Verhaltensweisen wurden von den befragten Frauen und Männern weniger übereinstimmend als sexuelle Belästigung eingestuft. Allerdings werden sie aufgrund ihres fast schon alltäglichen Auftretens als längerfristig belastend eingeordnet, vor allem, wenn sich die Situation nicht positiv

verändert. Sie gelten, größtenteils in männerdominierten Arbeitsgruppen, als 'normal', Abwehrreaktionen werden von Männern als 'Überempfindlichkeit' bewertet.

Daraus läßt sich schließen, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (und nicht nur dort) ein Verhalten darstellt, das

- einseitig unwillkommen und unerwünscht ist bzw. nicht erwidert oder abgelehnt wird
- die Selbstbestimmung der Frau mißachtet, Frauen abwertet, erniedrigt oder sie in eine Situation zwingt, in der ein ablehnendes Verhalten gegenüber dem Belästiger zur Beeinträchtigung von Arbeitsatmosphäre und Arbeitssituation führen kann
- subjektiv als beleidigend, verletzend oder herabwürdigend empfunden wird.

Opfer dieser Belästigungen sind Frauen aller Altersgruppen, unabhängig davon, ob sie allein leben, mit einer Partnerin/einem Partner zusammen oder ob sie verheiratet sind.



"Geben Sie mir doch gleich mal den Report über die sexuelle Belästigung der Frau im Beruf runter, Frau Bangemann"

Reaktionen

Wenn Frauen eine sexuelle Belästigung erleben, sind viele so überrascht, daß es nicht zu einer spontanen Gegenreaktion kommt. Die dabei auftretenden Gefühle schwanken zwischen Empörung, Verletzung, Verängstigung, Bedrohung und Erstarrung. Als Folge entstehen Ohnmachtsgefühle und Hilflosigkeit. Das fortwährende Erleben einer sexistisch geprägten Arbeitssituation führt zu starker Verunsicherung, Angst und Selbstzweifeln. Längerfristige Auswirkungen sind ein verändertes Verhältnis zur Arbeit, Angst vor weiteren Schikanen, Mißtrauen, Reizbarkeit, Unzufriedenheit bis hin zu Krankheitssymptomen in Folge von psychischem Dauerstreß. Dies kann so weit gehen, daß eine Frau die Kündigung einreicht, um der sie belastenden Situation nicht mehr ausgeliefert zu sein.

In der Untersuchung des BMJFFG wurden von den befragten Frauen verschiedene Strategien genannt, die sie als Reaktion auf die Belästigungssituation und deren Verarbeitung entwickelten.

Häufig angewendet werden Ausweichmanöver wie Ignorieren, Vermeiden, aus dem Weg gehen, scherzhafter Umgang, Verändern der Kleidung oder des eigenen Verhaltens.

Direkte Konfrontation mit dem Belästiger (zur Rede stellen, körperliche Abwehr) oder offene Gegenwehr (offizielle Beschwerde) sind eher selten. Das hat mehrere Gründe.

1. Frauen äußerten die Angst, durch aggressive Abwehr weitere Belästigungen zu provozieren.
2. Offensives Verhalten paßt nicht zu den Rollenerwartungen, die an Frauen gestellt werden, so daß es zu Konflikten mit anderen KollegInnen kommen kann.
3. Die Frauen befürchten, durch eine direkte Konfliktsituation die Arbeitsatmosphäre zu verschlechtern.
4. Außerdem haben die Betroffenen Angst vor negativen Konsequenzen bei Beurteilungen, Aufstieg usw.

Trotz der realen Ängste bewerten Frauen die offensiven Strategien im Durchschnitt besser, da sie zu größerem Erfolg bei der Abwehr von sexuellen Belästigungen führen.

Deutlich wurde bei der Befragung eine negative Haltung gegenüber den Vertretungsinstitutionen (Personal-, Betriebsräte). Sie seien oft nicht in der Lage, mit der betroffenen Frau oder dem Thema adäquat umzugehen. Dazu tragen hauptsächlich mangelnde Aufklärung, Probleme mit dem Durchbrechen eines Tabuthemas, Vorurteile und unreflektierte eigene Werte bei. Strategien der Konfliktvermeidung (Bagatellisierung, Ablehnung) sind daher nicht selten. Statt nach einer positiven Lösung für die Frau zu suchen (z. B. Sanktionen gegen den Belästiger), wird häufig ihr die Versetzung angeboten. So geraten Frauen in eine doppelte Opferrolle und haben zusätzlich zur schon erlittenen Belästigung auch noch negative Konsequenzen zu fürchten, wenn sie sich wehren oder um Unterstützung bitten. Dabei geht es um die Einhaltung bestehender Rechte, die ihnen verweigert wird, obwohl die Vertretungsinstitutionen verpflichtet sind, den Beschwerden nachzugehen.



Rechtliche Situation

Zwar gibt es (noch) kein eigenes Gesetz gegen sexuelle Belästigung, doch lassen sich verschiedene Paragraphen aus dem Straf- und Arbeitsrecht anwenden. Folgende Paragraphen stehen zur Verfügung:

Strafrecht:

- § 174, Ziffer 1: sexueller Mißbrauch von Schutzbefohlenen
 - § 177: Vergewaltigung
 - § 178: Nötigung zu sexuellen Handlungen
 - § 179: sexueller Mißbrauch Widerstandsunfähiger
 - § 182: Verführung Minderjähriger
 - § 183 exhibitionistische Handlungen
 - § 184 I, Ziffer 1, 2, 5, 6: Verbreitung pornographischer Schriften
 - § 185: Beleidigung und tätliche Beleidigung
 - § 186: üble Nachrede
 - § 187: Verleumdung
 - § 223: Körperverletzung
 - § 224, 225: Körperverletzung mit besonders schweren Folgen
- Strafanzeige und Strafantrag können bei der Polizei, der Staatsanwaltschaft oder dem Amtsgericht eingereicht werden.



Arbeitsrecht:

Ein Arbeitsverhältnis obliegt einer rechtlichen Obhuts-, Rücksichts- und Informationspflicht beider Seiten. Bei Verletzung dieser Pflichten sind ArbeitgeberInnen zu Sanktionen berechtigt. In diesem Zusammenhang hat das Bundesarbeitsgericht 1986 entschieden, daß eine fristlose Kündigung bei sexuellen Handgreiflichkeiten, unsittlichen Berührungen und sexuell gefärbten Äußerungen gerechtfertigt ist. Andere Arbeitsgerichte haben sich in ihren Entscheidungen diesem Urteil angeschlossen. Auch das Disziplinarrecht für BeamtenInnen sieht entsprechende Maßnahmen vor. In diesem Kontext kann das Bürgerliche Gesetzbuch herangezogen werden:

- § 611 a: generelles Diskriminierungsverbot
- § 612a: Maßregelungsverbot
- § 823 I, II: unerlaubte Handlungen

Auch Betriebs- und Personalräte sind bestimmten rechtlich geregelten Pflichten unterworfen (Betriebsverfassungsgesetz):

- § 75 Abs.1: Verhinderung von Geschlechtsdiskriminierung im Betrieb
- § 80 Abs.1 Nr.1, § 68 Abs.1 Nr.2 (BPersVG): Überwachung der bestehenden Schutzgesetze

§ 75 Abs.2: Förderung und Sicherung der Einhaltung der Persönlichkeitsrechte.

Mitbestimmungsrecht besteht z. B. auch nach § 87 Abs.1 Nr.1. Sexuelle Belästigung be-
rührt hier 'Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Be-
trieb'.

§ 84, 85 geben die Möglichkeit zur offiziellen Beschwerde gegen sexuelle Belästigung
(Beschwerderecht bei der zuständigen Interessenvertretung).

Studentinnen

Wie bereits erwähnt, ist die Situation von Frauen an der Hochschule etwas differenzierter.
Arbeitnehmerinnen brauchen vor Ort eine starke Interessenvertretung der jeweiligen
Gruppe. Zu begrüßen wäre es auch, wenn Frauen sich verstärkt in Gremien engagieren
und dort für ihre Rechte eintreten. Dabei ist die Zusammenarbeit mit der zuständigen
Frauenbeauftragten (Fachbereich oder Senat) sehr wichtig.

Anders sieht es bei den Studentinnen aus. Zwar haben sie als Interessenvertretung einen
AStA, in Paderborn aber gibt es kein offizielles AStA- Lesben- oder Frauenreferat. Hier ist
die Anlaufstelle der autonome Frauenprojektbereich (vom AStA abgetrennt, da dieser die
Arbeit der engagierten Frauen nicht unterstützt).

Studentinnen sind dem Machtmißbrauch durch Lehrende zweifach ausgesetzt. Die Situa-
tion zwischen Lehrenden und Studentinnen ist ohnehin schon von Abhängigkeit geprägt.
Lehrende können akademische Unterstützung und Hilfe geben oder verweigern. Dazu ge-
hören auch ein guter Studienverlauf und -abschluß und die Möglichkeit einer beruflichen
Karriere. Durch sexuelle Belästigung fühlen sich die betroffenen Frauen in ihrer intellek-
tuellen Leistung in Frage gestellt und abqualifiziert. Wehren sie die Belästigung ab, müs-
sen sie u. U. damit rechnen, schlechter bewertet zu werden oder durch Prüfungen fallen-
gelassen zu werden, weil der Lehrende sich für die Abfuhr rächen will.

Sehr verbreitet im Hochschulalltag sind auch die sogenannten "Betttscheine". Damit ist
gemeint, daß Lehrende Studentinnen anbieten, einen Schein durch eine sexuelle Gegenlei-
stung zu erwerben, statt durch Hausarbeit oder Klausur. Auch hier wieder das Problem:
Weigern sich die Studentinnen, haben die Lehrenden aufgrund ihrer Machtposition die
Möglichkeit, schlechter zu bewerten oder durchfallen zu lassen. Der reibungslose Studien-
verlauf der Studentinnen ist damit gefährdet, die eigentliche Lehre und der Auftrag, der
damit verbunden ist, wird nicht erfüllt. Die berühmte Autonomie der Lehrenden wirkt sich
zum Nachteil der Studentinnen aus. "Sexuelle Belästigung bedeutet das Ausnutzen der
Machtposition des Lehrenden durch die Sexualisierung der Lehrsituation zur Befriedigung
persönlicher Bedürfnisse. Es handelt sich somit um eine Frage der professionellen Ethik."

Doch auch Lehrende sind nicht unangreifbar. Zwar ist es schwierig nachzuweisen, eine
Prüfung als Folge einer abgewehrten sexuellen Belästigung nicht bestanden zu haben, aber
Studentinnen können z. B. beim Prüfungsamt angeben, daß sie den Prüfer nicht möchten.
Die Strategie heißt hier: Öffentlichkeit schaffen. Es ist auch möglich, die Frauenbeauf-
tragte ins Vertrauen zu ziehen, so daß sie ein Gespräch mit dem Belästiger führt oder eine
Dienstaufsichtsbeschwerde beim obersten Dienstherrn, dem Rektor, einreicht. Außerdem
ist die Klage über das Zivilrecht (Strafrecht) möglich.

Was muß sich ändern???

Damit Frauen ihr Arbeitsleben ohne Angst vor Beeinträchtigung führen können, ist es
wichtig, die Diskussion über sexuelle Belästigung nicht auf einer persönlichen Ebene zu
führen. Eine gute Arbeitsatmosphäre kann nur erreicht werden, wenn der Abbau der Belä-
stigungen als betriebliche Aufgabe verstanden wird, zu der alle beitragen. Möglichkeiten
sind:

- a) Aufklärung
- b) Fortbildungsseminare für die Interessenvertretungen
- c) Betriebsvereinbarungen (Sanktionen gegen Belästiger, offizielle Anlaufstellen für
belästigte Frauen)
- d) Dienstvereinbarungen, Tarifverträge, Arbeitsschutzverordnungen, Arbeitsschutzge-
setze, Erweiterung der Antidiskriminierungsvorschriften.

Einige dieser Möglichkeiten sind bereits modellhaft umgesetzt worden. 1992 nahm z. B. das BMJFFG die "Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" in die Geschäftsordnung des Ministeriums auf. An verschiedenen Hochschulen gibt es bereits Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung. Der Senat der Universität Bremen hat 1992 die Einrichtung einer universitären Koordinations- und Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz beschlossen. Gleichzeitig wurde eine "Richtlinie gegen sexuelle Belästigung und Gewalt" erstellt.

Diese Beispiele zeigen, daß es möglich ist, positive Lösungen zu finden und Schutzmaßnahmen für die Einhaltung der Rechte von Frauen zu ergreifen. Die hier vorgestellten Ideen sollten von anderen Institutionen aufgegriffen werden, betroffene Frauen sollten sich trotz berechtigter Ängste zur Wehr setzen und sexuelle Belästigungen öffentlich machen. Hier wie bei anderen Formen sexueller Gewalt gegen Mädchen und Frauen gilt, daß der beste Schutz der Täter das Schweigen der Opfer ist.



Mechthild Vahsen

Sexuelle Belästigung von Frauen an der Hochschule

Die Frauenbeauftragte der Universität-GH Paderborn informiert:

In den vergangenen Monaten hat es an der Universität verschiedene Fälle sexueller Beleidigung, Belästigung und Nötigung von Frauen gegeben.

Alle Frauen, die verbal und/oder körperlich bedroht worden sind oder werden und aufgrund dessen in ihrer Bewegungsfreiheit innerhalb der Universität - aber auch außerhalb - eingeschränkt sind, sollten dies der Frauenbeauftragten oder dem Frauenprojektbereich mitteilen. Diese Berichte werden anonym behandelt, und gegen den Willen der Betroffenen werden keine Schritte unternommen.

Ziel ist es, die verborgene Gewalt gegen Frauen zunächst sichtbar zu machen, um letztlich konkrete Maßnahmen gegen die Täter ergreifen zu können. Viele betroffene Frauen schweigen aufgrund von Scham, aber auch aufgrund der Angst, ihnen könnte nicht geglaubt werden oder weil sie nachteilige Folgen ihres Schritts an die Öffentlichkeit befürchten.

Untersuchungen haben ergeben, daß Frauen, die den Belästiger zur Rede stellten, sich gegen ihn handgreiflich zur Wehr setzen oder ihm damit drohen, die Belästigungen öffentlich zu machen, einen größeren Erfolg erzielen, als jene Frauen, die sich defensiv verhalten, indem sie z.B. hoffen, die Belästigung durch Ignoranz zu beenden.

Werden Sie sexuell belästigt? Was ist zu tun?

- * Glauben Sie nicht, Sie seien selber daran schuld
- * Protestieren Sie! Sagen Sie dem Belästiger ganz klar, was Sie an seinem Verhalten auszusetzen haben, was Sie stört. Lassen Sie sich auf keine Diskussion ein, ob Sie zu empfindlich sind oder alles ganz anders gemeint war. Sie haben ein Recht darauf, respektvoll behandelt zu werden.
- * Sprechen Sie mit Ihren Arbeitskolleginnen. Finden Sie heraus, ob auch andere schon belästigt wurden.
- * Legen Sie ein Protokoll an: Schreiben Sie auf, was passiert ist - den exakten Wortlaut bzw. Handlungsablauf, die Namen möglicher ZeugInnen, Datum, Uhrzeit und Ort des Vorfalls. Ergänzen Sie die Aufzeichnungen um jeden weiteren Übergriff. Bewahren Sie sie an einem sicheren Ort auf, am besten zu Hause. Werfen Sie die Notizen

nicht weg. Es kann sein, daß Sie die Aufzeichnungen sehr viel später einmal brauchen.

- * Wenden Sie sich an Ihre(n) Vorgesetzte(n). Wenn Ihr Vorgesetzter Sie belästigt, wenden Sie sich an seine (n) Vorgesetzte(n). Legen Sie ihre Aufzeichnungen (und ggf. die die anstößigen Bilder) vor.
- * Wenden Sie sich an Ihre Frauenbeauftragte oder Ihren Personalrat um Hilfe bei diesen Schritten oder außerhalb Ihres Betriebes/Ihrer Uni an die kommunale Gleichstellungsstelle, eine Frauenberatungsstelle, Pro Familia etc.
- * Sollte das alles nichts nützen, reichen Sie bei der Hochschulleitung oder den Frauenbeauftragten der Hochschule eine formelle Beschwerde ein.
- * Wenden Sie sich an eine Anwältin/einen Anwalt mit Erfahrung in diesen Fragen. Sexuelle Belästigung verstößt gegen das Gesetz! Adressen erfahren Sie bei den Frauenberatungsstellen.
- * Erstellen Sie Strafanzeige bei der Polizei, wenn Sie vergewaltigt oder körperlich mißhandelt wurden. Lassen Sie sich vom Notruf für vergewaltigte Frauen beraten.

Frauenbeauftragte des Senats, Irmgard Pilgrim, H2.311, Tel. 60 2854

Frauenprojektbereich, ME 0.204, Tel. 60 3179

taz, 1.9.94

Gesetz gegen Grapscher

■ Jetzt: Abmahnung bis Entlassung

Bonn (AP/taz)—Gute Nachrichten für Frauen: Morgen tritt das Gleichberechtigungsgesetz in Kraft, das Frauen unter anderem erheblich mehr Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz garantiert. Chefs und Arbeitgeber müssen nach den neuen Regelungen Maßnahmen ergreifen, daß Untergebene nicht und vor allem nicht wiederholt sexuell belästigt werden. Wer trotzdem grapscht oder verbal belästigt, dem droht ab jetzt Abmahnung, Versetzung oder sogar die Entlassung. Und

wer sich belästigt fühlt, kann sich nicht nur beschweren, sondern sogar unter bestimmten Voraussetzungen die Arbeit verweigern. Das Ministerium erklärte, die bisherigen Unklarheiten in der Schadenersatzregelung würden durch eine klare Entschädigungsregelung für die diskriminierte Person abgelöst. Frauen erhalten wenn sie bei der Bewerbung keine faire Chance hatten, einen gesetzlichen Entschädigungsanspruch in Höhe von höchstens drei Monatsverdiensten.



Zwischen Lust und Belästigung: (Soft-) Pornos am Computer

Ursula Schwolle

FIFF-Regionalgruppe Paderborn
(Forum Informatikerinnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung)

Erotische Bilder von Bikini-Schönheiten am Strand, gefesselte Frauen in Vergewaltigungsszenen, Sex-Posen zwischen Frau und Pferd - was da so über die Bildschirme flattert, läßt keine Männerträume unerfüllt und läßt Frauen den Atem stocken! Was Männer schon seit Jahren in vielfältigen Formen anregt, dürfte spätestens seit dem Artikel "Pornos im Uni-Computer" in EMMA 12/91 auch einer breiteren weiblichen Öffentlichkeit nicht mehr ganz unbekannt sein (vgl. auch Rundbrief 5, März 1992, der GI-Fachgruppe "Frauenarbeit und Informatik", S. 18-20). So sind z.B. Informatik-Studentinnen regelmäßig damit konfrontiert, daß in den Rechner-Pools ihrer Uni männliche Kommilitonen sitzen, die ihren Bildschirmhintergrund mit einer leicht oder gar nicht bekleideten Frau schmücken. Wagt die Studentin überhaupt, aus ihrem mulmigen Gefühl heraus ihren Kommilitonen darauf hinzuweisen, daß sie sich durch dieses Bild belästigt fühlt, dann handelt sie sich höchstens noch hämisches Grinsen und dumme Sprüche ein: "Du bist ja wohl total verklemmt!"

Wer von beiden hier verklemmt ist oder sexuelle Defizite aufzuarbeiten hat, sei mal dahingestellt. Tatsache ist, daß viele Frauen sich nicht nur durch Computer-Pornographie, sondern auch durch halbnackte Busen in Erotikbildern belästigt fühlen, denen sie unfreiwillig am Arbeitsplatz ausgeliefert werden. Das Arbeitsklima wird dadurch enorm beeinträchtigt; die Studentinnen werden aus öffentlichen Rechner-Pools ausgegrenzt. Mitarbeiterinnen in Universitäten oder Betrieben wagen gewisse Büros oder Rechenzentren nicht mehr zu betreten, da sie sich nicht diesem herabwürdigenden Klima unterziehen wollen. Sie wollen nicht von ihren männlichen Kollegen unterschwellig oder direkt mit den Schönheiten auf deren Bildschirmen verglichen werden und so zusätzlich als Objekt dienen.

Trotz einiger technischer Einschränkungen an verschiedenen bundesdeutschen Hochschulen (vielfach als Reaktion auf den oben erwähnten EMMA-Artikel) wandern weiterhin Megabytes von Daten mit pornographischem Inhalt durch die Rechnernetze und werden auch täglich konsumiert.

Können wir noch Hoffnung darauf haben, daß bei den Pornoguckern Einsichten erzielt und Selbstregulierungsmechanismen in Gang gesetzt werden können? Gewalt gegen Ausländer (vielleicht auch Ausländerinnen?) wird in den Netzen häufig geächtet. Sind die Frauen hier die Menschen dritter Klasse, deren Vergewaltigungen in Bild und Text zur alltäglichen Normalität gehören?

Die Pressefreiheit - auch in Computernetzwerken - ist als hohes Gut anzusehen, deshalb wollen und können wir keine Zensurzentralen schaffen. Wird solche Freiheit jedoch mißbraucht, um frauendiskriminierende Darstellungen zu verbreiten und konsumieren, so wird damit die Freiheit von Mitmenschen eingeschränkt, weil Frauen durch den unfreiwilligen Konsum solcher Inhalte in öffentlich zugänglichen Arbeitsräumen belästigt und in ihrem Handlungsspielraum beeinträchtigt werden. Um auf diese Situation aufmerksam zu machen, haben wir in der FIFF-Regionalgruppe Paderborn ein Poster entworfen. Mit einem Plakat oder einem moralischen Appell läßt sich das Problem zwar nicht aus der Welt schaffen. Wir wünschen uns aber, daß durch die Verbreitung des Posters in möglichst vielen Rechnerräumen und an Arbeitsplätzen, wo Computer benutzt werden, ein kleines Zeichen gesetzt wird. Es soll nicht jeder einzelnen Person, die sich durch Geschlechterdiskriminierung belästigt fühlt, überlassen bleiben, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Wir hof-

fen, daß dieses Zeichen vielfältige Diskussionen auslösen und somit zum Nachdenken anregen wird.

Hinweise zur Posterbestellung

Das Poster (DIN A 2, farbig mit rotem Hintergrund) kostet 3,- DM pro Stück. Für die Verpackung (Versandrolle) müssen wir bei der Bestellung bis zu 8 Postern 2,- DM berechnen. Für 9-15 Poster kostet die Verpackung 2,50,-DM (größere Mengen auf Anfrage). Der Versand als Päckchen kostet 5,- DM im Inland. Wer die Poster ins Ausland geschickt bekommen möchte, möge vorher die Versandkosten erfragen. Der Sendung wird jeweils eine Quittung beiliegen (Mehrwertssteuer kann nicht ausgewiesen werden). Aufgrund der unverhältnismäßig hohen Versandkosten empfehlen wir, möglichst **Sammelbestellungen** aufzugeben.

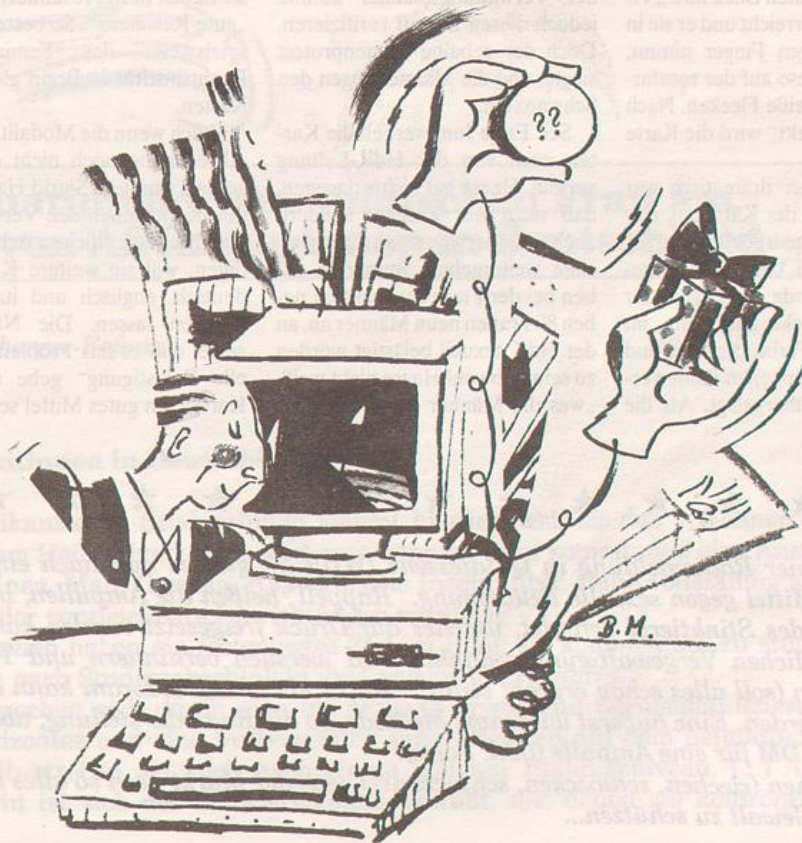
WICHTIG: Um den Versand möglichst rationell zu gestalten, können Zahlungen nur per Vorkasse akzeptiert werden. Ihr könnt der Bestellung entweder einen Verrechnungsscheck (auf ein Konto eines deutschen Geldinstituts) beilegen oder den Gesamtbetrag vorab auf das folgende Konto überweisen:

Joachim Deckers, Paderborn
Volksbank Paderborn, BLZ 472 601 01, Kto.Nr. 883 0064 800
Verwendungszweck: Stichwort "FIFF-Poster" mit gewünschter Anzahl und eigener Adresse eintragen.

(Ist in der Adresse keine Name angegeben, ist der Name der Bestellerin gleich dem der Kontoinhaberin/Einzahlerin). Bei Zahlung per Überweisung ist eine schriftliche Bestellung nicht unbedingt erforderlich. Achtet dann aber darauf, daß Eure komplette Anschrift auf dem Überweisungsformular gut lesbar ist. Der Versand erfolgt jeweils erst nach Eingang der Zahlung.

Hinweis: Zum Zweck der Bearbeitung der Bestellungen werden die personenbezogenen Daten vorübergehend in einer Datei gespeichert. Sie werden auf keinen Fall an Dritte übermittelt. Die Datei wird nach Beendigung der Versandaktion wieder gelöscht werden.

Rückfragen unter Tel. 05251-59332 (Joachim Deckers) oder vorzugsweise per E-mail (acki@uni-paderborn.de).





■ Hochschule der Künste bietet „Visitenkarten“ der besonderen Art gegen sexuelle Belästigung an / Die Hälfte der 10.000 Karten wurde bereits an die Frau gebracht

Eine Frau im Minirock in der U-Bahn, ihr gegenüber ein Mann. Seine Augen gleiten über ihr Gesicht, die Brust und die Beine. Nervös schlägt sie diese übereinander und versucht, das Kleid über die Knie zu ziehen. Sie windet sich unter seinen Blicken und wünscht sich nichts sehnlicher, als daß er endlich aussteigt.

Zum Glück können wir Frauen das Aussitzen jetzt wieder unserem männlichen Bundeskanzler überlassen. „Endlich haben Frauen was in der Hand“, freut sich die Frauenbeauftragte der Hochschule der Künste (HdK), Sigrid Haase, über die „Visitenkarten“, die Regina Sankowsky und Annette Michael von der Agentur „bin?!der und partnerinnen“ im Rahmen einer Kampagne zum Thema sexuelle Belästigung an der HdK hergestellt haben. Das Besondere an den Karten: Wenn die Frau in der U-Bahn dem Mann mit dem aufdringlichen Blick ihre „Visitenkarte“ überreicht und er sie in seine schwitzigen Finger nimmt, hinterlassen diese auf der rosafarbenen Karte weiße Flecken. Nach dem „Höhepunkt“ wird die Karte wieder rosa.

Nicht weniger dramatisch war das „Vorspiel“ der Kärtchen. Die an der HdK gedruckten Karten wurden in zwei Verfahren hergestellt: Erst wurde im Offset der Text aufgedruckt und dann im Siebdruck die Farbe, die teuer und nur auf verschlungenen Pfaden erhältlich ist, drübergelegt. Als die

Sie haben gerade eine Frau sexuell belästigt. Diese Karte ist chemisch präpariert. In den nächsten Stunden werden Sie erhebliche Störungen im Genitalbereich feststellen. Spätestens jetzt ist es an der Zeit, über Ihr Verhalten nachzudenken und derartiges in Zukunft zu unterlassen!

Abbildung: taz

Drucker die Karten beschneiden (!) sollten, weigerten sie sich, diese wegen der angekündigten „erheblichen Störungen im Genitalbereich“ auch nur anzufassen. Die Verwaltungsleitung wollte sie gar einstampfen – Klappe zu, Affe tot. Begründung: Die Karten seien nicht „geschmackssicher“. Keiner der Verwaltungsmänner konnte jedoch diesen Begriff verifizieren. Doch der geballte Frauenprotest siegte, und die Männer zogen den Schwanz ein.

Seit Ende Juni werden die Karten auch von der HdK-Leitung verteilt. Haase hat nichts dagegen, daß nicht nur Frauen, sondern auch Männer diese an ihresgleichen weitergeben. Immerhin gaben bei der Fragebogenaktion neben 80 Frauen neun Männer an, an der HdK sexuell belästigt worden zu sein. Obwohl Haase nicht weiß, „was die Männer für Witze über

die Karte machen“, ist sie überzeugt, daß sie sich zumindest Gedanken zum Thema sexuelle Belästigung machen würden. Von den 10.000 Karten wurde bereits die Hälfte in Umlauf gebracht. Nachdem die Frauenbeauftragte Haase ihre Kolleginnen an Hochschulen in allen Bundesländern angeschrieben hatte, resümiert sie eine „gute Resonanz“. So bestellte beispielsweise das Feministische Rechtsinstitut in Bonn gleich 300 Karten.

Auch wenn die Modalitäten der Abrechnung noch nicht definitiv geklärt sind und Sigrid Haase und ihre Kolleginnen den Versand neben ihrer eigentlichen Arbeit erledigen, will sie weitere Karten in deutsch, englisch und italienisch drucken lassen. Die Nachfrage zeige, daß es das Problem „sexuelle Belästigung“ gebe und die Karten ein gutes Mittel seien, sich

zu wehren. Eine eventuelle Neuauflage hofft sie durch die Einnahmen zu finanzieren. Auch die Karten, die die Erfinderinnen Regina Sankowsky und Annette Michael als deren Auftraggeber Rechnung stellten, sollen erstellt werden.

Das Büro „bin?!der und partnerinnen“, das mit den Visitenkarten Frauen etwas in die Hand geben will, um sich zu wehren, „ohne in direkte und persönliche Konfrontation begeben zu müssen“ (Sankowsky), mußte sich vor zwei Jahren den Vorwurf sexueller Diskriminierung von Frauen gefallen lassen. Damals wollten sie um anderem auch in der taz eine Fahrradbeilage schalten, die sich speziell an Frauen wandte. Mit mehreren Doppelseiten nackter Männer schwänze, die nicht einmal Platz für die kleinste Fahrradspeiche ließen, sollten Frauen „mit der richtigen Einstellung in den Sattel gegeben“ werden. Nach langen Front- und Wider-Diskussionen in der taz und nachdem die Agentur gesucht hatte, die Beilage ohne vorherige Angabe des Inhalts ins Büro zu bringen, entschied der damalige Chefredakteur, die Beilage mit „Ästhetik klassischer Schwul pornos“ aus Rücksicht auf Leserinnen und Angst vor Abolitionsgungen abzulehnen.

Bestellung der „Visitenkarten“: Preis von 50 Pfennig, ab 300 Stück 30 Pfennig, bei der Frauenbeauftragten der HdK, Ernst-Reuter-Platz 10, 10587 Berlin, Tel. 31 85 26 47 Barbara Boll



Laut einer Radiomeldung in Quintessenz (WDR 2), gibt es nun auch ein in der Schweiz entwickeltes neues Mittel gegen sexuelle Belästigung. "Rappell" heißen die Ampullen, in denen sich ein äußerst übelriechendes Stinktioröl befindet, welches auf Druck freigesetzt werden kann. Der unerträgliche Geruch soll jeglichen Vergewaltigungsgedanken und -versuch verhindern und Täter unweigerlich zur Flucht zwingen (soll alles schon erprobt sein!-?). Durch eine Art Deodorant kann der Anti-Duft wieder neutralisiert werden. Eine äußerst wirksame Methode, so die Radiodarstellung, aber doch auch eine kostspielige: 57,40,- DM für eine Ampulle (inkl. Porto)!

Mal sehen (riechen, schmecken, schlucken??), was der Markt noch so alles hergibt, um Frauen vor männlicher Gewalt zu schützen...

(B.M.)



Fremdsein in Europa aus Frauensicht

Rassistische und rechtsradikale Gewalt haben in unserem Land erschreckende Ausmaße angenommen. Seit den blutigen Ereignissen im Herbst 1991 reißen die Gewalttaten nicht ab. Allein in NRW wurden 1993 2.106 fremdenfeindliche Straftaten verübt, wobei 263 Menschen verletzt und 6 getötet wurden.

Auch in Paderborn ist die zunehmende Ausländerfeindlichkeit spürbar, das zeigte u.a. auch der Übergriff auf eine afrikanische Studentin.

Angesichts der rassistischen Gewalt und des rechten Terrors erscheint es immer dringender, die vielschichtigen Ursachen und Ausdrucksformen von Rassismus in unserer Gesellschaft und im Denken und Handeln jeder/jedes einzelnen offenzulegen und ihnen entgegenzuwirken.

Besonders betroffen von rassistischen Übergriffen sind immer wieder Frauen und Kinder.

Aus diesem Grund hatte die Frauenbeauftragte der Universität-GH Paderborn eine Vortragsreihe vom November'93 bis Februar'94 zum Thema: "Fremdsein in Europa" organisiert.

In diesem Rahmen fand ein Vortrag von Claudia Roth, Abgeordnete der Grünen im Europäischen Parlament und Mitarbeiterin im Untersuchungsausschuß Rassismus, mit dem Thema: "Rassismus, Ausländerfeindlichkeit und Sexismus in Europa" statt.

Dr. Irmgard Klönne, Politikwissenschaftlerin und Soziologin, referierte zu dem Thema: "Feministische Theorien und Rassismus - Aktuelle Debatten in der Frauenbewegung".

Frau Grunert aus Leipzig beschloß die Vortragsreihe mit dem Thema: "Frauen und Rassismus in den neuen Bundesländern".

Der Vortrag von Dr. Pierrette Herzberger-Fofana von der Universität Erlangen "Rassismus und Sexismus - die besondere Unterdrückung der afrikanischen Frau" konnte wegen Erkrankung der Referentin nicht stattfinden. Die Autorin genehmigte uns freundlicherweise den Abdruck eines Vortrages, den wir hier auszugsweise veröffentlichen.

Zudem weisen wir darauf hin, daß Frau Herzberger-Fofana zur diesjährigen Frauenforums-Reihe nach Paderborn eingeladen wurde und für eine Veranstaltung am 21. Oktober '94 ihr Kommen zugesagt hat. Die genaue Orts- und Zeitangabe bitten wir den Aushängen und Veranstaltungshinweisen des Frauenforums zu entnehmen.



Zur Situation der ausländischen Frau am Beispiel von Afrikanerinnen in Deutschland

von Dr. Pierrette Herzberger-Fofana

(...)

Afrikanische Studentinnen in Deutschland

Die Mehrzahl der afrikanischen Studentinnen kommt hierher, weil sie das von ihnen gewünschte Fach in ihrem Heimatland nicht studieren können; dazu kommt, daß eine Anzahl von Ländern (wie Guinea, Mali, Gambia, Kapverdische Inseln) über keine vollständig ausgebaute Universität oder vergleichbare Einrichtungen verfügen.

Die meisten Studentinnen haben ein festgelegtes Ziel im Kopf: sie kommen um zu studieren und beabsichtigen nach Studienabschluß in ihr Land zurückzukehren.

Afrikanerinnen versprechen sich durch eine im Ausland erworbene Berufsqualifizierung ihres kulturellen Horizontes und eine Verbesserung ihrer Chancen auf dem heimatischen Arbeitsmarkt. Deshalb streben sie auch nach einem höheren Bildungsniveau. (...) Aber kaum eine Afrikanerin ist sich der Schwierigkeiten bewußt, mit denen sie konfrontiert

wird, zumal zurückkehrende afrikanische Studentinnen solche Probleme, wie das wohlge-
hütetste Geheimnis der Welt, verschweigen. (...) Im folgenden möchte ich einige von diesen
Schwierigkeiten erwähnen, die sich als wahre Hintergründe darstellen. Sie sind selbstver-
ständlich je nach Person, Stand und Status mehr oder weniger ausgeprägt.

Die afrikanischen Studentinnen bilden eine marginale Gruppe innerhalb der Universität,
die besonderen Belastungen und Schwierigkeiten ausgesetzt ist, aber leider nicht zur
Kenntnis genommen wird. Die Anforderungen einer deutschen Universität setzen Anforde-
rungen voraus, die im krassen Widerspruch zu der primären Erziehung stehen, wie: selbst-
bewußtes Auftreten, Konkurrenzkampf und Leistungsprinzip. Diese Verhaltensweisen ent-
sprechen nicht den Herkunftsnormen ihrer Sozialisation und erschweren eine spätere Re-
integration im Heimatland. Gerade Mädchen, die aus traditionellen Familien stammen und
solche "manntypischen" Charaktere von Haus aus nicht besitzen, haben schwer darunter
zu leiden.

Zu den Studienschwierigkeiten kommt in den meisten Fällen für alle die, die nicht in den
Genuß einer staatlichen Unterstützung kommen, die finanzielle Mißlage. Die Kriterien für
die Vergabe von Stipendien sind je nach Ländern sehr unterschiedlich. Aber im allgemei-
nen sind (...) Stipendiatinnen (...) gezwungen, sich das nötige Geld während der Semester-
ferien zu erarbeiten, da das Ausländergesetz eine Erwerbstätigkeit nur während dieser
Zeit vorsieht. Die Verschärfung des Ausländergesetzes hat auch Veränderungen bzgl. der
Aufenthaltserlaubnis herbeigeführt. War es bis jetzt möglich, daß Studentinnen eine be-
grenzte Aufenthaltserlaubnis erhielten, ist diese Möglichkeit abgeschafft und durch eine
Aufenthaltserlaubnis ersetzt worden. Diese wird in der Regel für zwei Jahre erteilt, mit
einer einmaligen Verlängerung und enthält eine wichtige Klausel für StudentInnen: das
Verbot des Fachwechsels. das heißt im Klartext, daß trotz Schwierigkeiten, mit denen die
Ausländerinnen am Anfang des Studiums konfrontiert werden, die volle Studienregelzeit
von 8 Semestern gesetzlich festgelegt ist. So wundert es nicht, daß die Anzahl der Studien-
abbrecherinnen unter solchen Umständen zunehmen wird.

Von der Studentin zur Staatenlosen, zur Asylbewerberin

Die politischen Unruhen, die manche afrikanischen Länder erschüttern, haben auch Kon-
sequenzen für Frauen, die hier leben. So bedeutet ein Machtwechsel in der Heimat häufig
den Verlust der Staatsangehörigkeit für die im Ausland lebenden Afrikanerinnen. Die Bot-
schaften weigern sich, den Paß zu verlängern, was den Verlust der Aufenthaltserlaubnis
zur Folge hat und somit entsteht ein neuer rechtlicher Status: Staatenlose bzw. Asylbewer-
berin.

Neue Machtgegner in Afrika fürchten nichts mehr als afrikanische Exilierte, die den Ruf
genießen, Regimegegner zu sein. Um sie in Schach zu halten, treffen solche Regierungen
Vorsichtsmaßnahmen, wie den Entzug des Reisepasses, die über ihr Ziel hinaus schießen.
Dieser Aspekt darf nicht verkannt werden, wenn man die Problematik der Asylbewerber
beleuchten will. Beispielsweise werden Frauen von der eigenen Regierung verbannt, und
ohne eigenes Verschulden zu Asylsuchenden gemacht.

Ausländische Ehefrauen, Partnerinnen

Frauen, die als Begleitpersonen ihren Ehemännern nach Deutschland gefolgt sind, oder
Angetraute deutscher Männer, die aber selbst keine Möglichkeit haben zu studieren oder
zu arbeiten, sind auf Gedeih und Verderb von dem Ehemann abhängig, nicht nur finanziell,
sondern auch rein rechtlich. Die Aufenthaltserlaubnis wird im Rahmen der Familienzu-
sammenführung und nach Ermessen des zuständigen Beamten erteilt. So ist die ausländi-
sche Ehefrau in vielen Fällen gezwungen, sich der Ausbeutung durch ihren Ehemann zu
unterwerfen. Sie ist auf sein Wohlwollen angewiesen, denn ihr Aufenthaltsrecht fällt unter
die Ehe. So wundert es nicht, daß Ehemänner vereinzelt ihre Frauen zur Prostitution
zwingen können.

Die Eheschließung zwischen einer/einem Deutschen und einer/einem Ausländerin/in aus
nicht EG-Ländern garantiert **keine** unbefristete Aufenthaltserlaubnis für PartnerInnen
und kann bei Trennung infolge Scheidung oder Tod des Ehegatten wieder befristet werden.
Falls es sich um ein kinderloses bi-nationales Paar handelt, ist dies ein Grund zur Auswei-
sung der ausländischen Frau. Wenn die Ehe vor weniger als 5 Jahren geschlossen wurde,

wird die ausländische Ehefrau ebenfalls ausgewiesen, es sei denn sie erhält das Sorgerecht für gemeinsame Kinder.

Die unbefristete Aufenthaltserlaubnis wird i.d.R. nach 3 Jahren Eheleben erteilt. Dies bedeutet, daß sich die ausländische Ehefrau jedes Jahr um eine Aufenthaltserlaubnis bemühen muß. Dieser Unsicherheitsfaktor in der privaten Sphäre einer Familie widerspricht dem Geist des Grundgesetzes, der den "Schutz der Familie" garantiert.

Falls der Paß zwischendurch abläuft oder nicht rechtzeitig verlängert wird, kann das ein böses Nachspiel zur Folge haben: Die Ausländerbehörde leitet ein Verfahren gegen die Betroffenen ein, mit der folgenden Begründung: Verstoß gegen das Ausländergesetz. So gerät frau in die Mühlen der Justiz aufgrund eines unbeabsichtigten Vergehens. Diese Erfahrung habe ich am eigenen Leibe spüren müssen, als mein Paß von der heimatischen Behörde mit einem Tag Verspätung verlängert wurde. Zu allem Unglück habe ich mir den Anspruch auf eine Aufenthaltsberechtigung verbaut, nachdem mein Paß im April 1989 am Frankfurter Hauptbahnhof gestohlen wurde. Für das Ausländeramt war ich 14 Tage lang nicht in der Lage mich auszuweisen (der neue Paß wurde beantragt) und damit zählen 17 Jahre Aufenthalt in der BRD nicht mehr, einschließlich 3 Kinder, die ich auf die Welt gebracht hatte, und das Entrichten der Steuern.

Von allen europäischen Staaten ist Deutschland das einzige Land, das keine Doppelstaatsangehörigkeit zuläßt. Diese starre Ablehnung ist ein Hindernis zur Integration der vielen hier lebenden Ausländer, die sich emotional mit ihrer Heimat verbunden fühlen. Zumal der Verzicht, wie er vorgesehen ist, einen Hauch von Verrat beinhaltet. Die zukünftig Eingebürgerte verpflichtet sich in einer Erklärung, die sie dem hiesigen Ausländeramt abgibt und die im offiziellen Amtsblatt ihrer Heimat erscheinen soll, daß sie freiwillig auf ihre Staatsangehörigkeit verzichtet.

Die Koppelung der Aufenthaltserlaubnis mit dem Ehemann wirkt wie ein Damoklesschwert, von dem der Mann Gebrauch machen kann, wenn er seine Frau zu verlassen gedenkt, oder sie zu entwürdigenden Handlungen zwingen will. Somit wird ihm die Möglichkeit gegeben, sich als Komplize und Helfershelfer der Ausländerbehörde zu betätigen; denn eine Erklärung seinerseits über die Zerrüttung seiner Ehe, kann das Ausländeramt dazu veranlassen, die Ausweisung der Ehefrau in die Wege zu leiten.

Ich möchte mich hier bei den vielen Organisationen (...) für ihren Beitrag zur Linderung der in Not geratenen Afrikanerinnen bedanken. Sie versuchen, das Wertgefühl dieser Frauen wieder aufzubauen, sie aus der Isolation herauszubringen und zu ihrem Recht zu verhelfen. Alle diese Institutionen (...) werden sicherlich zustimmen, daß ein eigenständiges Aufenthaltsrecht und der Anspruch auf eine Doppelstaatsangehörigkeit für AusländerInnen, die hier leben, manche Tragödien verhindern würde (Selbstmord, Selbstverbrennung...Alkoholismus, Prostitution). Daher sind Politiker und Politikerinnen gefordert, die ganze Problematik des Aufenthaltsrechtes von ausländischen Frauen zu überprüfen.

Ausländische Arbeitnehmerinnen

Nach § 19 des Arbeitsförderungsgesetzes brauchen ausländische Arbeitnehmerinnen aus Dritte-Welt-Ländern eine Arbeitserlaubnis. Dies Erlaubnis wird nach Lage des Arbeitsmarktes erteilt, um der Einstellung von deutschen und EG-Arbeitnehmern Vorrang zu geben.

Wir ausländische Arbeitnehmerinnen sind am Arbeitsplatz, im Alltag mit eurozentrischen Verhaltensweisen konfrontiert, die lähmend auf unsere Persönlichkeit wirken. Unsere Leistungen werden nicht als gleichwertig anerkannt und wir müssen immer wieder legitimieren, warum wir diesen Beruf ergriffen haben, warum wir dieses oder jenes Fach studiert haben. Dieser Zweifel an unserer eigenen Kompetenz, zerstört auf subtilere Art jegliche Entfaltungsbemühungen. Gerade in der Wissenschaft werden wir selten als gleichberechtigte Partnerinnen akzeptiert.

Rassismus und Sexismus

Das zunehmend "ausländerfeindliche" Klima zeigt auch Wirkungen bei den hierzulande lebenden Afrikanerinnen, die trivialen Anpöbelungen ausgesetzt werden. (...) abfällige Bemerkungen bei Einkauf, Arbeit und Wohnungssuche gehören zum Alltag. Ausländerinnen werden dann als Ventil für Frustration und Unzufriedenheit benutzt.

Der Rassismus in der Form von Vorurteilen gegenüber Menschen anderer Rasse ist gekennzeichnet durch eine negative Haltung zum Individuum. Er gehört auch zu den Faktoren, die den Welt- und Nachbarschaftsfrieden am stärksten bedrohen.

Der Rassismus ist nicht nur ein individuelles Problem, sondern auch ein gesellschaftliches und als solches soll er auch bekämpft werden. Wo sich Rassismus breit macht, läßt Gewalt und Sexismus nicht lange auf sich warten. Denn Gewalt ist die Antwort auf ungelöste Konfliktsituationen.

Die Verachtung gegenüber ausländischen Frauen oder Sexismus bringt zum Ausdruck, daß Frauen aufgrund ihrer Hautfarbe diskriminiert werden, und verbale Aggressionen dulden müssen.

Ich halte den Begriff "Fremdenfeindlichkeit", d.h. Xenophobie für irrelevant und insbesondere verharmlosend für die gegenwärtige Welle, die an Boden gewinnt. Nicht alle Fremden werden Opfer von rassistischer Gewalt. EG-Angehörige oder weiße Menschen aus anderen Ländern sind nicht die Zielscheibe von rassistischen Übergriffen.

Der Rassismus richtet sich einzig und allein gegen den augenfälligen Unterschied zwischen Menschen. Das beweisen die zunehmenden Angriffe auf Afro-Deutsche, die allein aufgrund ihrer Hautfarbe diskriminiert werden. Obwohl die Schwarzen, Deutsche im juristischen Sinne, keine Fremden in Deutschland sind.

Flüchtlinge, Asylbewerberinnen, Asylberechtigte

Für den Durchschnittsdeutschen sind viele von den Asylbewerber/innen Gesetzesbrecher/innen. Aber woher sollen Menschen, die an der Grenze nur das Wort "Asyl" kennen (...) wissen, daß sie bei Überschreitung der Grenze die Gesetze des Gastlandes mißbrauchen? Gerade für Afrikanerinnen, denen jahrelang eingetrichtert wurde, Europa als "Mutterland" zu betrachten, ist es schwer begreiflich, daß sie glatt unerwünscht sind. (...)

Da die BRD als demokratische Zufluchtsland in Afrika bekannt war, kamen viele Menschen hierher, die sich Schutz vor Verfolgung versprachen, aber kaum einer wußte, daß der Hauptgrundsatz der Immigrationspolitik Deutschlands lautet:

Die Bundesrepublik ist kein Einwanderungsland

Es hat sich aber erwiesen, daß die Einwanderung in ein europäisches Land politisch und ökonomisch bedingt ist. (...) Für Deutschland unterscheidet man zwei Gruppen von afrikanischen Flüchtlingen. Die eine kommt fast ausschließlich aus Krisengebieten wie Äthiopien, Liberia, Sierra-Leone, und die anderen aus Ländern, die als politisch instabil bezeichnet werden können und die die Demokratie mit Füßen treten (Zaire, Burundi, Ghana, Nigeria). (...)

Ich möchte nun die Motive erläutern, die Afrikanerinnen dazu bringen, ihre Heimat fluchtartig zu verlassen. Sie können folgendermaßen resümiert werden.

- Es sind Frauen, die versuchen sich eine Existenz aufzubauen. Darunter gibt es eine Anzahl von ihnen, die sich gegen Unterdrückung und Ausbeutung in ihrer Heimat zur Wehr gesetzt haben, und diesen Widerstand mit politischer Verfolgung bezahlen müssen.
- Frauen, die mit politisch aktiven Familienangehörigen verwandt, verheiratet oder verschwägert sind. Wenn ihre Männer im Gefängnis sitzen, werden sie mit Inhaftierung bedroht, auch wenn sie selbst nicht aktiv waren.
- Frauen, die aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer verfolgten ethnischen oder religiösen Minderheit diskriminiert werden.

Diese beiden letzten Motive dürfen wohl die häufigsten Begründungen bei dem Asylantrag sein und stellen eigentlich eine subtilere Form der Verfolgung dar. (...)

Frauenspezifische Verfolgungsgründe und Verletzung der Ehre sind Tabuthemen, die meist verschwiegen und in Asylanträgen selten erwähnt werden, weil sich die Frauen schämen, darüber zu reden. Alle diese Motive eröffnen den schmerzlichen Weg ins Exil.

In allen Fällen handelt es sich um Frauen, die entweder vor Hunger, vor politischer Verfolgung oder vor Krieg fliehen. Im weitesten Sinne sind alle diese Gründe politisch. Den meisten afrikanischen Ländern ist es nicht gelungen, aus der politischen Unabhängigkeit eine freie Wirtschaft und eine demokratische Nation herauszubilden, die die Flüchtlingsströme nach außen eindämmen könnten. So hoffen alle diese Frauen auf ein zukunftsversprechendes Leben und auf Arbeit, um ihre Lage zu verbessern. Der Wunsch, eine Arbeit auf-

zunehmen, bleibt das oberste Ziel aller Afrikanerinnen, die sich verantwortlich fühlen für die ganze Familie, die daheim geblieben ist. Zumal unter den Flüchtlingen manche Akademikerinnen oder Frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung zu verzeichnen sind, die aber keine Chance mehr haben, in ihrem Beruf zu arbeiten. Sie akzeptieren irgendeine Beschäftigung, die ihnen erlaubt ihren Unterhalt selbst zu bestreiten, gemäß der Erziehung, die sie erhalten haben. Für diese Frauen ist es entwürdigend, daß sie von der öffentlichen Hand leben müssen. (...) Das Arbeitsverbot im Ausländergesetz für Asylsuchende ist seit August '91 abgeschafft, aber eine Umänderung sieht vor, in welchem Bereich die Frauen arbeiten dürfen (Reinigung, Gastronomie), wenn keine deutsche Frau diese Tätigkeit ausüben will. (...)

Das Leben in einem fremden Land mit anderer Kultur, Religion, Sprache und mit anderem Klima stellt die afrikanische Frau vor neue Anforderungen. Im Gegensatz zu Frankreich, England, Belgien oder Portugal, also den ehemaligen Mutterländern, ist Deutschland für die durchschnittliche afrikanische Frau im wahrsten Sinne des Wortes Neuland, und die deutsche Sprache eine Fremdsprache. (...) Das Fehlen oder die unzureichende Beherrschung der Sprache führt auf die Dauer zu einer Art Isolation. Obwohl caritative und staatliche Institutionen allerlei Sprachkurse anbieten, ist das Angebot mangelhaft.

Es erstreckt sich meist auf einen viermonatigen Einführungskurs und berücksichtigt nicht die speziellen Probleme dieser Zielgruppe. Daher beobachtet man schnell einen Mangel an Interesse seitens der Betroffenen. (...) Für Flüchtlinge ist das Beherrschen der deutschen Sprache eine Voraussetzung für jede Integration. Die kommunikative Kompetenz ist blockiert, solange die ausländischen Frauen sich nicht frei äußern können, oder solange sie auch keine Möglichkeit haben, ihre Bedürfnisse auszudrücken. Es wäre daher empfehlenswert, Sprachkurse, die speziell auf die Probleme der afrikanischen Emigrantinnen einzurichten.

Ausländische Mütter, die Kinder im schulpflichtigen Alter haben, werden hier zusätzlich mit Problemen konfrontiert, die sie schwer bewältigen können, wie z.B. Schulprobleme. Ihre Unwissenheit bzgl. des deutschen Schulsystems wird ihnen als Interessenmangel angekreidet. In den meisten afrikanischen Ländern ist der Lehrer eine Autoritätsperson. Afrikanische Eltern kommen nicht auf die Idee, Rechenschaft bei Lehrern zu verlangen oder sich zu beschweren. Institutionen wie Elternbeiräte, Elternabend sind ihnen in dieser Form fremd. Viele, selbst halb Analphabeten in der deutschen Sprache, können ihren Kindern nicht bei den täglich anfallenden Hausaufgaben helfen. Daraus entstehen Erziehungsschwierigkeiten, die in den widersprüchlichen Erwartungen der Eltern und der neuen Umwelt ihren Ursprung haben. Dies führt zu einer Entfremdung der heranwachsenden Kinder von ihren Eltern. Dieser kulturelle Identitätsverlust in Folge von Entwurzelung in der eigenen Kultur seitens der Kinder ist für die meisten ausländischen Mütter ein Grund zur Besorgnis. Die Erziehungsproblematik bleibt ein wunder Punkt für Mütter, die in der Fremde leben. Sie möchten einerseits, daß ihre Kinder die Chance einer westlichen Ausbildung voll ausschöpfen, aber andererseits sollten die Entfaltungsmöglichkeiten in der herkömmlichen Kultur nicht völlig blockiert werden.

Obwohl ihre jetzige Lage hierzulande eine Menge Energie verlangt, beweisen sie Mut und Kraft um ihr inneres Gleichgewicht nicht zu verlieren. Es gelingt ihnen, trotz Streß und Überforderung, ihre Familienaufgaben zu meistern. Die Frauen versuchen durch Selbsthilfegruppen sich gegenseitig zu stärken oder durch ganz konkrete Maßnahmen aus ihrer Isolation herauszukommen, indem die auf eigene Faust Arbeit suchen oder Tätigkeiten auf dem Gebiet des informellen Sektors nachgehen.

(...)

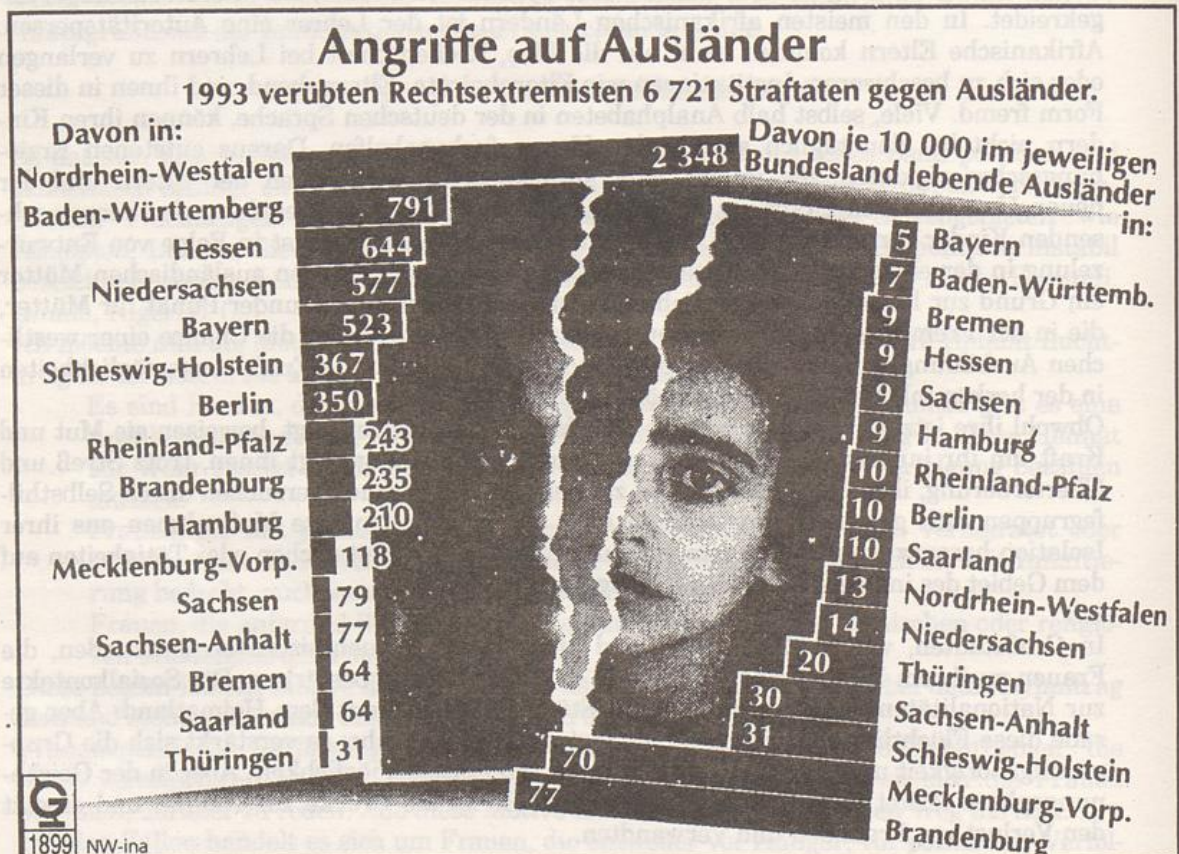
In Großstädten, wie in Berlin z.B., sind afrikanische Fraueninitiativen entstanden, die Frauen zu ihrem Recht verhelfen und sie in ihrer Haltung bestärken. Die Sozialkontakte zur Nationalitätengruppe beinhalten ein Stück Solidarität mit dem Heimatland. Aber gerade diese Flüchtlingsgemeinschaft verbirgt auch eine Gefahr: es verstärkt sich die Gruppenzugehörigkeit und ist ein Hemmschuh zur Integrationsmöglichkeit. Aber in der Gewöhnungsphase leistet er eine wesentliche Arbeit. Er ist die Brücke zur Heimat und ersetzt den Verlust von Freunden und Verwandten.

Schlussfolgerung

Die Unsicherheit oder Abhängigkeit der Aufenthaltserlaubnis bringt viele Schwierigkeiten für die ausländische Frau mit sich. Durch ein selbständiges Aufenthaltsrecht wird eine freie Existenz gewährleistet.

Das zentrale Merkmal des Entwicklungsprozesses liegt zuerst in der Problematik des Flüchtlingsdaseins, gefolgt von den Kommunikationsschwierigkeiten. Diese Bereiche decken sowohl die persönlichen Bereiche wie Sprachkompetenz, als auch den Umgang mit Behörden, wobei dieser sich als existentiell erweist, ab. Desweiteren sind es Probleme, die sich in der deutschen Gesellschaft zunehmend gegenüber Ausländerinnen entwickeln: Sexismus und Rassismus. So werden die Frauen immer mehr billigen verbalen Demütigungen ausgesetzt.

Wenn Frauen ihren Weg in eine unsichere Zukunft in einem fremdem Land wählen, vor dem Nichts stehen und erneut bei Null anfangen müssen, auf die Wärme und das enge Netz von Verwandtschaft verzichten, ist dies kein leichter Schritt, denn niemand verlässt die Heimat, wenn keine triftigen Gründe vorliegen. Ob eine multikulturelle Gesellschaft erstrebenswert ist, bleibt Zukunftsvision. Der Wunsch aber von allen Menschen ist eine Gesellschaft, in der jede/jeder sich friedlich entfalten kann, unabhängig von ihrer/seiner Herkunft.



Neue Westfälische, 23.4.94



Marc Marcks



Frauenarbeit

DIE ZEIT Nr. 24, 10.6.94

Unverschämte

Rinderwahnsinn und Frauenpower

taz, 11.6.94
Berlin (taz) - „Was ist die Steigerung von Rinderwahnsinn? Frauenpower!“ Wie blöd kann man nur sein, so etwas auf dem Männerkongreß der NRW-Grünen zum Besten zu geben. Nachdem er von seinem Parteikollegen Hoffmann als unverbesserlicher Chauvi (siehe Interview, *Wahrheit* vom 8.6.) geoutet wurde, steckt Wolfgang Schmitt, Bundestagskandidat von Bündnis 90/ Die Grünen, ganz schön in der Patsche. Zahlreiche Abgeordnete und MitarbeiterInnen der NRW-Grünen forderten ihn nun dazu auf, bis Ende nächster Woche sein Verhältnis zur „Frauenpower“ öffent-

lich darzulegen. Andernfalls droht ihm der Rausschmiß. Diese Aufforderung über Frauen sei genauso unverbreitbar, als wenn ein Grüner sich dazu bekennen würde, er engagiere sich für mehr Autos in den Innenstädten. Dummerweise war Schmitt dem Versuch des Kongreßmoderators Bernd Müllender aufgesessen, der - so ein Pech! - gleichzeitig Autor des besagten Interviews ist, die Runde zu Beginn ein wenig aufzulockern: „Erzählt mir doch mal euren liebsten Chauvitz.“ schlug er vor. Die meisten anderen Teilnehmer taten sicherlich gut daran, erst mal so zu tun, als wüßten sie keinen. -knie

Berufstätige Frauen sind eine wahre Wachstumsbremse. Erst produzieren sie Massenarbeitslosigkeit, indem sie immer mehr Männer aus ihren Jobs verdrängen. Und dann verhindern sie, daß ihre Söhne einen anständigen Beruf lernen können. Den Beweis lieferte jetzt ein Professor aus Genf. Er wertete den Intelligenztest aus, dem sich frischgebackene Schweizer Soldaten unterziehen müssen. Das Ergebnis: Kaum einer konnte wenigstens einen Satz korrekt zu Papier bringen. Schluß daran sind Rabenmütter, sagt der Wissenschaftler. Während sie Küche und Kinder im Stich lassen, um sich beruflich zu verwirklichen, kümmert zu Hause der Geist ihrer Söhne. Je erfolgreicher die Mütter in ihrem Job seien, desto dummer die Rekruten.

Was soll aus den armen Burschen werden? Im Berufsleben haben sie keine Chance. Entweder fallen sie der staatlichen Fürsorge zur Last, erhöhen die Staatsausgaben und werden zum negativen Standortfaktor. Oder sie heiraten eine erfolgreiche Karrierefrau und tragen, sofern sie Söhne bekommen, zum weiteren Wachstum der männlichen Dummheit bei. Vielleicht hätten sie wenigstens eine Chance, wenn sie als Professor zur Genfer Universität gingen.

Pro Jahr 97 000 Verletzte bei Schulprügeleien

München (dpa). Mädchen prügeln sich in der Schule immer häufiger. Allerdings haben sie den Jungen noch nicht den Rang abgeraucht: Jungen sind immer noch doppelt so häufig in Schlägereien verwickelt wie ihre Mitschülerinnen. Das ist das Ergebnis einer über zehn Jahre laufenden Studie der gesetzlichen Unfallversicherung, die in München veröffentlicht wurde.

Danach gehen von den jährlich rund eine Million Schülerunfällen fast zehn Prozent, nämlich 97 000, auf Prügeleien zurück. Überdies sind in München

Mädchen schlagen öfters zu

NW, 14.2.94

Frau an Prügel des Ehemanns selbst schuld? Berufung

zwd Bonn (bl) - Muß eine Frau für die Folgen der Schläge vom Ehemann selbst haften, weil sie diese angeblich provoziert hat? Über diese Entscheidung des Sozialgerichts Gelsenkirchen soll nun das Landessozialgericht in Essen im Berufungsverfahren befinden. Die Gelsenkirchener Richter hatten die Frau dafür verantwortlich erklärt, daß ihr Ehegatte sie mit einer Holzlatte verprügelte, weil sie trotz seines Verbots und in Kenntnis seiner Eifersucht (und Trunksucht) eine Geburtstagsfeier besucht hatte. Eine Entschädigung nach dem Opferentschädigungsgesetz wurde ihr deshalb mit der Begründung verweigert, sie hätte ihren Mann schon viel früher verlassen müssen.

Die Entscheidung ist nach den Worten von NRW-Frauenministerin Ilse Ridder-Melchers skandalös und „ohne Verständnis für die Nöte mißhandelter Frauen“.

zweiwochen dienst

FRAUEN UND POLITIK

Nr. 85/1994

Sambische Vergewaltigerinnen?

taz, 28.7.94

Lusaka (IPS) - In Sambias Gesetzbüchern ist Vergewaltigung bislang ein Delikt, daß ausschließlich von Männern begangen wird. Damit soll nach dem Willen des „Christlichen Vereins junger Frauen“ (YWCA) jetzt Schluß sein. Sie fordern, daß in Zukunft auch Frauen wegen Mißbrauchs angeklagt und bestraft werden. Besonderer Dorn im Auge ist dem christlichen Verband, daß es bislang keine Möglichkeit gibt, lesbische Frauen vor den Kadi zu stellen: „In Sambia riskiert jeder Mann, der sich homosexuell gebärdet, Gefängnis. Lesbierinnen kommen ungeschoren davon. Strafen erwarten jedes männliche Wesen,

daß sich in Frauenkleidern zeigt, während nicht-Frauen in Männerkleidern spazieren.“
Regierung in Malaysia geht Klagen nach
Frauen prügeln ihre Männer

Kuala Lumpur (dpa). Die Regierung in Malaysia geht gegenwärtig Klagen moslemischer Ehemänner nach, die von ihren Frauen geschlagen werden.

„Zwar handle es sich um vergleichsweise wenige Fälle, aber es ist gegen das Gesetz des Islam“, daß Männer geprügelt werden, sagte der Vizeminister im Büro des Regierungschefs, Abdul Hamid Othman, gestern in Kuala Lumpur. „Wir untersuchen die Fälle. Unseren Erkenntnissen zufolge handelt es sich bei den Frauen um Universitätsabsolventinnen, die sich für emanzipiert halten, beachtliche Gehälter verdienen und zudem Gefährten am Nachleben finden“, meinte der Politiker. Der „neue Trend“ zwischen Eheleuten hänge wohl mit zunehmendem Wohlstand und dem „modernen Leben“ im Schwellenland Malaysia zusammen. Viele der prügeln den Ehemännern, schauen auf ihre Männer herab, zwingen sie zur Hausarbeit und freuen sich auch noch daran, wenn ihre Männer dann an Depressionen leiden“, so der Politiker. Allerdings, in aller Regel seien es in Malaysia nach wie vor die Männer, die in der Ehe schlagen.

„Bevor eine Frau weins Gefängnis schmeißt, muß erst die Hölle zugehen.“

reit
rs

rauen s
Erst pr
em sie i
ngen. U
einen a
weis lie
tete den
ene Schw
s Ergeb
Satz ko
l Raber
d sie Kü
berflüch
se der
fütter in
ruten.
en arme
en sie l
ntlichen
gaben
r. Oder
rau und
weiterer
bei. Vie
ce, wer
it ging

4

V



5&

24.10.

TAGEBUCH !!!

DA SOLL NOCHMAL JEMAND BE-
HAUPTEN, WIR MÄNNER SEIEN
BIOLOGISCH UNTERENTWICKELT !!
WASSER HATTE ICH, ABER WIE
BRACHTE ICH ES ZUM KOCHEN?



KEIN PROBLEM ! ICH MACHTE EIN
FEUER AUS ZEITUNGEN, SOCKEN UND
UNTERHOSEN (MUSSTEN SOWIESO
GEWASCHEN WERDEN !) UND STELLTE
DEN ROSA PLASTIKSTUHL DARÜBER.
AUS UNERFINDLICHEN GRÜNDEN
SCHMOLZ DER STUHL NACH KURZER
ZEIT UND DAS BADEZIMMER BRANNT !!
ICH RIEF AUS DEM FENSTER :
"FEUER !" UND EIN PASSANT
ANTWORTETE : "TUT MIR LEID,
ICH BIN NICHT RAUCHER !"
WO BLEIBT DENN DIE SOLIDARI-
TÄT DER MÄNNER ??

(Aus: Papan „Ohne dich läuft nichts“, Tagebuch eines Verlassenen; erschienen im Volksblatt Verlag, Köln)

