

01/00

Herausgegeben vom Frauenrat
und der Frauenbeauftragten der



Qu^{er}

lesen denken schreiben

Gender-mainstreaming

Aufwertung von Frauentätigkeiten

Total-E-Quality an den Hochschulen

Chancengleichheit in der Pflege

News rund um die ASFH

Update

Gender
Geschlechterfragen



Gleich=Stellungs=Politik

»FIT« - Fraueninformationsblatt«

hiess die Frauenzeitschrift der ASFH in den Jahren 1991 bis 1995, herausgegeben von der ersten Fraubeauftragten Birgitta Hentschel. Sie hat gemeinsam mit vielen engagierten Frauen in diesem historischen Medium der ASFH regelmäßig über Gleichstellungspolitik informiert und Schwerpunktthemen gewählt, die nach wie vor aktuell sind, z.B. Rassismus, sexueller Missbrauch, Frauen im geeinten Deutschland, Frauenförderung. Für die Gleichstellungspolitik ab dem Jahr 2000 stellen sich auf der Grundlage des innerhalb und außerhalb der Frauenbewegung Erreichten neue Herausforderungen und Möglichkeiten. Mit der Gender-mainstreaming-Politik werden Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit zum ersten Mal zu einer offiziellen Politik, die zur verpflichtenden Aufgabe aller Menschen und Politik- und Arbeitsbereiche wird. Darüber wollen wir in der Erstausgabe unserer Zeitschrift Quer informieren und zur kreativen Umsetzung anregen. Mit der Zeitschrift praktizieren wir aber auch im Mikrokosmos der Institution und ihrer Individuen jene Basispolitik, die Voraussetzung jeder demokratischen Initiative in der Gesellschaft war und ist. Erfahrungsberichte aus dem Alltagsleben unserer Fachhochschule und denen aus unserem sozialen Umfeld Hellersdorf und Mahrzahn konterkarieren und ergänzen wissenschaftliche Analysen ebenso wie Statistiken und Literaturhinweise. Diese Artikel, die Tagungsberichte und Webseitentipps stehen für ein produktives Cross-over der Medien. Eine Online-Ausgabe der Zeitschrift ist geplant. Perspektivisch sollen auch die Ausgaben der FIT aufs Netz gelegt werden, um die Geschichte der ASFH-Gleichstellungspolitik gegenwärtig zu machen.

Information und Wissen gelten uns als Grundlage für Engagement, Partizipation und Veränderung im Sinne einer Demokratisierung der Hochschule und einer kontinuierlichen, dialogischen Entfaltung gleichberechtigter individueller Interessen.

Eine Fachhochschulzeitschrift lebt von der aktiven Beteiligung Einzelengagierter, aus Seminaren, Schreibwerkstätten, Verwaltungsbereichen, Gremien und Initiativen.

Wir freuen uns auf all diese Beiträge und Anregungen aus unterschiedlicher Interessen- und Kreativitätslust.

Die Zeitschrift, ist bereits ein Resultat kollektiv engagierter Frauen aus unterschiedlichen Bereichen der Hochschule. Ohne ihr ehrenamtliches und hauptamtliches Engagement wäre sie nicht möglich geworden.

Dank gilt hier an erster Stelle meiner Tutorin Heike Radvan, der Erfinderin der Namen der Zeitschrift, die neben Diplomarbeitsstress Hervorragendes in der Initiativarbeit zu dieser Zeitschrift geleistet hat. Dank gilt auch allen Mitarbeiterinnen der Redaktion, die außerhalb ihrer Arbeits- und Studienzeit einen konstruktiven und streitbaren Dialog in der Vorbereitung und Umsetzung der Ideen geleistet haben. Bedanken möchte ich mich weiterhin im Namen der Redaktion bei der Designerin und Setzerin Britta Ruge. Sie hat mit Freundlichkeit und Geduld und einem hohen Maß an Kreativität unsere Kritiken immer wieder aufgegriffen und umgesetzt. Dank gebührt auch dem Kanzler für die Zusage der regelmäßigen, finanziellen Unterstützung der Zeitschrift.

Schließlich, aber keineswegs zuletzt bedanken wir uns alle bei den Autorinnen. Sie haben ihre Zeit und ihre Erfahrungshorizonte für uns in Buchstaben umgesetzt.

Ein paar Wehmutstropfen bleiben in den Augen der Redaktionsmitglieder zurück: eine Druckausgabe der Zeitschrift war dieses Mal noch nicht möglich. Sie bleibt als Ziel und Motivation gleichermaßen für die nächste Ausgabe bestehen. Deren Schwerpunkt wird der heavy point der Frauenpolitik des Wintersemesters 2000/2001 sein: Gewalt und Geschlecht.

Heike Weinbach (Frauenbeauftragte)

Schwerpunkt - heavy point: Gleich=stellungs=politik

- 4 *Barbara Nohr*: Blick zurück nach vorn
- 8 *Heike Weinbach*: Gender-mainstreaming. Gleichstellungspolitik ist immer und überall
- 12 *Sylvia Skrabs*: Maßnahmen. Kampagne der ÖTV zur Aufwertung von Frauenberufen
- 14 *Anette Cordes*: Paradigmenwechsel. Gleichstellungspolitik an den Hochschulen
- 18 *Ursula Seeger*: Pflege/Pflegemanagement: Eine Domäne der Frauen?
- 21 *Christine Färber*: Selbst...ist die Frau oder? Frauen in der Akademischen Selbstverwaltung

Zahlen - drowning by numbers

- 24 Statistiken zum Schwerpunktthema

ASFH-Alltag - big sister is watching you

- 25 *Carmen Korf-Krumrey/Iris Meck-Bauer*: Alice und Salomon
- 26 *Anke Zöllmer*: Und wir warten....Semester No.1
- 26 *Ursula Künnig*: Mit 40 fängt das Studium an
- 28 Alles erst mal ganz neu. Interview mit der Mehrangiz Maki

Frauen im Ausland - women international

- 30 *Kerstin Miersch*: Blick über den Tellerrand. Studieren im Ausland

ASFH-Geflüster - whispery gallery

- 32 *Heike Weinbach*: Qualifiziert. Bericht aus dem AS
- 32 *Heike Weinbach*: Trendies. Zur Wahl des Kanzlers und des Prorektorats

HellerZahn - messages from the suburbs

- 34 Emanzipatorische Geschlechterpolitik. Interview mit Christine Rabe

37 Anzeigen - hints

Internetseiten - websisters

- 38 Websites zu Gleichstellungspolitik und Feminismus

Dialog - mahloquet

- 40 *Leah C. Czollek/Heike Weinbach*: Von der Minderheit in die Mehrheit

Tagungsnachlese - input

- 44 *Heike Weinbach*: E.T.s in den I.T.s. Frauenberufe und Informationstechnologie

Bücherschau - booklook

- 46 Literatur zum Schwerpunktthema

47 Veranstaltungshinweise - last but not least

Impressum

Zeitschrift: Quer - denken, lesen, schreiben. Gender-/Geschlechterfragen update
Verantwortliche Herausgeberinnen: Frauenrat (Simone Ermert, Mathilde Haubricht, Marianne Fuchs-Lenk, Heike Kamel, Ingrid Kollak, Carmen Korf-Krumrey, Heike Radvan, Birgit Rommelspacher) und Frauenbeauftragte (Heike Weinbach) der Alice-Salomon-Fachhochschule für Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Pflege/Pflegemanagement
Redaktion: Anette Cordes (Stud., Mitarbeiterin im Büro der Frauenbeauftragten), Leah Carola Czollek (Lehrbeauftragte, stellvertr. Frauenbeauftragte), Silke Gahleitner (Alice-Salomon-Promotionsstipendiatin), Mathilde Haubricht (Bereich Bibliothek, Mitglied des Frauenrats), Heike Radvan (Stud., Tutorin im Büro der Frauenbeauftragten, verantwortl. Quer-Redakteurin, Mitglied des Frauenrats), Karin Schwarz (Bereich Weiterbildung, Personalrätin), Andrea Vieritz (Stud., Tutorin im Praxisamt), Heike Weinbach (Frauenbeauftragte), Anke Zöllmer (Stud.)
Layout Britta Ruge (Bildende Künstlerin, Webdesignerin)
Alice-Salomon-Platz 5, 12627 Berlin-Hellersdorf, T- 030-99235-322 o. - 320, E-mail: frauenbeauftragte@asfh-berlin.de
1. Auflage 7/00: 1000

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder.

Blick zurück nach vorn

Barbara Nohr

Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben gehörte nicht zu den Forderungen, die auf der Prioritätenliste der Neuen Frauenbewegung in Westdeutschland ganz oben gestanden hat. Im Zentrum standen vielmehr Themen wie das Abtreibungsverbot, Gewalt gegen Frauen und die unbezahlte "Hausarbeit". Und doch würde es Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbüros und Frauenministerien ohne sie heute wohl kaum geben.

Vertreterinnen des autonomen - d. h. auf staatliche Unabhängigkeit orientierten - Teil der Neuen Frauenbewegung bemängelten, dass es bei Gleichstellungspolitik nur um eine Angleichung an die Position der Männer im Sinne einer Kompensationspolitik für Frauen gehe. Das System selbst, das diese Ungleichheit aufgrund der männlichen Strukturierung erst konstituiert und aufrecht erhält, bliebe dabei unberührt.

Die Institutionalisierung von Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik wurde daher auch im Wesentlichen durch partei- und gewerkschaftsnahe Frauen eingefordert - von den sich als autonom verstehenden Frauen wurde und wird dies mit sehr viel Skepsis betrachtet (s. u.). Kritik gibt es natürlich auch von konservativer Seite: sie unterstellt eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und leiten daraus eine Ungleichbehandlung (zuungunsten von Frauen) ab.

Gleichberechtigung oder Gleichstellung?

Frauen und Männer sind gleichberechtigt. So steht es im Grundgesetz. Diese Formulierung - die zurecht als Errungenschaft bezeichnet werden kann - wies von Anfang an ein Manko auf: nur durch Interpretation lässt sich aus Art. 3 Abs. 2 GG ein bindender Auftrag an den Gesetzgeber zur aktiven Förderung der tatsächlichen Gleichstellung herauslesen.

Gleichberechtigung - sofern sie als formale Rechtsgleichheit verstanden wird - garantiert keineswegs eine tatsächliche Gleichstellung. Gleiches Recht knüpft an vergleichbare Merkmale der Individuen an und lässt die ungleichen Merkmale unberücksichtigt. Die Anwendung gleichen Rechts reproduziert also dort, wo die Voraussetzungen wesentlich ungleich sind, stets neue ungleiche Ergebnisse. Trotzdem sind natürlich gleiche Rechte wesentliche Voraussetzung. Gleichstellung hingegen ist schon die nächste Stufe der Entwicklung. Hier geht es u. a. darum, gleiche Ergebnisse zu schaffen. Frauen haben heute das gleiche Recht auf eine Berufstätigkeit - was nicht immer so war -, ein Blick in die Statistik zeigt jedoch, dass eine strukturelle Benachteiligung von Frauen qua Geschlecht vorliegen muss. Das Argument, dass Frauen schlechter qualifiziert seien, zieht schon lange nicht mehr. Längst haben Frauen "aufgeholt". So liegt ihr Anteil bei den StudienanfängerInnen seit 1995 leicht über 50%. Warum spiegelt sich das nicht bei der Berufung von ProfessorInnen wider, bei der Besetzung von Führungspositionen in der Wirtschaft und bei der Besetzung politischer Machtpositionen? Ganz offensichtlich liegt es an der Strukturierung der Gesellschaft im Allgemeinen und des Arbeitsmarktes im Besonderen, dass Frauen an einer gleichberechtigten Teilhabe gehindert werden.

Gleichstellungspolitik setzt genau hier an und will u. a. mithilfe von kompensatorischen Mitteln die benachteiligende Situation für Frauen ausgleichen. Dazu gehört neben verschiedenen Frauenförder- und Wiedereinstiegsprogrammen auch eine Quotierung mittels Zielvorgaben u. ä., sogenannte positive Maßnahmen. Insbesondere die Quote stößt dabei auf heftige und lauthalse Kritik. Die Forderung nach der Quotierung politischer Positionen und in der Erwerbsarbeit ist aus demselben Grund politisch sinnvoll wie umstritten: sie zeigt auf, dass es in dieser individualisierten Gesellschaft bei der Platzvergabe eben nicht um individuelle "Leistungen" geht,

heavy point

4

Schwerpunkt

sondern dass die Zugehörigkeiten zu einem Geschlecht, zu einem nicht-deutschen Pass oder zu einer anderen sexuellen Orientierung oftmals die Entscheidungen überlagert. Der Nutzen des Kampfes um die Quote besteht nach Frigga Haug darin, "dass sie - neben dem proklamierten Ziel einer größeren Beteiligung von Frauen an allen gesellschaftlichen Positionen - sowohl die Leistungsideologie als auch die Vereinzelung in Bewegung bringen kann".¹

Die Etablierung von „Frauenpolitik“

Frauenpolitik als eigenständiges Politikfeld war bis in die 70er Jahre im politisch-administrativen System der Bundesrepublik nicht vorgesehen. Frauen waren - in der „natürlichen“ Beschränkung als Hausfrau und Mutter - bei der Familienpolitik „mitgemeint“. Bis 1977 galt z. B. im Ehe- und Familienrecht ein Gesetz speziell für verheiratete Frauen, das sie nur dann zur Erwerbstätigkeit berechnete, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war. Dafür brauchte die Frau die Erlaubnis ihres Ehemannes.

Durch die Neue Frauenbewegung wurde die gesellschaftliche Situation von Frauen zum politisch und öffentlich diskutierten Thema. Durch diesen außerparlamentarischen Druck wurden 1972 im Bundesministerium für Familie, Jugend und Gesundheit und einigen Länderverwaltungen „Frauenreferate“ eingerichtet. 1973 setzte der Deutsche Bundestag eine Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“ ein. In ihren Berichten von 1976 und 1980 zeigt die Kommission Defizite in der vollen rechtlichen und sozialen Gleichberechtigung der Frau in der Gesellschaft auf. Als Empfehlung enthält der Bericht, dass für den Öffentlichen Dienst Zielvorgaben bzw. Frauenaktionspläne entwickelt werden sollen und diese mit Richtliniencharakter zu versehen sind. Auf allen staatlichen Ebenen soll nach Meinung der Kommission ein Netzwerk von Gleichstellungsstellen geschaffen werden. Hamburg gründete 1979 die erste „Leitstelle für die Gleichstellung der Frau“ auf Landesebene, die Stadt Köln richtete 1982 das erste kommunale Gleichstellungsbüro ein. Nach und nach erfolgte die Einführung von Frauenförderplänen in fast allen alten Bundesländern. Inzwischen arbeiten in Städten, Kreisen und Gemeinden in Ost und West gut 1500 Kolleginnen als Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte.²

Die Erfahrung, dass Gleichberechtigungsgrundsätze allein nicht zu einer gleichberechtigten Teilhabe führen, führte dazu, dass der Artikel 3 Abs. 2 GG bei der Grundgesetzreform 1994 in folgender Weise erweitert wurde: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Auf Bundesebene wurde ebenfalls 1994 mit den Stimmen von CDU/CSU und FDP das „Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz, 2. GleichBG) verabschiedet. Frauenpolitikerinnen haben dieses Gesetz stark kritisiert, da es im



wesentlichen appellativen Charakter hat, so gut wie keine schlagkräftigen Instrumente bereit hält und der Geltungsbereich wesentlicher Teile des Gesetzes auf den Öffentlichen Dienst des Bundes beschränkt bleibt. Die SPD-Bundestagsfraktion brachte damals einen eigenen Entwurf für ein umfassendes Gleichstellungsgesetz ein. Leider knüpft die rot-grüne Regierung - die in ihrem Koalitionsvertrag noch einen „Aufbruch in der Gleichstellungspolitik“ angekündigt hat - derzeit nicht an die damaligen Forderungen an. Statt dessen versucht sie im 'Dialog mit der Wirtschaft' einen Konsens zu erzielen, was in der Regel zu weitgehenden Zugeständnissen in Richtung Wirtschaft führt. Im

heavy point

5

Schwerpunkt

Zentrum der Auseinandersetzung steht derzeit bezeichnenderweise nicht mehr der Begriff der Gleichstellung, der in seiner Umsetzung gruppenbezogene, positive Massnahmen wie Zielvorgaben oder die Pflicht zur Bestellung/Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten bedeuten würde, sondern der Begriff der Chancengleichheit, der auf die individuellen Startbedingungen abzielt.³

Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Die Hochschulen sind - mit Jutta Limbach gesprochen - frauenpolitisch die zurückgebliebensten aller Provinzen. Zwar organisierte sich die Neue Frauenbewegung auch hier durch Frauengruppen, autonome Projekte und selbstbestimmte Seminare. Männliche Seilschaften scheinen aber im Elfenbeinturm Wissenschaft besonders hartnäckig zu sein. Maßgeblich dafür, dass sich Frauenförderung an der Hochschule etablierte, waren die Länderregierungen und die bürgerlichen Parteien.

Erst 1987 gerieten die Hochschulen durch die Aufnahme des "Frauenparagraphen" in das Hochschulgesetz in Zugzwang. Der Paragraph besagt, dass die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung für Wissenschaftlerinnen bestehender Nachteile hinwirken sollen. Die Länder wurden somit immerhin veranlaßt, Instrumente auszuarbeiten, die je nach Land sehr unterschiedlich ausfallen. Inzwischen gibt es auch an den Hochschulen ein breit gefächertes Netz von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Deren Erfolge und damit deren Existenzberechtigung stehen jedoch zunehmend in der Kritik.⁴

Gleichstellungspolitik: Veränderung der Gesellschaft?

In der Neuen Frauenbewegung wurde die Gleichstellungspolitik insbesondere vom autonomen Teil heftig kritisiert. „Wird der Kampf der Frauen auf die Forderung beschränkt, in den wesentlich

männlich bestimmten Gesellschaftsvertrag einbezogen oder im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen den Männern gleichgestellt zu

werden, ohne dass die Lebenswirklichkeit der Frauen Berücksichtigung findet, so geraten Frauen zu Ersatzmännern in einer weithin männlich dominierten Welt“, so Cynthia Cockburn⁵. Diese Argumentation birgt jedoch einige Fallstricke in sich. Nicht zuletzt dank der Impulse der Frauenbewegung, haben sich die Lebensentwürfe von Frauen teilweise ausdifferenziert. Traditionelle Rollenerwartungen sind brüchig geworden. Es gibt inzwischen zunehmend Frauen, die Karriere machen wollen, die gerne und freiwillig 10 Stunden und mehr täglich erwerbstätig sein möchten und die sogar in die letzte Männerbasison - die Bundeswehr - einzudringen wünschen. Wer wollte ihnen dieses Recht absprechen und sie als „Ersatzmänner“ etikettieren?

Gleichstellungspolitik muss zunächst darauf abzielen, eine gleicherechtigte Teilhabe aller in dieser Gesellschaft lebenden Menschen herzustellen. Will Frauenpolitik sich nicht gegen legitime Bedürfnisse einzelner Frauen wenden, die nicht dem Bild der 'Frau als besserer Mensch' entsprechen, so muss sie auch deren Bedürfnisse ernst nehmen und ihnen zur Durchsetzung verhelfen. Zumindest solange, wie Männern die Erfüllung derselben Bedürfnisse eingeräumt wird. Gleichstellungspolitik, so Mechthild Jansen, "ist Hilfsinstrument zur Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten von Frauen. Insbesondere die 50%-Quote würde dies für alle Frauen gelten lassen, selbst wenn damit andere Hierarchien unter ihnen nicht verändert wären. Diese (begrenzte) Bestimmung des Stellenwertes von Gleichstellungspolitik behält Gültigkeit und verdient Realisierung".⁶

Darüber hinaus kann Gleichstellungspolitik auch ein Mittel zum Zweck sein: zum Zweck der Umgestaltung dieser Gesellschaft, zur Überwindung der patriarchalen Trennung von Erwerbs- und Sorgearbeit und zum Abbau von Herrschaft von Menschen (hier: überwiegend männlichen Geschlechts) über Menschen (hier: überwiegend weiblichen Geschlechts).

Barbara Nohr ist Sozial- und Geschlechtswissenschaftlerin, Mitglied im Bundesvorstand des Bundes demokratischer WissenschaftlerInnen.

heavy point

6

Schwerpunkt



Literatur:

¹Frigga Haug: Paradoxien feministischer Realpolitik. Zum Kampf um die Frauenquote. In: Dies.: Frauen-Politiken. Argument Verlag, Hamburg, 1996, S.42

²Ute von Wrangell u. a. (Hrsg.): Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufs. Ulrike Helmer Verlag Königsstein/Taunus 1998, S.10

³Barbara Nohr: Frauenförderung ist Wirtschaftsförderung? In: Forum Wissenschaft, Zeitschrift des BdWi, Nr. 2/2000, S. 44-46

⁴Claudia Batisweiler: Frauenförderung an Hochschulen. In: Nohr (Hrsg.): Kritischer Ratgeber Wissenschaft, Studium, Hochschulpolitik. BdWi Verlag, Reihe Hochschule, Band 3, Marburg 2000
Dies.: Zum Geschlechterverhältnis im Hochschul-„Unternehmen“. In: Forum Wissenschaft, Zeitschrift des BdWi, Nr. 4/1999

⁵Cynthia Cockburn: Blockierte Frauenwege. Wie Männer Gleichheit in Institutionen und Betrieben verweigern. Hamburg 1993, S.33

⁶Mechtild Jansen: Nicht mehr Totem, nicht neues Tabu: Gleichstellung weiterdenken. In: Elke Biester u. a. (Hrsg.): Gleichstellungspolitik - Totem und Tabus: eine feministische Revision. Frankfurt/Main; New York, 1994, S. 153



Gender-mainstreaming:

Gleichstellungspolitik ist immer und überall

Heike Weinbach



»Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll als Querschnittsaufgabe - Gender-Mainstreaming - gefördert werden«, heißt es in den »Informationen für die Frau der Bundesregierung von 1999«. Diese Politiklinie bewegt sich bislang auf der Ebene des Postulats. Gender-mainstreaming??? Für viele ist

das Wort eine Hieroglyphe, die politischen Konzepte und ihre Konsequenzen sind unbekannt. Bislang ist es mehr eine Sache des Zufalls und einzelner engagierter Frauen, meistens auf städtischer und bezirklicher Ebene, wenn Gender-mainstreaming in konkrete Politik umgesetzt wird.

Was bedeutet Gender-mainstreaming als Theorie und Praxis von Gleichstellungspolitik? Der Begriff gender, der Eingang in die offizielle Politik gefunden hat, entstammt den Debatten der feministischen Wissenschaft. Im Englischen haben wir eine Unterscheidung zwischen den Begriffen »sex«, gemeint ist das biologische Geschlecht, und »gender«, das bedeutet das sozial definierte und konstruierte Geschlecht. Ein Teil der feministischen Bewegung berief sich auf jenen ersten Begriff »sex« und verwies immer wieder auf die besonderen Qualitäten von Frauen aufgrund ihrer Biologie und ihrer damit verbundenen Erfahrungen, die endlich hochgeschätzt und neu bewertet werden sollten. Ein anderer Teil der Feministinnen beharrte auf der Betonung der gesellschaftlichen Bedingtheit von Geschlecht und Geschlechtsrollen.

Der Genderbegriff hat sich durchgesetzt und dies kann nicht hoch genug geschätzt werden, denn die Anerkennung der sozialen Bedingtheit von Geschlechtsrollen bedeutet zugleich die Anerkennung von Veränderbarkeit und Alternativen. Mit Mainstreaming ist gemeint, dass diese Position nun zur Grundlage jeder Politik werden soll und in jeweils

kontextadäquate Konzepte gefasst werden soll.

In Artikel 2 und 3 des Amsterdamer Vertrages der Europäischen Union ist dies festgelegt:

Gender-mainstreaming soll einen förmlichen Rahmen schaffen, eine Methode offerieren, »indem die Gleichstellung von Männern und Frauen zu einer besonderen Aufgabe der Gemeinschaft erklärt und als horizontales Ziel festgeschrieben wird, das alle Gemeinschaftsaufgaben berührt«. Der Vertrag hat die Funktion einer Rechtsgrundlage sowie eines Anreizes, um »das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichstellung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspannen«.

»Mainstreaming bedeutet, dass jede einzelne Dienststelle dafür zuständig ist, die Implikationen ihrer Politik und Aktivitäten für Frauen bzw. Männer (Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen) zu analysieren und, falls nötig, entsprechend zu ändern.«

Historisch



Neu an diesem Konzept ist tatsächlich, dass hiermit Gleichstellungspolitik zu einer allumfassenden offiziellen Politiklinie der Staatsapparate wird. Das bedeutet aber keineswegs, dass dies eine Idee ist, die sich von oben entwickelt hat und nun nach unten durchgesetzt werden muss. Vergessen wird

hierbei die historische Entwicklung und die Geschichte der Frauenbewegung, deren Engagement diese Politik hervorgebracht hat. Bereits 1791 forderte Olympe de Gouges in ihrer Deklaration der Rechte der Frau und Bürgerin als Kontrapunkt zur Deklaration der Französischen Revolution: »...auf dass die Erklärung allen Mitgliedern der bürgerlichen Gesellschaft ständig vor Augen, sie unablässig an ihre Pflichten erinnert...Die weibliche Bevölkerung, die gleich der männlichen Beiträge leistet,

heavy point

8

Schwerpunkt

hat das Recht, von jeder öffentlichen Instanz einen Rechenschaftsbericht zu verlangen.«¹ Die Verfasserin wurde dafür guillotiniert, das Urteil lautete: »Anschlag auf die Volkssouveränität«.

Die Forderung nach universaler Integration der Rechte und Ansprüche der Frauen zieht sich durch die zweihundertjährige Geschichte der Frauenbewegung. Auch die Namensgeberin unserer Fachhochschule formulierte sie: »weil die Frauen erkannt haben, dass alle politischen Fragen auch Frauenfragen sind.«² Zweihundert Jahre unermüdlichen Engagements von vielen bekannten und unbekannten Frauen hat es gebraucht, bis diese Politik von jenen Staatsapparaten akzeptiert wird, an die sie immer wieder gerichtet worden war. Dies gibt Auskunft über die Hartnäckigkeit geschlechtsstereotyper Vorurteile und Handlungsweisen. Zugleich erinnert diese Entwicklung aber auch an die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit basisdemokratischer Politik.

Gender-mainstreaming hat sich zu offiziellen Leitlinie europäischer und internationaler Politik entwickelt. Zum ersten Mal tauchte der Begriff des Gender-mainstreaming 1985 bei der Weltfrauenkonferenz in Nairobi auf. Ausgangspunkt für die jetzige Initiative war dann erst die Weltfrauenkonferenz in Beijing 1995. Das vierte Aktionsprogramm, der Europäischen Gemeinschaft, das Initialprogramm für Gender-mainstreaming, trat, nach langer Blockade durch die Bundesrepublik, 1996 mit halbiertem Budget in Kraft und wurde dann im Amsterdamer Vertrag von 1999 geregelt.

Praxis



Gender-mainstreaming ist als ein Konzept von Gleichstellungspolitik von oben nach unten gedacht: Die Leitlinien und Entwürfe der Europäischen Union und die einzelner Staaten sollen in den Ländern, ihren Makro- und Mikroinstitutionen ebenso umgesetzt werden wie in den NGOs (Non-Governmental-Organisations, das heißt

Bürgerinitiativen, Vereine etc.).

Der Begriff der Gleichheit ist dabei leitender Gedanke. Gender equality bedeutet gleiche Sichtbarkeit von Frauen und Männern, gleiche Macht, gleiche Partizipation in allen Sphären der Gesellschaft, öffentlichen wie privaten. Mit Gleichheit ist ausdrücklich

nicht gemeint, dass die Lebensstile und Werte von Männern als Norm gesetzt werden. Gleichheit bedeutet auch das Recht auf Differenz und Unterschiedlichkeit bei gleicher Teilhabe an Menschenrechten, Demokratie, ökonomischer Unabhängigkeit, Bildung, Kultur und gesellschaftlicher Verantwortung.

Für den Apparat der Europäischen Union selbst ist dieses Konzept mit praktischen Umsetzungsvorschlägen ausgedacht worden:

»Die einzelnen Generaldirektionen sind dafür verantwortlich, die Chancengleichheit in ihre Politikbereiche einzubinden, wobei sie von einer interdirektionalen Struktur von Beamten in Schlüsselpositionen unterstützt werden.«³ Als organisatorische Maßnahmen sollen eingeleitet werden:

- Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen neben Kontrolle und Evaluation
- Installierung von Gender-mainstreaming-Beauftragten
- Zusammenarbeit der Dienststellen, bei denen Gleichstellung regelmäßig auf der Tagesordnung stehen
- Es werden Verfahren für die Gleichstellungsprüfung politischer Konzepte entwickelt.

Eine Voraussetzung dafür ist eine differenzierte Datenerhebung und genaue Analyse. Hat eine Maßnahme und wenn ja, welche, Auswirkungen auf die Geschlechter? Daraus wiederum soll ein Konzept entwickelt werden, das Chancengleichheit herstellt. Beispielsweise soll eine Stadtverwaltung den Zuschlag für den Bau einer Maschinenfabrik geben. Hier wäre dann zu prüfen, wie hoch die Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern in der Stadt ist, wie groß der Wunsch von Frauen nach welchen Arbeitsplätzen ist. Eine Maschinenfabrik könnte nur Einstellung von Männern bedeuten. Durch welche Maßnahmen kann das verändert werden?

Die Stärken und das Neue des Gender-mainstreaming-Konzepts, das als Evaluations- und Transformationskonzept politischer Prozesse verstanden werden kann, liegen in

- der Verallgemeinerung, so dass möglichst viele Personen davon profitieren können.
- der Verpflichtung zum genauen Hinsehen und

heavy point

9

Schwerpunkt

Analysieren, will heißen der Sichtbarmachung von Ungleichheit

- der Verallgemeinerung, so dass möglichst viele Personen davon profitieren können.
- der Verpflichtung der Männer, sich mit diesem Konzept und ihrer Rolle auseinanderzusetzen
- der Schaffung einer hohen Verbindlichkeit durch gesetzliche Initiativen und übergeordnete Richtlinien
- dem Rückhalt durch die Zusammenarbeit zwischen vielen Ländern und der Möglichkeit sich auf deren zum Teil progressive Entwicklungen (z.B. skandinavische Länder) zu beziehen

Kritisch

Was sind die Grenzen des Konzepts?



Bislang ist das Konzept nicht verwirklicht, es ist bei teilweise unsystematisch angelegten Einzelmaßnahmen geblieben. Systematisierte Initiativen finden wir vor allem in den skandinavischen Ländern. Ein großer Mangel besteht an konkreten Analysen. Es stellt sich die Frage, wer das Konzept eigentlich durchsetzen soll. Gaby Küppers verweist in ihrer Kritik am Gender-mainstreaming darauf, dass

alle Fachministerien in der EU einen eigenen Rat haben. Einen Frauenministerinnenrat gebe es bislang nicht. Die Räte können aber bei Einstimmigkeit (!) Vorkehrungen gegen Geschlechterdiskriminierung treffen.

Das Europäische Parlament wollte auf der Grundlage der Mainstreaming-Politik den Frauenausschuss abschaffen. Aufgrund massiver Proteste wurde darauf verzichtet und der Ausschuss für zweieinhalb Jahre bestätigt, die anderen Ausschüsse für die üblichen fünf Jahre.

Unter den Abgeordneten gibt es 29,9 Prozent Frauen. In den EU-Kommissionen arbeiten zwar 51,7 % Frauen, davon 80 % in den unteren Diensträngen.

Unter den Generaldirektoren, hauptverantwortlich für Gender-mainstreaming, ist keine Frau, unter den 23 Direktoren 4 Frauen. Bis zum Jahr 2004 wird hier kein Posten frei.

heavy point

10

Schwerpunkt

Küppers kommt zu dem Resultat: »Die EU-Version will Frauen in das System einbauen, ohne Männerprivilegien abzuschaffen«. 4 Macht- und Demokratiefragen der Institution werden kaum diskutiert und ernstgenommen.

Gender-mainstreaming wird als Vorwand benutzt, um bestimmte Haushaltslinien oder Personal mit ausdrücklichem Mandat für die Frauenförderung zu streichen. Deswegen wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass unter Umständen spezielle Haushaltsmittel für eigenständige Frauenprojekte nötig sind, die nicht Teil eines anderen Bereichs sind. Die Unterstützung auf Leitungsebenen fehlt, weil die internen Kenntnisse über die Geschlechterproblematik begrenzt sind, die Haushaltsmittel für die Hinzuziehung externer Fachleute beschränkt sind, im politischen Entscheidungsprozess das Bewußtsein über die Bedeutung von Gleichstellungspolitik fehlt.

Das fordert umso mehr dazu auf, nicht auf Generaldirektoren o.ä. zu warten, sondern eigeninitiativ zu werden, in den NGOs, in den Institutionen vor Ort: Gender-mainstreaming selbst auszudenken und auszufüllen. Offizielle Strategien, wie das Gender-mainstreaming müssen dann so überlegt ausgearbeitet und genutzt werden, dass Gleichstellungspolitik mit Demokratiepoltik und den alten Forderungen der Frauenbewegung nach Selbstbestimmung und Partizipation in die Diskussion kommt.

ASFH goes mainstreaming



Für die ASFH wird die Aufgabe stehen ein eigenes Mainstreamingkonzept zu entwickeln, in engster Zusammenarbeit mit den Bezirken Hellersdorf und Mahrzahn. In Mahrzahn gibt es schon im Unterschied zur Berliner Senatsebene weitreichende Ausarbeitungen. Es ließe sich beispielsweise ein gegenseitiges Monitoring der Arbeit von FH und Bezirken vorstellen.

Ein Blick in die Frauenförderrichtlinien der ASFH von 1996 zeigt, dass hier bereits ein Mainstreaming-Element als Grundsatz formuliert worden ist.: »Die Richtlinien geben dem Grundsatz Ausdruck, dass Frauenförderung und der Abbau von Benachteiligungen für Frauen Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der ASFH ist. Entsprechend ruft der Akademische Senat

alle Selbstverwaltungsgremien sowie die Verwaltung und das Rektorat der ASFH auf, sich aktiv an der Umsetzung dieser Richtlinien zu beteiligen, eng mit der Frauenbeauftragten zu kooperieren und sie in ihrer Arbeit umfassend zu unterstützen« (Präambel). Wenn der Mainstreaming-Ansatz ernstgenommen wird, müssen diese Richtlinien in den nächsten Jahren mit Hilfe eines zu erarbeitenden Kriterien-, Anleitungs-, und Evaluationskatalogs umgesetzt und weiterentwickelt werden. Es müssen Weiterbildungen für Frauen und Männer aller Bereiche bzgl. Gender-mainstreaming-Strategien durchgeführt werden.

Denn die Frauenbeauftragte allein wird die Umsetzung des Gender-mainstreaming nicht leisten können. Gender-mainstreaming bedeutet künftig, alle Vorschläge, Tagungskonzepte, Anträge, Haushaltspläne, exakt unter dem Kriterium der Auswirkungen auf die Geschlechter zu befragen und daraus gegebenenfalls Konsequenzen für die Gestaltung oder Neugestaltung zu ziehen und zu bewerten.. Was das in jedem Fall inhaltlich und konkret bedeutet, wird immer wieder neu in einem demokratischen Dialog ausgehandelt werden müssen.

¹ Schröder, Hannelore (Hrsg.): Die Frau ist frei geboren. Texte zur Frauenemanzipation, Bd.1. München: Verlag Ch. Beck 1979.



heavy point

11

Schwerpunkt

Maßnahmen

Kampagne der Gewerkschaft ÖTV zur Aufwertung von Frauentätigkeiten

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Gleichstellungspolitisch hat die Europäische Union seit langem eine große Bedeutung.

Schon 1957 schrieb der EWG-Vertrag in Artikel 119 den Grundsatz »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« fest. Fast zwanzig Jahre später wurde dieser Grundsatz in der Richtlinie 75/117/ EWG um den Zusatz »gleichwertige Arbeit« ergänzt und verlangt, jede Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zu beseitigen. Weiterhin schreibt Artikel 1 der Richtlinie vor: »Insbesondere muss dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden.«

Auch das Deutsche Recht sieht die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern vor. Dies ist zum einen im Artikel 3 des Grundgesetzes verankert, zum anderen im § 612 des Bürgerlichen Gesetzbuches, wo der Grundsatz der gleichen Entlohnung für gleiche oder gleichwertige Arbeit festgeschrieben ist. Doch obwohl europäisches und deutsches Recht für gleiche und gleichwertige Arbeit gleiche Bezahlung vorschreiben, werden Frauen auf Grund ihres Geschlechts Lebenschancen vorenthalten, indem

ihre Arbeit unterbewertet und unterbezahlt wird.

Das so entstehende Einkommensgefälle kann sich mehrfach strukturierend auf die Rollenverteilung auswirken. Daher ist es Aufgabe des Staates

(auch in

seiner Rolle als Arbeitgeber) und der Tarifvertragsparteien ihr Handeln entsprechend der rechtlichen Vorgaben auszurichten.

Die ÖTV startet eine bundesweite Kampagne

Seit Beginn der 90er Jahre thematisieren Frauen der Gewerkschaft ÖTV die Bewertung von frauentypischen Tätigkeiten und Berufen. Hier sollte die Ungleichbehandlung aufgezeigt werden, die in Tarifverträgen vorhanden sind. Ziel war es, ihre Tätigkeiten zu beschreiben, die benannten und unbenannten Bestandteile darzustellen und neu zu bewerten.

Frauen, überwiegend aus Hessen, erarbeiteten Broschüren, um die diskriminierende Bewertung der Arbeit von Frauen in der Öffentlichkeit deutlich zu machen, denn die in dieser Zeit in einzelnen frauentypischen Bereichen (z. B. Schreibdienste) geführten Tarifverhandlungen für eine bessere Vergütung führten kaum zum Erfolg.

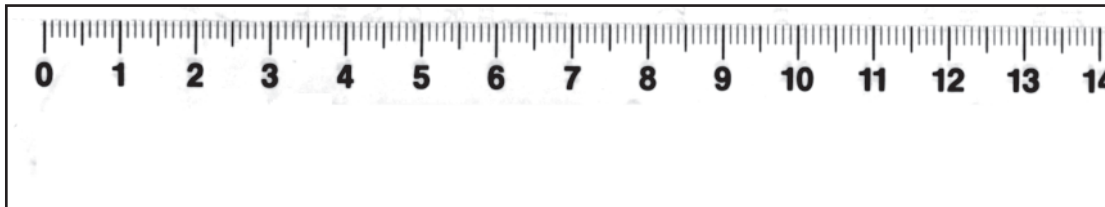
Aus diesen Aktivitäten heraus entstand ein Antrag an den Gewerkschaftstag 1996. In dessen Folge wurde die diskriminierungsfreie Bewertung der Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst und die Durchsetzung entsprechend gestalteter Tarifverträge zum Gesamtziel der Gewerkschaft ÖTV erklärt.

1997 wurde ein Gutachten zur Untersuchung von Diskriminierungspotentialen der Tarifverträge am Beispiel des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) in Auftrag gegeben. Hierbei stellt sich sicherlich die Frage, warum gerade der BAT auf Diskriminierung überprüft werden

heavy point

12

Schwerpunkt



sollte. Nach diesem Tarifvertrag werden doch Frauen und Männer in den jeweiligen Berufsgruppen gleich bezahlt. In der Tat werden beispielsweise Erzieherinnen gleich wie Erzieher, Hausmeisterinnen gleich wie Hausmeister, Krankenschwestern gleich wie Krankenpfleger bezahlt und deshalb sei eine Diskriminierung nicht möglich. Doch wie bereits am Anfang beschrieben geht es beim Diskriminierungsbegriff nicht nur um die Überprüfung gleicher, sondern auch gleichwertiger Arbeit. Das heisst, dass nach wie vor und bisher kaum beachtet, die Diskriminierung in der Struktur des Tarifvertrages eingearbeitet ist. Die Diskriminierung erfolgt bei gleichwertiger Arbeit subtil und unsichtbar, nämlich mittelbar mittels Arbeitsbewertung - beispielsweise durch die Auswahl der tariflichen Vergütungskriterien.

Neben der Struktur des Tarifvertrages ist eine weitere Diskriminierungsmöglichkeit zu nennen, die Diskriminierung im Eingruppierungsprozess. Die vorhandenen Bewertungskriterien (sogenannte Tätigkeitsmerkmale) sind meist vage und höchst interpretierbar. Durch diese Interpretations- und Wertungsspielräume in den Bewertungsverfahren können gesellschaftliche Wertvorstellungen über Frauen- und Männerarbeit einfließen.

In dem Gutachten wurde unter anderem herausgearbeitet:

- dass die Teilung in spezielle Tarifeile zur verminderten Transparenz als auch zur Trennung des Tarifgefüges in männerdominierte bzw. frauendominierte Tätigkeiten führt, z.B. Vergütungsregelungen für Schreibkräfte und Eingruppierungsregelungen für Techniker. Wobei die Tarifeile, die faktisch überwiegend mit Frauen besetzt sind, geringer bewertet werden,
- dass das Wesen der Arbeit gerade in Tarifeilen für die typischen Frauenberufe in den Eingruppierungsregelungen meist nicht vollständig dargestellt wird,
- dass die Tätigkeiten, die beschrieben werden, häufig zu Ungunsten von Frauen ausgelegt werden, z. B. das

Tätigkeitsmerkmal "selbständige Leistung" wird in einigen Frauenberufen nicht als solches definiert.

Neben den strukturellen Diskriminierungspotenzialen stellte das Gutachten einen wesentlichen Aspekt für die Lohndifferenzierung zwischen Männern und Frauen heraus. Die in vielen Frauenberufen abverlangte soziale Kompetenz findet in der Arbeitsbewertung keine Berücksichtigung und wird dementsprechend auch nicht vergütet.

Als Schlussfolgerung ist festzustellen, dass eine empirische, geschlechtsunabhängige arbeitsbewertende Analyse erforderlich ist, um herauszufinden, ob sich die dargestellten Diskriminierungshinweise im konkreten Vergleich der Tätigkeiten bewahrheiten.

1998 wurde eine Kommission zur Aufwertung von Frauentätigkeiten einberufen. Sie setzt sich zusammen aus gewerkschaftsinternen und -externen Experten und Expertinnen und dient der Unterstützung und Begleitung der Kampagne und der einzelnen Vorhaben, zum Beispiel der Festlegung und Begleitung weiterer Schritte zur diskriminierungsfreien Bewertung von Arbeit. Hierzu zählt eine breite Information über das Vorhaben durch Publikationen. Einer dieser Schritte war das Herantragen der Ergebnisse des Gutachtens an die Arbeitgeber mit der Aufforderung zum Handeln, damit entsprechend der deutschen und europäischen Gesetzgebung eine diskriminierungsfreie Bewertung im öffentlichen Dienst in die Praxis umgesetzt werden kann. Um diese Ziele zu erreichen, wurde mit einem ersten Vergleichsprojekt zwischen frauen- und männerdominierten Tätigkeiten zur Erarbeitung neuer, diskriminierungsfreier Tätigkeits- und Bewertungsmerkmale in einer Stadtverwaltung begonnen. Die ersten Ergebnisse dieses Projektes werden im Sommer 2000 vorliegen.

Gender-Mainstreaming in der ÖTV

Ein Element der ÖTV-

Schwerpunkt

13

heavy point

weiten Kampagne ist die systematische Einbeziehung von Fraueninteressen in die Tarifarbeit. Tarifpolitische Vorhaben sollen auf die Auswirkungen, die sie auf Männer und auf Frauen haben können, überprüft werden, um diskriminierungsfreie Ergebnisse zu erreichen. Damit hat die ÖTV als erste deutsche Gewerkschaft den Beschluss des europäischen Gewerkschaftsbundes zum Gender- Mainstreaming übernommen. Das Konzept steckt noch in den Kinderschuhen und muss in der Gesamtorganisation Schritt für Schritt umgesetzt werden.

Als erstes wurde eine Gender-Mainstreaming-Beauftragte berufen, die dem Tarifsekretariat angehört. Sie begleitet die Kampagne und überwacht die Umsetzung in der Tarifarbeit.

Damit ist der Grundstein gelegt, in der zukünftigen Tarifarbeit die Fraueninteressen besser zu berücksichtigen und eine diskriminierungsfreie Tarifarbeit zu entwickeln.

Doch nicht nur die Entgeltfragen spielen bei der diskriminierungsfreien Gestaltung von Tarifverträgen eine Rolle. Deshalb hat sich der ÖTV-Bezirksfrauenausschuss des Bezirks Berlin zur Aufgabe gemacht, auch in anderen Tarifverträgen, z. B. zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen, Diskriminierungen von Frauen aufzuspüren, damit diese bei zukünftigen Verhandlungen beseitigt werden.

Veröffentlichte Materialien zur Kampagne sind:

Broschüre "Ein- und Höhergruppierungsrecht für Frauen"

Broschüre "Aufwertung von Frauentätigkeiten"

Plakat "Maß nehmen - Frauenarbeit aufwerten"

Faltblätter zur Aufwertungskampagne

Faltblatt zum Gender - Mainstreaming

Sylvia Skrabs ist Bezirksfrauensekretärin der ÖTV, Bezirk Berlin.

Paradigmenwechsel

Frauenförderung und Gleichstellungspolitik in den Hochschulen

Anette Cordes



Hochschulen haben ein belastendes historisches Erbe. Sie sind von Anfang an bis heute von Männern dominiert und patriarchal strukturiert. In ihrer fast

600 Jahre währenden Geschichte konnten sie Frauen bislang noch nicht gleichberechtigt integrieren. Das bedeutet für die Entwicklung der Hochschulen und der Wissenschaft ein krasses Demokratiedefizit – und zwar in mehrfacher Hinsicht. Frauen werden

als Leitungsträgerinnen nicht entsprechend ihrer Qualifikation berücksichtigt und ihr Wissen über gesellschaftliche Zusammenhänge und die von ihnen vorgetragene Kritik wird ignoriert. Sie besitzen schlechtere Chancen auf einen Beruf in

der Wissenschaft und können in geringerem Maße gesellschaftliche Werte erforschen und mitbestimmen.

Frauenförderung soll allen weiblichen Hochschulangehörigen zugute kommen, unabhängig von ihren Arbeitsfeldern, wissenschaftlichen Disziplinen und inhaltlichen bzw. politischen Ausrichtungen. Einen festen Platz hat Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an Hochschulen erst seit Anfang der 90er Jahre, mit der Verabschiedung der Landesgleichstellungsgesetze. Infolgedessen gelten nun auch die Regelungen zur Quotierung von Frauen an Hochschulen und die ersten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nahmen ihre Arbeit auf. Die Aufgabe der Hochschulfrau enbeauftragten oder Gleichstellungsbeauftragten ist es, Prozesse an den Hochschulen anzuregen mit dem Ziel, die bestehenden Nachteile der weiblichen Mitglieder aller Statusgruppen in den Hochschulen zu beseitigen und die konsequente

heavy point

14

Schwerpunkt

Anwendung der Quotierungsregeln der Landesgleichstellungsgesetze zu sichern. Ihnen obliegt ebenfalls die Erfolgskontrolle dieser Prozesse. Zusätzlich wurden eine Vielzahl von Maßnahmen und Initiativen veranlaßt, die der Gleichstellung von Frauen dienen sollen: Frauenförderpläne und Frauenförderrichtlinien, gezielte Frauenförderprogramme zur Nachwuchsförderung, Einrichtungen von hochschulnahen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die Einrichtung von Professuren für Frauen-/Genderforschung. Die finanziellen Mittel für diese Maßnahmen wurden vorrangig in den befristeten Hochschul-Sonderprogrammen von Bund und Ländern zur Verfügung gestellt. Hieraus wurden/werden hauptsächlich personenbezogene Maßnahmen wie Stipendien und Stellen finanziert, wobei auf die frauenspezifischen Belange in Form von flexibler Zeitgestaltung der Stipendien (Teilzeit mit Verlängerungsmöglichkeit), der Einführung von Kinderbetreuungszuschlägen und Kontakt- und Wiedereinstiegsstipendien in besonderer Weise Rücksicht genommen wurde. Einzelne Länder richteten zusätzliche Förderprogramme ein. Zum Beispiel verabschiedete das Land Berlin 1990 das »Förderprogramm Frauenforschung«, mit dem C1 und C2-Stellen für Frauen im Forschungsbereich Frauenforschung geschaffen wurden. Dieses Programm verband zwei Ziele miteinander – die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Förderung der Frauenforschung.¹ Flankiert wurden diese Maßnahmen durch verschiedene Arbeitsgruppen in den Wissenschaftsinstitutionen, wie beispielsweise den Berichten über »Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft« der »Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung« (BLK), die detailliert Daten zur Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft (Promotionen, Habilitationen, Berufungen) aufschlüsseln. Der Erfolg der Förderung aus den Sonderprogrammen lag in einem Anstieg des Frauenanteils an den Habilitationen und Promotionen.² Jedoch dem eigentlichen Ziel von Frauenförderung an Hochschulen, der nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren, sind die Hochschulen bis heute noch nicht entscheidend näher gerückt.

Die Förderung von Frauen aus Mitteln der Hochschulsonderprogramme geriet zusätzlich in die Kritik, da sie Wissenschaftlerinnen (fast) ausschließlich

in Form von Stipendien oder befristeten Stellen förderten.

Paradigmenwechsel in der Frauenförderung an Hochschulen



Kaum daß an allen Hochschulen Frauenförderung wenigstens »in aller Munde«³ war, begannen die Hochschulstrukturereformen. Durch diese Reformen verlagern sich die Entscheidungsbefugnisse von den Ministerien weg in die Hochschulen hinein. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an Hochschulen häufig in den gesetzlichen Regelungen - und teilweise auch in den Ministerien - verlässlichere PartnerInnen als in den Hochschulen selber. Die Gesetze halfen, um die »verkrusteten« Strukturen in den Hochschulen aufbrechen zu können. Mit den Reformen werden nun zielorientierte Strategien immer wichtiger, denn die anlaufenden Prozesse verändern Strukturen, Organisationsabläufe und schaffen neue Positionierungen.⁴ In diesem Sinne muß sich auch die Frauenförderung und Gleichstellungspolitik in den Hochschulen verändern, will sie denn nicht »abgehängt« werden. »Wenn Frauenpolitik an Hochschulen weiterhin erfolgreich sein will, so muß sie sich neu orientieren, sie muß Teil der aktuellen Hochschulpolitik werden, und dies nicht als nachrangiger und abgeleiteter Teil. Fragen der Chancengleichheit und der Frauenförderung müssen integrativer Bestandteil des sich entwickelnden Umstrukturierungsprozesses der Wissenschaftslandschaft werden.«⁵ Die rechtliche Grundlage hierzu wurde in der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 1998 geschaffen⁶. Die staatliche Finanzierung berücksichtigt neben den Leistungen in Forschung und Lehre und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nun auch die »Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages« (HRG §5). Die Strukturreformen in der Hochschulpolitik bieten eine Chance, viele »alte« frauenpolitische Forderungen wirksam zu realisieren: »Konsequent angewandt bietet die neue staatliche

heavy point

15

Schwerpunkt

Hochschulpolitik Handhabe, eine alte frauenpolitische Forderung zu verwirklichen - Ergebnisquoten. Mit Zielorientierung, Output-Kontrolle und dem finanziellen Anreiz wird ein allgemeines Lenkungsinstrument eingeführt, unter dessen Dach Ziele der Frauenförderung deutlicher herausgestellt und kontrolliert werden können.«⁷

Eine erste Forderung besteht deshalb darin, Frauen in allen Gremien und Lenkungsgruppen, die sich mit der Hochschulreform befassen, angemessen zu beteiligen. (Struktur-) Reformen können auch dazu genutzt werden, bestehende Machtverhältnisse in anderer Form zu erhalten. Diejenigen, die bisher die Machtpositionen an Hochschulen besetzten, werden versuchen, sie auch mittelfristig zu erhalten und auszubauen. Hier gegenzusteuern wird eine der Aufgaben für die Gleichstellungspolitik sein. »Denn wenn umorganisiert wird, werden auch die gewohnten Hierarchien und Handlungsmuster in Frage gestellt. Jede und jeder in einer Organisation ist dann darauf bedacht, die eigenen formellen Einflussmöglichkeiten nicht schmälern zu lassen, sondern sie, wenn möglich, auszuweiten. Bei jeder Änderung setzt als erstes die Furcht ein, in der Hierarchie heruntergestuft zu werden, und als zweites wird versucht, die eigenen Einflussmöglichkeiten zu vergrößern. Mit diesem Mechanismus muss man/frau rechnen, gleichgültig, wie positiv mit den neuen Managementstrategien die Prinzipien von Kooperation statt Konkurrenz, von Dezentralisierung der Entscheidungsbefugnisse vertreten werden. Jenseits der neuen Managementideale findet der Verteilungskampf der Individuen statt.«⁸

Evaluation

Evaluationen und Berichterstattungen bekommen in Zukunft die entscheidende Bedeutung innerhalb der neuen Balance aus Politik und Hochschule. In ihnen belegen die Hochschulen ihre Leistungsfähigkeit und die erfolgreiche Herausbildung eines (oder mehrerer) »Profile«. Wenn Frauenförderung in das Leitbild einer Hochschule integriert werden soll, ist es wichtig, dass die Evaluation konsequent geschlechtsspezifisch in allen Bereichen durchgeführt wird. Gleichstellungspolitisch wirksame Evaluation muss qualitative und quantitative

Erhebungsmethoden enthalten. Dadurch können kontextbezogen die Ansatzpunkte für die Verbesserung der Situation von Frauen sichtbar gemacht werden. Eine standardisierte Befragung muß geschlechtsspezifische Aussagen über folgende Felder enthalten: Studierendenstatistik, Studienverlaufsdaten, Studiendauer, Hochschulwechsel, Studienabbruch, Lehraufträge, Prüfungsbelastungen von WissenschaftlerInnen, Aktivitäten im Bereich der Frauenförderung, Frauenforschungsanteile in Studienordnungen und in Prüfungsordnungen, Dokumentation der Beteiligungen von Frauen bei Entscheidungen und in Gremien, Beteiligung an Austauschprogrammen, Graduiertenförderung und eine Arbeitsplatzanalyse von Verwaltungsmitarbeiterinnen. In qualitativen Befragungen muß darauf geachtet werden, dass die Meinungen von Frauen in angemessener Weise berücksichtigt sind. Aus Sicht der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) müssen Evaluationen, die ihre frauenfördernde Wirkung nicht verfehlen sollen, zusätzlich Berichte über folgende Punkte umfassen: Stand der Etablierung von Frauenförderungsprogrammen und Frauenförderstrukturen, Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils unter den Lehrenden, Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation von Frauen, spezifische Beratungs- und Lehrangebote für Frauen, Maßnahmen zum Übergang der Absolventinnen in den Beruf, Förderung von Frauen in der wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung, personelle und materielle Ausstattung der Frauenforschung, Studienangebote zu Ergebnissen der Frauenforschung sowie Verankerung des Angebots in Studien- und Prüfungsordnungen, Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen – insbesondere in Bezug auf familiäre Verpflichtungen von Studierenden und Lehrenden, Maßnahmen zur Sicherheit in Gebäuden und Geländen, Maßnahmen gegen demotivierendes und diskriminierendes Verhalten gegenüber Frauen sowie formalisiertes Vorgehen in Fällen sexueller Belästigung.⁹ Aufbauend auf den Ergebnissen der Evaluation können dann frauenfördernde bzw. gleichstellende Maßnahmen entwickelt werden.

heavy point

16

Schwerpunkt

Anreiz- und Sanktionssysteme

Die Einführung von Anreiz- und Sanktionssystemen bildet den dritten großen Aspekt der Hochschulstrukturereformen. Ein bestimmter Prozentsatz der finanziellen Mittel wird abhängig von der Erfüllung bestimmter Zielvorgaben (die in Evaluierungen kontrolliert werden) zugewiesen. Das bedeutet, alle der oben genannten Faktoren, welche die Wirksamkeit von frauenfördernden Maßnahmen beschreiben, dienen als Berechnungsgrundlage. Bisher gibt es nur in einzelnen Bundesländern (Baden-Württemberg und Niedersachsen) landesweit einheitliche Berechnungsmodelle. Das Land Berlin hat sich bisher weder für die Summe der Bonusmittel »Frauenförderung« noch für die Einführung eines Berechnungsmodells entschieden.

Gender-mainstreaming in der Hochschulpolitik

Solange die Gleichheit zwischen den Geschlechtern innerhalb der Hochschulen noch nicht hergestellt ist (Stichwort »Frauenschwund«), geht damit ein deutlicher Qualitätsverlust der Hochschulen und der Wissenschaft einher. Die Leistungspotentiale und Innovationskräfte von Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Verwaltungsangestellten sind bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Dies zu betonen stellt im Gegensatz zur bisherigen Betonung der Diskriminierung einen neuen Aspekt der Frauenförderung

an Hochschulen dar. Übernommen wurde hierbei ein Managementkonzept aus der freien Wirtschaft – das »Total-E-Management«. Das Konzept des »Total-E-Quality-Managements« zielt darauf ab, die Chancengleichheit und die Gleichstellung als Ressource sichtbar zu nutzen. – Gleichstellungspolitik wird hier nicht als Anti-Diskriminierung, sondern als Möglichkeit der Gewinnung »neuer« Ressourcen verstanden. »Total Quality Management ist eine Strategie zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung in Unternehmen oder auch Verwaltungen, die insbesondere die Fähigkeiten und Kenntnisse der Beschäftigten fördert, motiviert und qualitativ optimal einsetzt. Total E-Quality ist die synergetische Verbindung von Chancengleichheit und Qualitätsmanagement (Equality und Quality) als Ziel betrieblicher Personalpolitik, um vorhandene Potentiale besser nutzen und den Personaleinsatz effizienter gestalten zu können.«¹¹

Eine so verstandene Frauenförderung und Gleichstellungspolitik legt nicht mehr den Fokus ausschließlich auf die Zielgruppe »Frauen«, sondern bezieht die gesamte Hochschulstruktur systematisch ein. Erfolgreiche Frauenförderung würde dann als positive Leistung der Hochschule im Leitbild verankert und zum besonderen Profil der Hochschule beitragen.

Anette Cordes ist Diplomandin an der ASFH und Mitarbeiterin im Büro der Frauenbeauftragten. Der Text ist ein Auszug aus ihrer Diplomarbeit.

¹Bergmann, Christine; Arbeitsmarktchancen für Wissenschaftlerinnen: Gleichstellungspolitik als Herausforderung; in: Lang, Sabine/ Sauer, Birgit (Hrsg.); Wissenschaft als Arbeit – Arbeit als Wissenschaftlerin; Frankfurt am Main; Campus; 1997; S. 32

²Vgl. Daten des Statistischen Bundesamtes. Veröffentlicht im Internet unter www.statistik-bund.de. Der Habilitationsanteil von Frauen stieg von 11,5% (1992) auf 15,5% (1998).

³Wetterer, Angelika; Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität; Die konfraktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich; in: Plöger, Lydia/ Riegraf, Birgit (Hrsg.); Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform; Bielefeld; Kleine; 1998; S. 18.

⁴Ebenda. S. 41

⁵Mühlenbruch, Brigitte; Frauenförderung an deutschen Hochschulen: Bilanz und Perspektiven; in: Diemer, Susanne/ Kirsch-Auwärter, Edit/ Philipps, Sigrid (Hrsg.); Gleichstellung und Institution: Schule und Hochschule im Reformprozeß; Tübingen; Diskord; 1998; S. 119.

⁶HRG §3. »Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«

⁷Roloff, Christine; Hochschulstrukturreform und Frauenpolitik; in: Deutscher Hochschullehrerinnenbund (Hrsg.); Beiträge zum Kolloquium am 6. Dezember 1996; Berlin; 1997; S. 68.

⁸Roloff, Christine; Gleichstellung ist Strukturpolitik; in: Plöger, Lydia/ Riegraf, Birgit (Hrsg.); Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform; Bielefeld; Kleine; 1998; S. 260.

⁹BuKoF; Kommission Globalhaushalt und Evaluation; 1997; S. 11.

¹¹Roloff, Christine; Hochschulstrukturreform und Frauenpolitik; in: Deutscher Hochschullehrerinnenbund (Hrsg.); Beiträge zum Kolloquium am 6. Dezember 1996; Berlin; 1997; S. 41.

heavy point

17

Schwerpunkt

Pflege/Pflegemanagement: Eine Domäne der Frauen?

Ursula Seeger

Krankenpflege ist ein typischer Frauenberuf: Mehr als 80 Prozent der Beschäftigten sind weiblich.¹ Aus dem Datenreport 1997 lässt sich ersehen, dass es 1994 im Pflegedienst insgesamt 325.287 Berufstätige gab. Davon waren 282.814 (86,94 Prozent) weiblich und 42.473 (13,06 Prozent) männlich.² Das Hauptbetätigungsfeld liegt bei Krankenschwestern und -pflegern in der stationären Versorgung in Krankenhäusern, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen.³ Betrachtet man die Altersstruktur des

zur Übernahme von Leitungs- und Lehrtätigkeiten vor. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, an fachbezogenen Weiterbildungslehrgängen, wie zum Beispiel Operationsdienst, Intensivpflege, Psychiatrie oder Gemeindepflege, teilzunehmen.⁷

Seit 1991 wurden über 40 Studiengänge an deutschen Fachhochschulen und Universitäten eingerichtet. Die Ausrichtungen sind unterschiedlich, es existierte eine Vielzahl von Studiengangsbezeichnungen:

Pflegemanagement, Pflege, Pflegepädagogik, Pflegewissenschaft, Krankenhausmanagement, Pflegeleitung, Medizin-Pflegepädagogik, Lehramt berufliche Fachrichtung Pflege, internationale Pflegeleitung, Gesundheitswissenschaften, Gesundheitsförderung/-management und Berufspädagogik Fachrichtung Pflege. Werden die Studiengänge nach der Dreiteilung Pflegepädagogik, Pflegewissenschaft und Pflegemanagement klassifiziert, so lassen sich deutliche Prioritäten im Bereich

Pflegemanagement (44,7 Prozent) und in der Pflegepädagogik (42,1 Prozent) erkennen.⁸

Eine überregionale Mobilität von Studierenden ist indes nicht mehr notwendig, weil heute bereits in sämtlichen Bundesländern Studiengänge existieren.

Vor diesem Hintergrund möchte ich exemplarisch den Blick auf die Immatrikulationen für den Studiengang Pflege/Pflegemanagement an der Alice-Salomon-Fachhochschule in Berlin richten und analysieren, wie hoch der Frauenanteil bei den Studierenden ist.⁹

Von den Gesamteinschreibungen des Tages- und Abendstudiums, in der Zeit vom Sommersemester 1994 bis zum Sommersemester 2000, sind von insgesamt 340 Studierenden 239 weiblich. Dies

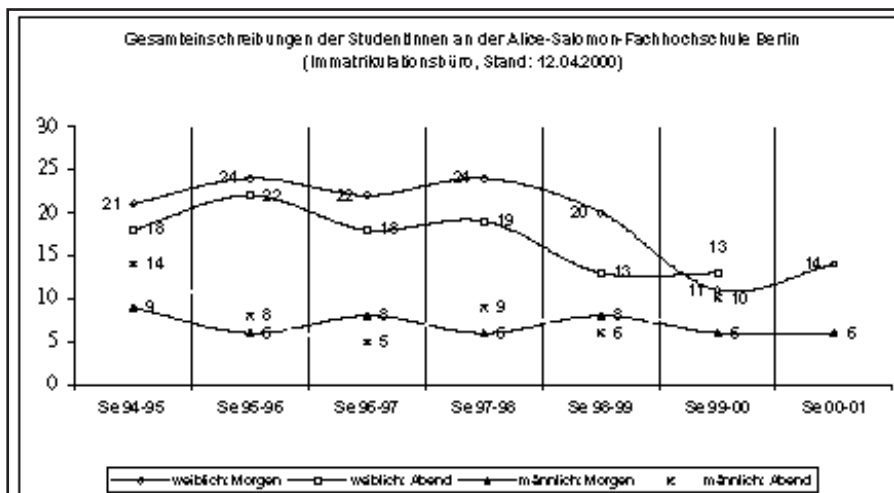


Tabelle 1: Eigene Zusammenstellung: Gesamteinschreibungen der Studentinnen an der Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin.

Pflegepersonals, so liegt der höchste Anteil bei den jüngeren MitarbeiterInnen. Etwa 50 Prozent der Krankenpflegekräfte sind unter 30 Jahre alt.⁴ Den Aussagen VON WEDEL-PARLOW zufolge üben Krankenschwestern den Beruf nicht lebenslang aus, sondern verlassen ihn nach zirka drei bis fünf Jahren.⁵ Gründe für die niedrige Verweildauer im Beruf sind die in zahlreichen Untersuchungen nachgewiesenen physischen und psychischen Belastungen im Berufsalltag.⁶

Die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Krankenpflege sind in länderrechtlichen Regelungen vereinbart und sehen zum Beispiel die Qualifizierung und Befähigung

heavy point

18

Schwerpunkt

entspricht einem Anteil von 70 Prozent (siehe Tabelle 1).

Im vorgenannten Zeitraum liegt der Frauenanteil im Tagesstudium in der Regel zwischen 70 und 80 Prozent. 1999 sinkt der Anteil der Studentinnen auf 65 Prozent (siehe Tabelle 2).

Die Aussagen aus den Tabellen 1 bis 3 lassen erkennen, dass das Tagesstudium stärker von Frauen frequentiert wird. Darüber hinaus ist zu ersehen, dass die Gesamteinschreibungen im Verlauf der Jahre weniger

werden. Liegen diese bis zum Sommersemester 1998 im Mittel bei 28 Studierenden pro Semester, verringern sie sich seit dem Wintersemester 1998-99 bis Sommersemester 2000 auf durchschnittlich 20. Bei näherer Betrachtung ist indes bemerkenswert, dass der männliche Anteil mit 8 Studierenden im Durchschnitt relativ konstant geblieben ist und nur geringe Schwankungen aufzeigt.

Seit einigen Jahren konnten sich, neben der Leitungstätigkeit im Pflegedienst und im pädagogischen Bereich, wie der Krankenpflegeausbildung sowie der innerbetrieblichen Fortbildung, neue Berufsfelder für akademisch ausgebildete Krankenschwestern entwickeln. Hierzu zählen z.B. die Bereiche der Gesundheitsforschung, der internen Prozessberatung, des Qualitätsmanagements, der Personalberatung und des Projektmanagements.¹⁰

BRIESKORN-ZINKE und HÖHMANN 1999 stellen in ihrer Untersuchung fest, dass sich die Gehälter der Diplom-Pflegewirtinnen im Durchschnitt bei Kr 9 beziehungsweise BAT 4a/b bewegen. Darüber hinaus merken die Autorinnen an, dass der Anteil befristeter Stellen sowie von Teilzeittätigkeiten verhältnismäßig hoch

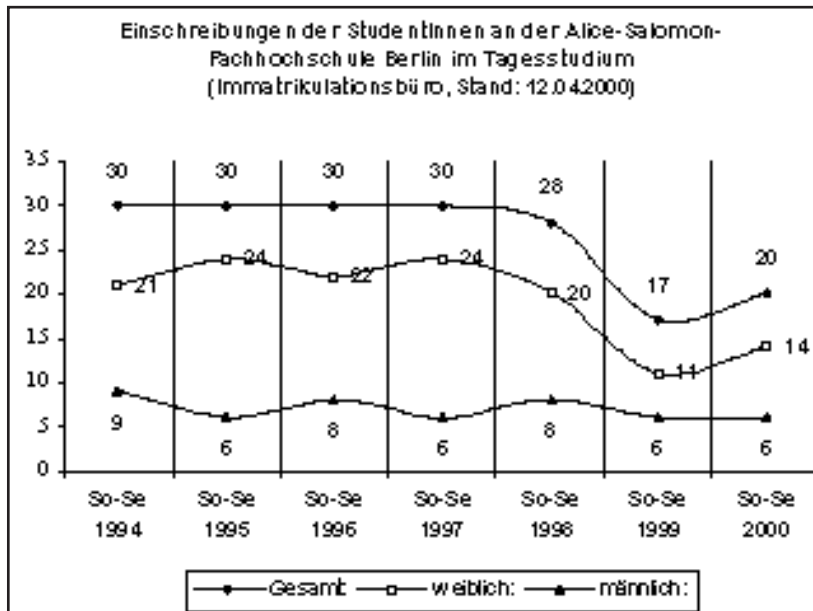


Tabelle 2: Eigene Zusammenstellung: Einschreibungen der StudentInnen an der Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin im Tagesstudium.

Das Abendstudium unterliegt hinsichtlich der Anzahl der Studentinnen ausgeprägten Schwankungen. Die Schwankungsbreite liegt zwischen 56 und 78 Prozent. Im Mittel nehmen 66 Prozent Frauen das Abendstudium wahr (siehe Tabelle 3).

konnten sich, neben der Leitungstätigkeit im Pflegedienst und im pädagogischen Bereich, wie der Krankenpflegeausbildung sowie der innerbetrieblichen Fortbildung, neue Berufsfelder für akademisch ausgebildete Krankenschwestern entwickeln. Hierzu zählen z.B. die Bereiche der Gesundheitsforschung, der internen

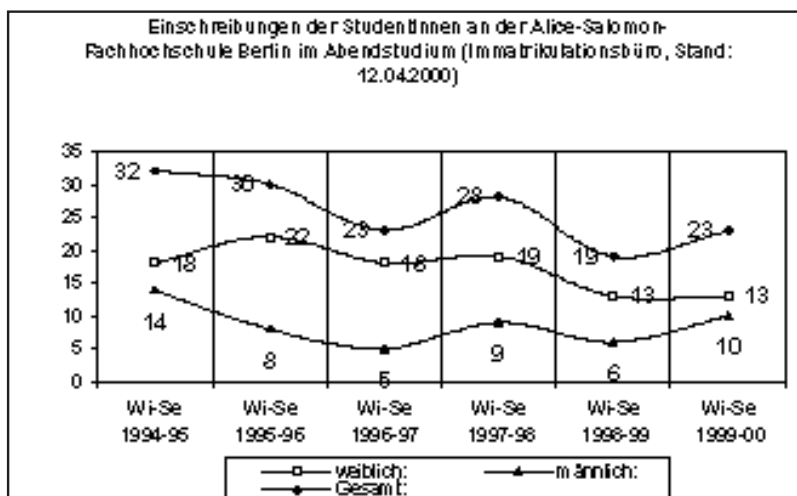


Tabelle 3: Eigene Zusammenstellung: Einschreibungen der StudentInnen an der Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin im Abendstudium.

ist.¹¹

Dies können einige Gründe für rücklaufende Immatrikulationen an der AliceSalomon-Fachhochschule sein. Diese Annahme müsste jedoch detaillierter überprüft werden.

Ursula Seeger ist ASFH-Diplomandin in Pflege/ Pflegewissenschaft. Dies ist ein Auszug aus ihrer Diplomarbeit.

- ¹ Mühlhum, Albert; Bartholomeyczik, Sabine; Göpel Eberhard: Sozialarbeitswissenschaft, Pflegewissenschaft, Gesundheitswissenschaft. Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag 1997.
- ² Statistisches Bundesamt (Hg.): Datenreport 1997. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 1997.
- ³ Gesundheitsbericht für Deutschland 1998: Erwerbstätige im Gesundheitswesen. <http://www.gbe-bund.de80/gbe/owa/ergeb...> 02.03.2000.
- ⁴ Rabe-Kleberg, Ursula: Männer in Frauenberufen - oder: Strukturveränderungen in Frauenberufen und das sogenannte »weibliche Arbeitsvermögen«. In: Frauenforschung. Institut für Frau und Gesellschaft 1+2 S. 33-40.
- ⁵ Von Wedel-Parlow, Ursula: Behandlung und Pflege im Krankenhaus - Ein prekäres Verhältnis. In: Sozialer Fortschritt. 4-5/1993, S. 100-105.
- ⁶ Gesundheitsbericht für Deutschland 1998: a.a.O.
- ⁷ Kurtenbach, Hermann; Golombeck, Günther; Siebers, Hedi (Hg.): Krankenpflegegesetz. Mit Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege. Köln: Kohlhammer Verlag 1992.
- ⁸ Görres, Stefan; Hinz, Ingo Markus; Krippner Antje; Zerwas, Michael: Evaluation pflegewissenschaftlicher Studiengänge in Deutschland. In: Pflege 1/2000 S. 33-41.
- ⁹ Die Daten sind mir durch eine telefonische Auskunft von Frau Oefler aus dem Immatrikulationsbüro der ASFH Berlin zur Verfügung gestellt worden.
- ¹⁰ Kollak, Ingrid; Weisgerber, Elke: Weiterhin lohnenswert: Pflegestudium. Zum Verbleib der Absolventen des Studiengangs Pflege und Pflegemanagement an der ASFH Berlin. In: BALK Info. 8/1999 S. 99.
- ¹¹ Brieskorn-Zinke, Marianne; Höhmann Ulrike: Pflegewirte und Pflegewirtinnen in der Praxis. In: Pflege Aktuell. 2/1999, S. 96-99.



heavy point

20

Schwerpunkt



Frauen in der Akademischen Selbstverwaltung der Hochschulen

Christine Färber

Der Status des Exotischen hängt nicht unbedingt an diesem Thema, denn viele Frauen engagieren sich in der akademischen Selbstverwaltung der Hochschulen in Deutschland. Vor allem bei den Studentinnen gilt schon lange, dass Frauen die Stimmen-Gewinnerinnen bei Gremienwahlen sind. Frauen wählen Frauen, und auch Männer wählen zunehmend Frauen - dies hat sich im studentischen Bereich in den letzten Jahren im wesentlichen durchgesetzt. Zu diesem Befund will nicht recht passen, dass es in Deutschland aktuell EINE Universitätspräsidentin gibt. An der Spitze der akademischen Selbstverwaltung stehen Männer, dies gilt auch für die Fachhochschulen und Kunsthochschulen, mit vereinzelt Ausnahmen. In der Hochschulverwaltung übrigens, bei den Kanzlerinnen und Kanzlern, sieht die Statistik nicht sehr viel besser aus. Ausgerechnet diejenige Statusgruppe mit dem höchsten Frauenanteil, nämlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik, Verwaltung, Bibliotheken und Medizin, die nicht als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingestuft sind, verfügt in den Gremien der Hochschulen nur über ein eingeschränktes Stimmrecht. Die Statusgruppe mit dem höchsten Männeranteil dagegen, nämlich die der Professoren und Professorinnen, hat mehr als die Hälfte der Sitze und Stimmen inne. Strukturelle Benachteiligung erscheint angesichts dieses Systems ständischer Repräsentanz als harmlose Vokabel für einen gesellschaftspolitischen Misstand.



Doch das ständische System der Hochschulgremien ist nicht das einzige Hindernis, an dem

eine Wahrnehmung von Fraueninteressen und eine qualifizierte Einbeziehung frauenrelevanter Fragestellungen und Konzepte in die Arbeit der Fachbereichsräte, Institutsräte und zentralen Gremien sich als Sisyphusarbeit erweist. Vielmehr gibt es eine Reihe weiterer struktureller Faktoren, die ein Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern schaffen und fortschreiben. In der Arbeit der Gremien verfügen Personengruppen oder Einzelpersonen, die »schon lange dabei sind«, über bedeutendes Herrschaftswissen. Lange dabei sind die Frauen nicht gerade: Bei den Studentinnen liegen Frauen in Deutschland im europäischen Vergleich an letzter Stelle mit noch nicht einmal 45-prozentiger Repräsentanz, Tendenz langsam steigend, bei den Mittelbau-Stellen ist ein Drittel noch nicht erreicht, und bei den Professuren sind es seit kurzem über 8 Prozent (Männer sind demnach hier seit kurzem nicht mehr mit über 92 Prozent repräsentiert). Das weibliche institutionelle Gedächtnis der Hochschulen (Elke Biester) sind die Mitarbeiterinnen aus dem »sonstigen« oder »nichtwissenschaftlichen« Personal. Welche Macht ihr Wissen entfalten kann, vermittelt sich über das ständische System. Frauensolidarität ist in Gremien der Hochschulen nicht vorauszusetzen, vielmehr fällt es Studentinnen und Wissenschaftlerinnen schwer, die Kompetenz von Sekretärinnen, Bibliothekarinnen, Verwaltungsbeamtinnen oder Pflegekräften zu nutzen oder gar sich durch diesen

heavy point

21

Schwerpunkt

Personenkreis beraten zu lassen. »Frau sein allein ist kein Programm« stellt die Soziologin Sünne Andresen treffend fest.



Frauensolidarität erfordert zuallererst das Eingeständnis, eine Frau zu sein, dem eigenen Geschlecht im universitären oder im Fachhochschulkontext Bedeutung beizumessen. Und was haben schon Wissenschaft und Kunst mit Geschlechtlichkeit zu tun? Rein gar nichts ist die Antwort, die sich die meisten auf diese Frage geben. Was nur teilweise richtig ist. Denn wenn der Frauenanteil unter den Professorinnen im Jahr 1990 gerade einmal so hoch war wie der Frauenanteil unter den Studierenden in Deutschland im Jahre 1905 (richtig gelesen, dazwischen liegen 85 Jahre), dann besteht keine Durchlässigkeit für Frauen in die höheren Stufen, und damit spielt Geschlecht sehr wohl eine Rolle.



In acht Jahren Tätigkeit als Frauenbeauftragte habe ich es nicht ein einziges Mal erlebt, dass in einer Gremiensitzung, an der ich teilgenommen habe, über diese Selbstverständlichkeit der Benachteiligung von Frauen an den Hochschulen in Deutschland unter den weiblichen Teilnehmerinnen Einverständnis herrschte. Vielmehr waren immer Frauen dabei, die der Meinung waren, sie gehörten nicht zu dieser Gruppe von Unterprivilegierten. Ich bin keine Psychologin, aber ich führe dieses Sich-selbst-Ausnehmen darauf zurück, dass es sich hier um Angst vor Statusverlust handelt, für das ich vor kurzem ein sehr aufschlussreiches Bild gehört habe.



Barbara Helfferich, die dieses Bild beschrieb, arbeitet als Kabinettsmitglied bei der EU-Kommissarin Diamantopoulou, sie ist damit die für Gleichstellungsfragen zuständige Regierungsfrau der Europäischen Union. Sie begann mit einer Darstellung der gläsernen Decke, die unsichtbar ist und einen Aufstieg für benachteiligte Gruppen verhindert. Aus dieser Decke entwickelte Helfferich das Bild eines Bodens: Diejenigen, die es trotz des unsichtbaren Filters geschafft haben, die gläserne Decke zu durchbrechen, stehen nun auf einem gläsernen Boden und wagen es nicht, sich zu rühren. Sie haben Angst einzubrechen.

Sie tragen vielmehr erheblich

dazu bei, diesen Boden zu stabilisieren, der für die anderen Mitglieder ihrer Gruppe wiederum die Decke bildet - eine Decke, die durch die Stabilisierung noch härter, noch undurchdringlicher wird. Ich bin Frau Helfferich dankbar dafür, dass sie dieses US-amerikanische Bild von dem gläsernen Boden in mein Bewusstsein getragen hat, denn mit diesem Bild kann ich viel einfacher erfassen, was ich über viele Jahre beobachtet habe: dass viele weibliche Mitglieder der akademischen Selbstverwaltung, insbesondere diejenigen, die einen höheren Status haben, ein Interesse daran haben, Strukturen festzuschreiben, die andere Frauen daran hindern, sich gleichberechtigt, chancengleich mit den Männern die Hochschulen anzueignen.



Beispiele hierfür sprengen sicher den Rahmen dieses Aufsatzes, sie könnten Bücher füllen, deren Gehalt den "Campus" des Herrn Schwanitz als phantasielos entlarven würde, doch ich warte noch auf eine Ex-Frauenbeauftragte mit Lust an diesem Genre. Ganz abgesehen davon, dass auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht frei sind davon, an gläsernen Böden zu kleben... Die Mühsal der Emanzipation (Mitscherlich) wird eben rein durch ein Amt auch nicht leichter. Zu den besonders interessanten Ereignissen gehört die Professorin, die im Fachbereichsrat gegen jeden einzelnen Paragraphen eines Frauenförderplans einen verwässernden Änderungsantrag stellt - dessen Vorlage von einem männlichen Professor verteidigt wird. Oder die Vizepräsidentin, die ihr politisches Geschick investiert, damit eine Frau nicht Präsidentin ihrer Hochschule wird. Oder die Mittelbaufrau, die einen glühenden Brief an die Frauenbeauftragte schreibt mit dem Tenor: »Sie sind die Vertreterin der Fraueninteressen, also meiner Interessen, und ich bin für den zweitplatzierten Mann, nicht für die erstplatzierte Frau.« Oder die Frauenbeauftragte, die den Ostmann der Westfrau vorzieht. Wahrscheinlich wären wir Frauen schon weiter an den Hochschulen, wenn das mit der Frauensolidarität einfacher wäre. Doch wer gehört schon gern zur Seite der Loser?



Es wäre auch einfacher, an dieser Stelle die Analyse abubrechen, noch einige Spitzfindigkeiten über die Unfähigkeit der Frauen zur eigenen Befreiung zu verfassen und diejenigen als blauäugig abzustempeln, die trotzdem etwas verändern wollen. Vor allem, würde das nicht die Schelte einbringen,

heavy point

22

Schwerpunkt



staatsdirigistisch eingreifen zu wollen, Frauen Probleme aufzuschwatzen, die sie gar nicht haben, oder ähnliche an vielen Hochschulen nicht unbekannte Plattitüden? Das Problem ist nur: Wenn Frauen den Kampf um die Hochschule nicht aufgeben wollen - sie schafft schließlich Wissen und damit Macht, die Stellen sind nicht schlecht bezahlt, sie bietet ungeheure Freiräume - wenn wir also diese Gefilde erobern wollen, dann müssen wir schließlich irgendwo ansetzen. Und da sind die Gremien kein schlechter Ansatzpunkt.



Frauen und Gremien also als positiv gewendete, strategische Diskussion um die Macht in den Hochschulen? Aylâ Neusel gießt Wasser in diesen Wein. Sie stellt fest, dass Frauen immerzu fordern, an den Gremien der akademischen Selbstverwaltung beteiligt zu werden, diese weiter zu demokratisieren und mehr Aufgaben in die Gremien und an Organe wie die Frauenbeauftragte zu verlagern, weg von den Herren Professoren als männliche Alleinherrscher im Fachgebiet. Neusel beschreibt, wie die Diskussion um Hochschulsteuerung sich von der Partizipation weg verlagert zu Management, zu einer Professionalisierung der Hochschulverwaltung. Neusel bezeichnet die feministische Diskussion als ungleichzeitig, als gegenläufig zum herrschenden Trend. Die international vergleichende Forschung, wie sie zum Beispiel CHEPS in den Niederlanden anstellt, setzt etwas andere Akzente. Deren Politologe Harry de Boer bezeichnet den Managerialismus als Trend, der mit sehr einfachen Steuerungsinstrumenten arbeite, die im wesentlichen dem Taylorismus entlehnt seien - an ähnlichen Philosophien sei schon in den zwanziger Jahren Großunternehmen gescheitert. Ob die einzelne Machtfigur des starken Präsidenten (wir setzen hier einmal die aktuelle Universitätssituation voraus und können damit, wie oben erwähnt, fast getrost auf die weibliche Form verzichten) relevante weibliche Anteile trägt, darf bezweifelt werden. Es ist zur Zeit zu beobachten, dass die Hochschulen sich in einem Effizienzfieber befinden, oft genug hervorgerufen durch einen Staat, der selbst auf Steuerung verzichtet und Kürzungen

verordnet. Sie greifen nach dem Strohalm des Managements, obwohl modernes Management in der Wirtschaft auf flache Hierarchien setzt, auf Teams, auf Partizipation und Flexibilität, auf diversity. Die Hochschulen setzen auf den Lehrbuchmanager, den starken Mann. Hier ist über Aylâ Neusel hinaus die Frage zu stellen, nicht wer sich ungleichzeitig, sondern wer sich denn nun unzeitgemäß verhält: Die Frauen zur Hochschulsteuerungsdiskussion oder die Hochschulen zur gesellschaftlichen Entwicklung. Doch wohl eher letzteres. Partizipation ist gefragt, die Krise der Hochschulen kann nur überwunden werden, wenn alle Mitglieder in die Verantwortung genommen werden, und wenn unterdrückten Anteilen und Konzepten Entwicklungsmöglichkeiten gegeben werden. Dazu gehört ganz wesentlich die Gleichstellung von Frauen und Männern.



Angesichts der eklatanten Unterrepräsentanz von Frauen bei den Professuren sind geschlechterparitätische Strukturen nicht in allen Gremien herzustellen, und es ist auch mit Sicherheit davon auszugehen, dass das eine oder andere weibliche Mitglied über erhebliche »Glasbodenhaftung« verfügt. Es ist aber durchaus möglich, Gleichstellung strukturell konsequent zu verankern, sie auch in die Gremienstrukturen zu importieren und so, wenn auch nicht von heute auf morgen, und nicht ohne Ausschluss von Irrwegen, die Männerdomäne Hochschule für die Frauen zu erobern. Ob quotierte Gremien oder Ausschüsse mit Entscheidungskompetenz, ob wirksame Partizipationsrechte für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, eine Beteiligung des Frauenministeriums an Berufungen, es gibt vielfältige Instrumente, Frauen an den Hochschulentscheidungen relevant zu beteiligen und damit den Veränderungsprozess zu befördern.

Dr. rer. pol.

Christine Färber

ist Organisations- und

Politikberaterin und war

von 1991-1999 die erste

zentrale Frauenbeauftragte

der FU-Berlin, Landes- bzw.

Schwerpunkt

23

heavy point

24

Vom Jahr **1996** bis **2020** werden im Fachbereich Sozialwesen an den Fachhochschulen knapp **1000 ProfessorInnenstellen frei**. Das bedeutet im Durchschnitt ist **jede Woche eine Professur** neu zu besetzen.

(www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de)

1998 arbeiteten in der Bundesrepublik **277 KanzlerInnen** an den Hochschulen, darunter **30 Frauen=10,8 Prozent**. Es gab **222 RektorInnen**, davon **11 Frauen=5,0 Prozent**, **75 PräsidentInnen**, davon **4 Frauen=5,3 Prozent**. (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, H.68, Frauen in Führungspositionen, Bonn 1998, 23)

August 97: Professorinnen in der BRD- Statistik

Jeden achten ProfessorInnentitel, der 1996 in der BRD erworben wurde, erhielt eine Frau. Damit lag der **Frauenanteil an den Habilitationen 1996** mit **12,6 %** unter dem des Vorjahres. Ende 1995 waren **8,2 % der ProfessorInnenstellen von Frauen besetzt**. Bei den bestbezahlten Stellen (**C4-Professuren**) lag der Anteil nur bei **4,8%**.

(Statistisches Bundesamt Wiesbaden, 07.08.97)



Im internationalen Vergleich nimmt **Deutschland** mit durchschnittlich knapp **6 Prozent Frauenanteil bei Professuren** einen der **hintersten Plätze** ein; Spitzenreiter ist die **Türkei**, wo es einen **Professorinnenanteil von 21,5 Prozent** gibt. Bis zum Jahr 2005 sollen auf Empfehlung der ETAN-Gruppe Frauen bis zu 40 Prozent in Schlüsselfunktionen der Wissenschaft vertreten sein. (Zweiwochendienst. Frauen und Politik. Nr. 159/2000, 3)

In **Deutschland** nimmt nur jeder **70. Mann Erziehungsurlaub**.

(Quelle: Emma 5/6 2000, 10)

Mai 97: Stipendien gingen bevorzugt an Männer

Dies ist das Resultat einer Untersuchung zweier Studentinnen der Uni in Göteborg. Nach ihrer Berechnung **mußten die Frauen durchschnittlich 2,5 mal so produktiv sein wie Männer**, um von Gutachtern die gleiche Note zu erlangen. Für die Stipendienvergabe zählten überwiegend Artikel in renommierten Fachjournalen. Vorbildung, Arbeitsgebiet und Nationalität hatten keinen Einfluß. 1995 hatten sich beim schwedischen Medizinischen Forschungsrat **62 Männer** und **52 Frauen beworben**. **Sechzehn Männer** und nur **vier Frauen** erhielten ein Stipendium. (Nature, Nr. 387)

Der Anteil von **Frauen unter den privaten PC-Nutzern** hat sich seit 1992 nahezu verfünffacht und erreicht nach einer neuen Erhebung des Instituts für Demoskopie Allensbach bereits **42%** (http://www.hannelore.de/aufgespiesst/frauen_am_pc.htm)

Im Bundesdurchschnitt machen **Frauen 76% der sozialversicherungsfrei Beschäftigten** aus.

In den **personenbezogenen Dienstleistungsberufen**, das heißt in Altenpflege, Erziehung, Soziales und Gesundheit, in Beratungsberufen und haushaltsnahen Berufen, der Betreuung und Versorgung arbeiten bundesweit 6 Mio Menschen, davon **4,5 Mio Frauen=75,7%**.

((Marginalisierung oder Existenzsicherung? Perspektiven der geringfügigen Beschäftigung in Berlin und Brandenburg.Hg. v. Zukunft im Zentrum, August 1999, 62)

(Zusammen-gesucht von Anette Cordes und Heike Weinbach)

Alice und Salomon in Not oder

Wie sozial ist unsere Fachhochschule?

Carmen Korf-Krumrey

Grübel, grübel... Ja, es gab da mal jemanden. Alice und Salomon studierten einst an der ASFH. Leider haben sie es aufgrund der schlechten Studienbedingungen - Raumknappheit und enormer Zeitaufwand - nur ein Semester ausgehalten.

»Alice und Salomon« war ein Selbsthilfeprojekt von Studentinnen, die Studium und Kinder unter einen Hut bringen wollten, initiiert und unterstützt vom Tutorium »Studieren mit Kind«. Die kinderfreundliche Hochschule, die immerhin jüngst ihre Räume für die theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema angeboten hat, bietet leider bislang keine Möglichkeit für die praktische Umsetzung, sprich Einrichtung einer Kinderbetreuungsmöglichkeit in (!) der ASFH. So bleiben Alice und Salomon unsere Sorgenkinder, weil die Hochschulleitung ihre Zuständigkeit für die sozialen Belange Studierender mit Kind von sich weist.

Es gibt doch genügend Kindergartenplätze im Bezirk! Stimmt, nur die entsprechen nicht den Bedürfnissen Studierender mit Kind. Auf den ersten Blick erscheint eine Hellersdorfer Kita in Fachhochschulnähe als akzeptable Lösung. Mit sozialpädagogischem Weitblick und genügend einfühelndem Verstehen in die Erlebniswelt von Alice und Salomon (da war doch was mit Emphatie?) leuchtet auch sozialpädagogisch Ungebildeten ein:

Kinder sind keine Gegenstände, die mal hier, mal da abgestellt werden können.

Genau dies verlangt aber der Vorschlag der Hochschulleitung. Während des Semesters in der Hellersdorfer Kita, in den Semesterferien in eine Kita in Wohnortnähe. Eine gute Vorbereitung auf den Ernst des Lebens im Zeitalter der Flexibilisierung und Globalisierung! Doch halt, wie war das mit den Grundlagen der Sozialarbeit, was haben wir im Seminar »Sozialisation und Sozialerziehung« gelernt? Das extra-uterine Frühjahr, starke MutterKindBindung, Kontinuität...

Urlaubssemester? Erziehungsurlaub? Eine Lösung. Wir weisen an dieser Stelle auf die andere Lösung hin, nämlich mit Kind weiter zu studieren. Unserer Erfahrung nach sind es meistens die Mütter, die vor der Entscheidung für die eine oder andere Lösung stehen. In den Sprechstunden des

Tutoriums wird regelmäßig nachgefragt, ob es eine Kinderbetreuungsmöglichkeit in der Fachhochschule gibt. Es gibt zwei Gruppen von Eltern, die eine punktuelle Betreuung ihrer Kinder bräuchten: einerseits Eltern von Säuglingen und Kleinkindern bis zu 2 Jahren, andererseits Eltern jüngerer Schulkinder. Die Schaffung einer Kinderbetreuungsmöglichkeit für alle Hochschulangehörigen fällt in den Zuständigkeitsbereich der Fachhochschule.

Wir erinnern diesbezüglich an die Zielvereinbarungen des Ergänzungsvertrages zum Haushaltsstrukturgesetz (§8 zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft). Schauen wir über den Tellerrand, stellen wir fest, dass andere Hochschulen sich den sozialen Belangen der Hochschulangehörigen in diesem Punkt längst verpflichtet sehen: TU, FU, HU, Ev. Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik und die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft bieten ihren Studierenden einen Kinderbetreuungsservice.

Das Tutorium »Studieren mit Kind« hat in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten Heike Weinbach, dem Frauenrat, dem ASTA und STUPA die Idee eines Pilotprojektes entwickelt:

Eine zeitlich befristete Kinderbetreuungsstube (so heißt das offiziell), um die Forderung der Zielvereinbarungen zu erfüllen.

Wir konnten schon viele von dieser Idee überzeugen und hoffen, dass wir unsere Idee mit Zustimmung des Akademischen Senates in die Tat umsetzen können. Was kannst Du / können Sie für unsere Sorgenkinder tun? Unsere Idee mit Deiner/ Ihrer Unterschrift unterstützen, um unserer Forderung Nachdruck zu verleihen. Die Unterschriftenaktion läuft, nur warten, bis die Liste vorbeikommt.

Es wird alles gut. Wir Sozialfuzzies glauben doch an das Gute im Menschen!



ASFH-Alltag

25

big sister is watching you

*Carmen Korf-Krumrey und Iris Meck-Bauer sind
Diplomandinnen an der ASFH und Tutorinnen für den
Bereich »Studieren mit Kind«.*

Und wir warten...

Anke Zöllmer

Semester No 1:

»Laufen Sie immer der Masse hinterher« sagte mir die Frau aus dem Imma-Büro als Wegweiser zum Audi-Max. So gestaltete sich dann auch die gesamte Orientierungswoche: Immer der Masse hinterher. Völlig reizüberflutet, war dies der einzige Halt, den mir der Studienbeginn bot.

Schnupperstunden, diverses sich vorstellende Lehrbeauftragte, small talks mit den restlichen 130 KommilitonInnen - ich war überwältigt von Informationen.

Nach zwei chaotischen Wochen kam jedoch endlich die Erlösung: unsere Vollversammlung, in der wir kompromissbereit die Stundenpläne zusammenpuzzelten. Demokratisch hatten wir uns zuvor gegen einen egoistischen Beleglistenwettkampf (Wer schafft es, ein Seminar zu bekommen, das auch möchte?) ausgesprochen. Dieser Mehrheitsbeschluss kam bei nur einer Gegenstimme, einer Stimmenthaltung zustande sowie der Bemerkung: »Minderheiten ignorieren wir.« Es begannen sich anscheinend, die sozialen Kompetenzen herauszukristallisieren.

Am Ende der VV mußte ich mich fragen, ob ich nicht vielleicht zu kompromissbereit gewesen bin. Ich schaffte es, genau ein Seminar von denen zu bekommen, die mir wichtig waren.

Trotz allem machte sich eine große Erleichterung in mir breit, denn ich konnte mich von nun an auf eine begrenzte Auswahl von Kursen, Dozenten und Mitstudies einstellen. Es bildeten sich

kleine Cliquen, erste Lerngruppen und Pausengemeinschaften, die dazu dienten, die vielen Stunden zwischen einzelnen Seminaren zu überbrücken. Hellersdorf würde wohl keine Alternative bieten...

Die meiste Zeit verbringe ich nun mit Warten, Rauchen, Kaffee trinken, Reden, Lesen,



Warten - hier an der ASFH. Ständig stelle ich mir die Frage, wie sinnvoll dieses Studium ist, das größtenteils aus dem Warten auf das Studieren besteht.

Am Wochenende gehe ich, wie viele hier, arbeiten, darf endlich wieder Ich sein: müde, abgehetzt, aber sinnvoll. Und ich freue mich dann auf den Montag, an dem ich endlich wieder ausschlafen kann.

Anke Zöllmer ist ASFH-Studentin der Sozialarbeit/Sozialpädagogik im ersten Semester.

Ursula Künning

Mit 40 fängt das Studium an

»Entschuldigen Sie bitte, können Sie mir sagen, wo die Orientierungswoche stattfindet?« Ich seufzte tief, das Befürchtete

ist eingetreten, ich als Studentin im Alter von über 40 Jahren im ersten Semester werde von einer Kommilitonin gesiezt.

26

Wie erwartet sind die StudentInnen jung. Das ist völlig natürlich und gut und richtig so.

In allen Kursen und Seminaren halte ich Ausschau nach anderen Gesichtern, die auch nicht mehr ganz glatt sind. Ich bin nicht die Einzige, die sich zu einem späten Studium entschlossen hat. Die Gründe die uns (meistens Frauen) treiben, sind vielfältig: Das Erwachsenwerden der Kinder hat etwas damit zu tun; die Arbeitsmarktlage, die eine höhere Qualifikation als bisher erfordert oder der Wunsch nach Nicht-Stehenbleiben, weder im Berufs- noch Privatleben. Gefragt nach diesen Gründen werden wir nie. Die KommilitonInnen hören zum Glück sofort mit der Siezerei auf, wenn

ASFH-Alltag

big sister is watching you

wir in den gleichen Kursen wie sie sitzen. Ich bin froh, daß ich nicht die einzige Studentin im fortgeschrittenen Alter bin, auch wenn die Kontakte und Freundschaften, die ich dann während der Studienzeit herstelle durchaus nicht ans Alter, sondern an andere Vorlieben gebunden sind.

Bevor ich das Studium aufgenommen habe, habe ich mein Fachabitur an der Abendschule nachgeholt. Dort habe ich schon einiges gelernt, was für mein späteres Studium unentbehrlich werden sollte, z. B. das Essen im Unterricht oder hin und wieder unentschuldigt zu fehlen, was durchaus nicht zur Exmatrikulation führt. Zu meiner Schulzeit in den sechziger Jahren wäre das undenkbar gewesen. Nie spreche ich so etwas aus, schließlich waren viele der anderen Studentinnen noch gar nicht auf der Welt, als ich aus der Schule kam.

Ich lerne an der Fachhochschule tatsächlich Dinge, die mir später im Arbeitsleben nützlich sind, wie z. B. in den nicht immer beliebten Rechtsfächern und den Übungen zu Beratungsgesprächen. Aber häufig habe ich das Gefühl, ich könnte meine Zeit auch sinnvoller verbringen und wünschte mir, daß es für Menschen wie mich, die schon mehr als 20 Jahre im sozialen Bereich gearbeitet haben, einen verkürzten Studiengang gäbe.

Einige meiner Mitstudentinnen setzen mich in Erstaunen. Ich lerne Frauen kennen, die allein Kinder aufziehen, berufstätig sind und so ganz nebenher noch studieren. Sie schließen ihr Studium in der gleichen Zeit wie ich ab. Ich frage manchmal diese Frauen, wie es ihnen geht. Sie kommen vor schlechtem Gewissen ihren Kindern gegenüber fast um.

Ebenso in Erstaunen versetzen mich die vielen jungen Frauen und Männer, die Feminismus immer noch oder schon wieder für ein Schimpfwort halten. Sie glauben tatsächlich die vollständige Emanzipation der Frauen sei bereits erreicht. Und das alles trotz zahlloser Referate über sexuellen Missbrauch, trotz Berichten aus Anti-Gewaltprojekten und trotz der Tatsache, dass männliche Studenten während der Seminare sich manchmal zu gern mit Wortbeiträgen profilieren, die

mich allzusehr an die Wichtigkeiten der Jungen in meiner Schulzeit erinnern.

Ganz anders dann im Projektstudium. Ich wähle ein Frauenprojekt. Wir sind hier mehr als 20 Frauen im Alter zwischen 22 und 45 Jahren. Ich bin die Älteste. Eine Gruppe von den jüngeren Frauen ist außerordentlich bemüht, den feministischen Standpunkt im Projekt zu profilieren und sich den theoretischen Hintergrund zu erarbeiten. Hier entsteht eine geradezu schmerzhaft Spannung zwischen den Generationen. Die Jüngeren möchten gern von den Erfahrungen der Älteren profitieren, sind aber außerordentlich empfindlich gegenüber vermeintlicher Besserwisserei oder Bevormundungen. Wir Älteren dagegen haben oft keine Lust mehr Diskussionen zu führen, die wir schon vor vielen Jahren geführt haben. Eine gewisse Gelassenheit, die nicht immer zu Unrecht als Resignation gedeutet wird, ist spürbar. Dazwischen stehen die Frauen, die sich nicht äußern, die vielleicht nur ihre Ruhe haben wollen. Dieses Frauenprojekt ist durch ein hohes Konfliktpotential belastet. Erfreulicherweise ist trotzdem konstruktive Arbeit möglich.

Was mich als ältere Studentin mit den jüngeren verbindet, ist das ausdauernde Gespräch über zu schreibende Referate, Hausaufgaben und die unausweichliche Diplomarbeit. Die Angst vor den Prüfungen ist altersunabhängig. Beliebt sind auch Gespräche über Vorzüge und Nachteile einzelner Lehrkräfte. Die Tatsache, dass das Kollegium nicht gerade jugendlich ist, stellt sich für mich erfreulich da. Meine Befürchtung, ständig ProfessorInnen gegenüber zu sitzen, die wesentlich jünger sind als ich, erweist sich als gegenstandslos.

Im Alter von 47 Jahren erhielt ich mein Diplom als Sozialarbeiterin. Nach dem Berufspraktikum war ich nur einen Monat lang arbeitslos und konnte dann wieder ins Berufsleben einsteigen.

Die Entscheidung, ob sich ein spätes Studium lohnt, kann jede



ASFH-Alltag

27

big sister is watching you

und jeder nur für sich selbst treffen. Das finanzielle Wagnis eines solchen Schrittes kann auf viele abschreckend wirken. Als Berufsanfängerin (!) verdiene ich nun das gleiche Geld wie in meinem erlernten Beruf als Erzieherin. Doch alles in allem hat das Studium durchaus Sinn für mich gemacht. Ich arbeite ausschließlich beratend, so wie es von mir angestrebt war.

Ich hatte das Glück, die ersten fünf Semester in Schöneberg zu studieren. Dadurch konnte ich das Studentinnenleben ausgiebig in den umliegenden Cafes genießen. Ich wünsche allen Studierenden der ASFH, dass Hellersdorf auch bald eine solch angenehme studentische Infrastruktur entwickelt.

Ursula Künning ist Absolventin der Alice-Salomon-Fachhochschule.

Alles erst mal ganz neu

Interview mit Mehrangiz Maki

QUER: Erzähle doch bitte zum Anfang des Interviews kurz über dich, vielleicht wie alt du bist, wo du geboren wurdest, was so dein Hintergrund ist und wann du nach Deutschland gekommen bist...

MEHRANGIZ: Ja, mein Name ist Mehrangiz, ich bin 39 Jahre alt und ich bin im Iran geboren. Seit fünfeinhalb Jahren bin ich in Deutschland und ich bin aus politischen Gründen hierher gekommen.

QUER: Ich würde gerne wissen, wie die erste Zeit in Deutschland für dich verlaufen ist, würdest du darüber etwas erzählen?

MEHRANGIZ: Ich war im Iran Studentin und aus politischen Gründen wurde ich von der Uni geschmissen. Dann habe ich eine BuchhalterInnenausbildung gemacht und habe in einer Firma als Buchhalterin gearbeitet. Als ich nach Deutschland kam, habe ich zuerst ein paar Monate einen Deutschkurs besucht. Dann habe ich mich informiert, ob ich als Buchhalterin arbeiten kann, aber mit meinen Erfahrungen, Sprachkenntnissen und in meinem Alter hatte ich keine Chance.

Danach habe ich das Studienkolleg besucht, um das deutsche Abitur zu bekommen.

Dann habe ich mich für die Hebammenausbildung

beworben, leider habe ich dort aber keinen Platz bekommen.

Ich hatte mir gedacht, daß ich eines Tages als Hebamme in meine Heimat zurückgehen kann und dort mit Frauen, auch mit armen Frauen, arbeiten und für sie dasein kann.

Nach dieser Ablehnung habe ich mich für die Sozialpädagogik entschieden, weil es auch eine Arbeit in diese Richtung ist, wo man den Menschen helfen kann. Obwohl in meinem Heimatland Sozialpädagogik einen niedrigen Wert hat.

Und dann habe ich mit einigen Leuten darüber gesprochen, daß ich an der ASFH studieren will. Die Fachhochschule hat einen allgemein guten Ruf, z.B. ist Frau Rommelspacher sehr bekannt und somit habe ich mich dann beworben und wurde auch angenommen, das war 1997.

QUER: Wie ging es dir dann im ersten Semester an der Fachhochschule, wie wurdest Du aufgenommen?

MEHRANGIZ: Als ich an die Fachhochschule kam, war ich zweieinhalb Jahre in Deutschland. Und ich hatte natürlich nicht die Zeit, mich von morgens bis abends mit der Sprache zu beschäftigen, ich hatte halt viel zu tun, musste mir eine Wohnung besorgen, mich selbst irgendwie finanzieren, ja es war eine neue Kultur, neue Gesellschaft für mich, ich hatte neue Bekanntschaften und gleichzeitig Sehnsucht nach meiner Heimat.

Am ersten Tag in dieser Einführungswoche an der ASFH habe ich sehr wenig verstanden, wusste nicht, was eigentlich los ist und viele Worte, wie »belegen« und »Scheine

ASFH-Alltag

28

big sister is watching you

machen« habe ich einfach nicht verstanden. Dadurch hatte ich schnell Angst, war wenig selbstbewusst und konnte wenig mit den anderen KommilitonInnen kommunizieren, es war eine sehr schwere Zeit für mich. Ich war aber nicht passiv, bin u.a. zur Frauenbeauftragten gegangen und habe



gefragt, wie ich Hilfe für mein Studium bekommen kann. Damals gab es noch keine TutorInnen für ausländische StudentInnen, um ihnen bei Sprachproblemen zu helfen, Hausarbeiten zu korrigieren usw. Jetzt in meinem siebten Semester hat mir Birgit Rommelspacher zwei Tutorinnen vorgestellt, die mir bei meiner Abschlussarbeit geholfen haben.

QUER: Das heißt, es wäre wichtig, dass es in der Orientierungswoche AnsprechpartnerInnen/TutorInnen für StudentInnen mit Sprachproblemen gibt, sozusagen eine Orientierungshilfe... vielleicht auch eine Arbeitsgruppe, die angeboten wird oder vielleicht wäre das auch ein Aufgabengebiet für den/die StudienberaterIn?

MEHRANGIZ: Ja, das wäre wichtig. Denn diese Anfangszeit war sehr schwierig für mich, ich habe damals keine Hilfe von der Verwaltung bekommen, sie haben mich an die TU oder FU verwiesen, wo

ich Sprachkurse machen könnte. Aber das war nicht das Problem, ich hatte ja bereits einen Sprachkurs besucht und es dauert einfach längere Zeit mit der Sprache bei allen AusländerInnen und ich konnte nicht fünf Jahre warten, um mit dem Studium anzufangen. Aber ich hätte Unterstützung von einer Tutorin brauchen können, die mir halt langsam erklärt, worum es geht usw. Ich meine, die Einführungswoche ist wahrscheinlich für alle Neuen schwierig, aber für AusländerInnen bestimmt zehnmal so schwer.

QUER: Und wie ist dein weiteres Studium dann so verlaufen, kannst du davon kurz berichten?

MEHRANGIZ: Ja, ich hatte dann im Grundstudium viel Hilfe von der Birgit Wiese, sie hat mich sehr viel beim Sozialhilferecht unterstützt. Wir mussten im Grundstudium dort eine Klausur schreiben und das war sehr schwer für mich, ich hatte Angst, sehr viel Stress und ich wollte mein Studium auch in der Zeit abschließen, weil ich nicht mehr so jung bin, der Arbeitsmarkt voll ist.

Deswegen hatte ich immer den Druck, schnell fertig zu werden, dazu kamen die Probleme, daß ich auch Sehnsucht nach meiner Heimat hatte, daß ich viele Dinge verloren hatte, meine Familie, Freunde und das halt alles erst mal ganz neu für mich war und ich mich anpassen musste.

Ich habe es vermisst, dass es keinen Sprachkurs für AusländerInnen gibt, gerade auch wegen der speziellen Wörter in der Sozialarbeitswissenschaft, wo es zum Anfang des Studiums sehr wichtig wäre, Unterstützung zu bekommen.

Außerdem denke ich, dass das Vorpraktikum für AusländerInnen eine große Schwierigkeit darstellt. Wenn du erst kurze Zeit in Deutschland bist, hast du einfach nicht die Kontakte, es ist schwerer dadurch. Eine Freundin von mir hat deswegen an der TU studiert, weil dort kein Vorpraktikum nötig ist. Ich war halt im deutsch-iranischen Frauenprojekt aktiv und bekam diese Arbeit als Praktikum angerechnet, aber für viele AusländerInnen ist das ein Problem und ich denke, dass das ein Grund ist, warum so wenige an der ASFH sind, denn an der TU, HU und FU studieren mehr AusländerInnen.

ASFH-Alltag

29

big sister is watching you

Zu den zwei Klausuren im Grundstudium hat mich eine Kommilitonin ehrenamtlich drei Semester begleitet, hat sich immer nach den Rechtsvorlesungen mit mir getroffen und Nachhilfe gegeben und mich auf die Klausuren vorbereitet.

Bei meinen Hausarbeiten habe ich immer viel Hilfe von überallher bekommen, bei meiner ersten von der Birgit Wiese und Frau Breuer, aber auch einfach von Nachbarn, aus dem Bekanntenkreis, von FreundInnen, KommilitonInnen. Aber es war trotzdem nicht leicht, ich stand zeitlich und psychisch immer ziemlich unter Druck.

Trotzdem konnte ich dann in der Zeit mein Grundstudium abschließen und erst im Hauptstudium habe ich so ein wenig von dem Leben an der ASFH mitbekommen, was so los ist usw.

Meine Diplomarbeit habe ich bei Birgit Rommelspacher geschrieben, ich habe mit dem Ende des dritten Semesters ein Thema gesucht und dann immer daran gearbeitet und Birgit hat mir in der Zeit viel geholfen. Und für die deutschen StudentInnen bedeutet die Diplomarbeit schon viel Streß, aber für AusländerInnen ist es noch mal wahnsinnig viel schwerer. Ich denke, wenn es jetzt ein Tutorium für AusländerInnen gibt, die korrigieren und beraten, ist das schon eine Erleichterung für die Diplomarbeit.

QUER: Gibt es etwas, dass du dir von der ASFH wünschen würdest, etwas das dir in deiner besonderen Situation als Migrantin geholfen hätte und Neuen jetzt helfen kann?

MEHRANGIZ: Ich denke, ich würde den Deutschkurs als sehr wichtig ansehen, auch gerade für die Rechtsfächer, in denen es besonderes Vokabular gibt und halt die

Tutorien, die während des Studiums bei Referaten und Hausarbeiten helfen.

Vielleicht wären auch Arbeitsgruppen sehr hilfreich, von der Freundin an der TU weiß ich das zum Beispiel, dort gibt es Arbeitsgruppen für AusländerInnen und sie können sich da auch drauf verlassen.

Und bei diesem Vorpraktikum wäre es wichtig, zu gucken, ob es ein Grund ist, warum so viele AusländerInnen nicht an die ASFH kommen. Vielleicht wären dort Erleichterungen möglich.

Quer: Ich danke dir für das Gespräch, Mehrangiz, und wünsche dir, dass du das Studium erfolgreich und in der Zeit abschließen kannst, viel Glück dabei!

Das Interview führte Heike Radvan.

INFO

Es gibt an der ASFH zwei Tutorinnen, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, StudentInnen mit Sprachproblemen im Studium zu begleiten. Einerseits bieten sie Unterstützung bei Hausarbeiten, Referaten, der Diplomarbeit, aber auch ganz allgemeine Hilfe beim Zurechtfinden an der Uni an.

Außerdem ist es möglich, Türkisch als Fremdsprache mit dem Schwerpunkt auf sozialarbeitsrelevantem Vokabular zu erlernen.

Kontakt zu den Tutorinnen könnt ihr über das Büro der Frauenbeauftragten aufnehmen.

Ende nächsten Semesters laufen diese zwei halben TutorInnenstellen aus. Schon heute ist deutlich, wie stark sie von den StudentInnen genutzt und damit benötigt werden. Daher wäre es wichtig, die jeweils halben Stellen auf ganze aufzustocken, um das Studium auch für MigrantInnen zu erleichtern.

Blick über den Tellerrand

Kerstin Miersch

Gisela Parak war die erste und einzige in ihrem Jahrgang:

Sie arbeitete 1964 als Auslandspraktikantin für 6 Wochen im Projekt »Le Clos« in der französischen Hafenstadt Toulon. »Le Clos« heißt »Die Festung« und war eine von der katholischen Kirche getragene Einrichtung. Sie unterstützte Prostituierte und

junge Mädchen mit Prostitutionserfahrungen

»Es war meine erste Gelegenheit in Frankreich, eigenverantwortlich zu arbeiten und eine der wichtigsten Erfahrungen in meinen Leben«, kommentiert Gisela Parak heute diese Zeit.

Bis Ende der 70er Jahre sollte sie trotzdem die einzige Studentin an der ASFH bleiben, die sich traute, so weit über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen. Es gehörte Anfang der 60er und 70er Jahre noch nicht

women international

30

Frauen im Ausland

zum Alltag von Studierenden, Erfahrungen außerhalb von Deutschland zu sammeln. Auch ein Auslandsamt existierte zum damaligen Zeitpunkt noch nicht.

Obwohl Gisela Parak schon 1974 mit dem Aufbau einer Internationalen Abteilung begonnen hatte, beschloss das Abgeordnetenhaus von Berlin erst 1989 die »ordentliche Einrichtung eines Auslandsamtes« an der ASFH. Seit dem ist dieses ein fester Bestandteil der Fachhochschulverwaltung.

Inzwischen ist es für einige StudentInnen selbstverständlich, ein Praktikum oder einen Teil ihres Studiums im Ausland zu verbringen.

Im Durchschnitt entscheiden sich jedes Semester 15 StudentInnen für einen Auslandsaufenthalt. Seit 1981 haben insgesamt 382 Frauen und Männer ein studienbegleitendes Projektpraktikum (317), bzw. ein Berufspraktikum (65), ausserhalb von Deutschland erfolgreich abgeschlossen.

StudentInnen der Pflegewissenschaft sind eher zurückhaltend. Seit der Einrichtung des Studiengangs im Jahr 1996 können insgesamt 12 StudentInnen auf ein auswärtiges Projektpraktikum zurückblicken.

Unabhängig von der Studienrichtung treten Studierende am liebsten ihre Reise in die folgenden Länder an: Großbritannien; USA; Niederlande; Frankreich; Türkei; Spanien; Dänemark; Irland; Italien; und Schweden. Aber auch in Gegenden wie zum Beispiel Aserbaidschan, Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Weißrußland, Uruguay, Tansania oder Ecuador kann man StudentInnen der ASFH antreffen.

Auch die Projekte, für die sich Studierende entscheiden, sind so vielfältig, wie sozialpädagogische und pflegewissenschaftliche Arbeitsfelder sind. Deshalb an dieser Stelle nur eine bescheidende Auswahl aus der Vielzahl von Praxisstellen: Schweizer Paraleptiker Zentrum; Altersheim Otjiwarongo; The Jerusalem Shelter for Battered Women; National Institute for Social Educator – Early Childhood and Social Education Glostrup; Service Social Polyvalent Paris; SEPTIMANIA – Asistencia Terciaria en Salud Mental Barcelona; National Theatre

of Namibia Windhoek; Ex-detainees Rehabilitation Program Palestine und SALUDARTE: una acció mèdica, social y cultural Santiago/Chile.

Die Bilanz kann sich sehen lassen. Die Tendenz steigt, die Attraktivität studien- und praxisrelevante Erfahrungen auch außerhalb Deutschlands zu sammeln, nimmt für StudentInnen der ASFH zu.

Die Zahl der Beratungsgespräche im Auslandsamt allerdings zeigt, daß sich weitaus mehr StudentInnen für einen Aufenthalt außerhalb Deutschlands interessieren als ihn tatsächlich in die Realität umsetzen.

Damit für noch mehr StudentInnen ein Traum zur Wirklichkeit werden kann, soll in Zukunft die Rubrik "Women International" in dieser Zeitschrift etabliert werden.

Die Idee ist, eine Plattform für jene Studentinnen einzurichten, die Lust, Kraft und Zeit haben, ihre Erfahrungen mit einem auswärtigen Studium oder Praktikum einer interessierten Öffentlichkeit vorzustellen. Die Idee ist aber auch, ein Forum einzurichten, in dessen Rahmen ihr internationale Frauenpolitik reflektieren und diskutieren könnt.

Das ist als Aufforderung zu verstehen. Eure Beiträge sind gefragt! Schreibt, was Euch unter den Nägeln brennt! Nutzt die Gelegenheit, weiterzuerzählen, was ohnehin fast jede/r wissen will! Zukünftig gilt, nicht nur Eure Träume in die Realität umzusetzen, sondern sie auch für andere erfahr- und erlebbar auf Papier festzuhalten. Denn "Luck Is A Matter of Preparation Meeting Opportunity"- das muss schon Gisela Parak gewusst haben.

Beiträge, Anregungen, Kritiken bitte an die Redaktion o. an Frau Kerstin Miersch, Akademisches Auslandsamt, Zimmer/Tel: 304.

*Kerstin Miersch
ist Mitarbeiterin im
Auslandsamt der ASFH.*

women international

31

Frauen im Ausland

Qualifiziert

Heike Weinbach

Für die Vorauswahl der Vergabe von Lehraufträgen ist die Lehrbetriebskommission zuständig, die qualifiziert und kontinuierlich arbeitet. Verbesserungswürdig ist die Herstellung von Transparenz, das heißt: wer wird aus welchen Gründen abgelehnt oder angenommen?

Der Akademische Senat muss die endgültige Zustimmung zur Vergabe eines Lehrauftrags erteilen.

Im AS vom 15.2.2000 wurde eine Promotionsstipendiatin der Alice - Salomon-Fachhochschule von der NachrückerInnenliste der Lehraufträge auf Antrag eines Hochschullehrers gestrichen. Sie war von der Lehrbetriebskommission mit ihrem Seminarvorschlag: »Sexueller Mißbrauch an Mädchen und Jungen.- Grundlagen und Gegenstrategien in Theorie und Praxis« angenommen worden.

Der Hochschullehrer vertrat den Standpunkt, die Bewerberin sei nicht qualifiziert. Abgesehen davon, dass die Lehrbetriebskommission durch ihr Votum die Qualifikation der Bewerberin klar anerkannt hatte, lag den Mitgliedern des AS, die darüber zu entscheiden hatten, keinerlei Material zur Bewerbung vor. Trotzdem stimmte

eine Mehrheit dem Streichungsantrag zu. Hier wurde eine klassisch-uninformierte Entscheidung getroffen.

Im AS vom 25.4.2000 wurde auf Antrag einer Hochschullehrerin obige Entscheidung rückgängig gemacht und die Bewerberin wieder auf die Liste der NachrückerInnen mit der ausdrücklichen Feststellung ihrer Qualifikation gesetzt. Deutlich wurde, dass dem Versuch, eine qualifizierte Bewerberin von der Liste zu streichen, ausschließlich persönliche Gründe des Antragstellers zugrunde lagen, die mit dem studentischen, hochschulpolitischen Engagement der Bewerberin in der Vergangenheit der ASFH zu tun hatten.

Politisches Engagement von Studierenden in den Gremien der Fachhochschule ist von eminenter Bedeutung für Demokratie und Lebendigkeit an der Hochschule. Studierenden dürfen daraus keine Stolpersteine für ihre beruflichen Karrieren gemacht werden. Ebenso wenig halten wir es für sinnvoll, Lehrbeauftragte einer Gesinnungsprüfung zu unterziehen.

In diesem Sinne hat der Akademische Senat mit Rücknahme des Beschlusses der Vergangenheit ein rühmliches Zeichen für die Zukunft gesetzt.

Trendies

Zur Wahl des Kanzlers und des Prorektorats

Heike Weinbach

Seufzer der Erleichterung schwebten durch den Innenhof der ASFH. Nach einer Marathonsitzung des neu konstituierten Kuratoriums war ER gewählt: Kanzler

Kohlase. Mit sehr eindeutiger Mehrheit nach langem Warten und im zweiten Anlauf nach Ablauf eines Jahres ist die Verwaltung der Fachhochschule nicht mehr »führungslos«.

Voll im bundes- und landesweiten

Trend liegt die ASFH: 86% beträgt der Anteil der Männer an KanzlerInnenstellen der Fachhochschulen, 14% der Anteil der Frauen. Dagegen leistet die Arbeit in der Verwaltung der ASFH ein Anteil von 88% Frauen. Was tut eine Kanzlerin oder ein Kanzler?

Laut Berliner Hochschulgesetz § 58:

» Der Kanzler oder die Kanzlerin unterstützt den Leiter oder die Leiterin der Hochschule bei der Wahrnehmung seiner oder ihrer Aufgaben. Er oder sie führt die Geschäfte der laufenden Verwaltung und ist dabei an die Richtlinien des Leiters oder der Leiterin

whispery gallery

32

ASFH-Geflüster

der Hochschule gebunden. Er oder sie ist Beauftragter oder Beauftragte für den Haushalt. Er oder sie wird auf Vorschlag des Kuratoriums, an den Hochschulen ohne Kuratorium auf Vorschlag der Personalkommission vom Senat von Berlin bestellt.«

Die Zahl der Bewerberinnen lag bei 12 Männern und 3 Frauen. Daran lässt sich ein grundsätzliches Dilemma ablesen: Es gibt zu wenig Frauen, die die Voraussetzungen überhaupt für diese beamtenrechtliche Laufbahn erfüllen, das heißt im Vorfeld der Qualifizierungsmaßnahmen für den öffentlichen Dienst besteht deutlicher Nachholbedarf, so dass die Zahl der Bewerberinnen grundsätzlich künftig höher liegt. In diesem Falle kam noch hinzu, dass hochschulinterne Interessen sich mit der gewählten Person verbanden: der Wunsch nach Kontinuität, des Rückgriffs auf Erfahrungen, der Wunsch nach Abbau von Hierarchiefeldern. Denn mit der Wahl von Herrn Kohlase zum Kanzler der ASFH fällt seine alte Stelle als Verwaltungsleiter weg und die freiwerdenden Personalmittel können anders verwendet werden, vielleicht werden zwei Stellen (für Frauen) geschaffen: in der Studienberatung, der Bibliothek oder an anderer notwendiger Stelle. Deutlich wurde in der Auswahl Sitzung des Kuratoriums, welches mit der komplizierten Situation eines Vorstellungsgesprächs vor einem großen Gremium sensibel, sachlich und freundlich umging, jedoch ein Grunddilemma der öffentlichen Verwaltungen: Es herrschte bei den Kandidatinnen und Kandidaten ein ungeheures Maß an Unkenntnis über Gleichstellungspolitik und wie sie praktisch und kreativ umzusetzen ist. Weit entfernt von jeder Art von Gender-mainstreaming ziehen Fragen der Gleichstellungspolitik wie dunkle Wolken in rasendem Tempo an den öffentlichen Verwaltungen vorbei. Hier wird in den nächsten Jahren eine Qualifizierung von Beamten und Beamtinnen, sowie Angestellten nachgeholt werden müssen, damit diese überhaupt mit diesen Fragen vertraut werden. Jetzt lässt sich schon vorstellen, dass dies künftig als Eingangsqualifikation in den Stellenausschreibungen festgehalten wird: »Fähigkeiten in der Umsetzung des Gender-mainstreaming« könnte dann in allen Anzeigen des Berliner Amtsblattes zu lesen sein.

Groß geschrieben wird in der Berliner Verwaltungsreform der Abbau von Hierarchien, die Herstellung sogenannter

flacher Hierarchien und die Entwicklung von Teamarbeit. Dieser Weg scheint erfolgversprechend zu sein. Wenn Teamarbeit gleichberechtigtes, gleich entlohntes Arbeiten bedeutet, mit klaren Verantwortlichkeiten und



Zuständigkeiten, dann sind Leitungsfunktionen, so wie wir sie heute kennen, überflüssig. Dann ließen sich wechselnde Dominanzen als Prinzip von Teamarbeit installieren. Damit wären die Diskussionen über Frauen statt Männern in Führungspositionen ad acta gelegt. Diesen Weg halte ich für den aussichtsreicheren Emanzipationspfad, weil sich hier die Demokratiefrage mit der Gleichstellungsfrage kreuzt.

An den künftigen Kanzler gibt es von Frauenseite her hohe Erwartungen: Wir wünschen uns, dass der Kanzler sich in Fragen der Gleichstellungspolitik fortbildet und Fortbildungen in diesem Bereich für die Verwaltung organisiert. Frauen müssen in der Verwaltung sowohl ihre Weiterqualifizierungs- als auch ihre Höhergruppierungswünsche realisieren können. Eine kooperative und konstruktive, transparente Zusammenarbeit zwischen der Frauenbeauftragten, dem Frauenrat und dem Kanzler wird dazu beitragen, Gleichstellungspolitik als Demokratiepoltik im Sinne des Gender-mainstreaming zum Anliegen aller Angehörigen der Fachhochschule zu machen.

Am 4. Juli wird das Prorektorat gewählt: Birgit Rommelspacher und Brigitte Geissler-Piltz kandidieren mit dem Anspruch, die ASFH transparenter zu machen und Kommunikation und Information zu verbessern. Sie setzen auf Teamarbeit in der Hochschulleitung. Beide haben konkrete Vorstellungen von Gleichstellungspolitik. Zur Wahl stellt sich weiterhin der Kandidat Uwe Flick.

Eine auf Demokratiewerte setzende Frauen-Hochschulleitung, dazu liesse sich dann sagen: Wir gratulieren dem Kanzler!

ASFH-Geflüster

whispery gallery

33

Emanzipatorische Geschlechterpolitik

Interview mit der Gleichstellungsbeauftragten des
Bezirks Marzahn: Christine Rabe

Quer: Frau Rabe, Sie sind die Gleichstellungsbeauftragte des Berliner Bezirks Marzahn, was sind denn Ihre Aufgaben in Ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte?

Frau Rabe: Ich habe die Aufgabe, den Gleichstellungsauftrag gemäß des Berliner Gleichstellungsgesetzes im Bezirk Marzahn zu erfüllen. Das bedeutet, daß ich einerseits Vorhaben selbst initiiere, andererseits auch die Projekte der Verwaltung, hinsichtlich der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages, kontrolliere.

Quer: Haben Sie dann in Ihrer Position Stimmrecht oder ein Mitspracherecht?



Frau Rabe: Ich habe Mitspracherecht in verschiedenen Gremien und dort den Auftrag, auf Benachteiligungen hinzuweisen.

Quer: Ist ihr Handeln auf den Bereich der Verwaltung beschränkt oder bezieht es sich auf den ganzen Bezirk?

Frau Rabe: Also mein Handeln, mein Wirken ist immer darauf gerichtet, etwas für die Einwohnerinnen zu tun. Das Verwaltungshandeln, das versucht, die Chancengleichheit umzusetzen, hat natürlich auch Auswirkungen auf den Bezirk. Das bedeutet zum Beispiel Projekte hier in Marzahn zu unterstützen, die die Frauenbeschäftigung fördern.

Quer: Gibt es Projekte, die Sie im Bezirk initiiert haben oder an deren Aufbau Sie beteiligt waren?

Frau Rabe: Ja, in diesem Jahr sind es zwei Projekte. Das ist einerseits das Gründerinnenzentrum im Rahmen des bezirklichen Beschäftigungsbündnisses. Das wird ein Haus sein, ein Zentrum, in dem Frauen ihre eigenen Existenzideen umsetzen und aufbauen können. Dieses Projekt wird eine Zusammenarbeit von freien Trägern und Existenzgründerinnen sein.

Quer: Welche Existenzgründerinnen werden das sein?

Frau Rabe: In erster Linie sind es die Frauenprojekte, die im Bezirk vorhanden sind, z.B. das Frauenzentrum "Marie". Deren Arbeit ist darauf gerichtet, Frauen durch Weiterbildung oder gezielte Berufsorientierung wieder in Arbeit zu bringen.

Dann gibt es da noch das "Goldnetz", einen Weiterbildungsträger, der unter anderem Frauen anleitet, eigene Existenzen zu gründen.

Das zweite Projekt, das ich mit anschiebe, wird eine Mädchen-Ausbildungsklasse für die Informationstechnikberufe sein. Es soll eine Klasse mit 18 Mädchen geben, die dann in einer Verbundausbildung den Beruf der Informatikkauffrau in drei Jahren erlernen. Und es wird ein Marzahner Träger sein, der die Mädchen ausbildet. Wir wollen Mädchen dazu bringen, auch in diesen Berufen tätig zu werden. In Berlin sind es nur 15 % Mädchen, die in diese Richtung einsteigen und damit immer noch eine Minderheit. Und wir wissen ja alle, dass dies die Berufe der Zukunft sind und da ist es ganz wichtig, dass Frauen und Mädchen sich in dieser Richtung orientieren.

Quer: Welche speziellen Problemfelder sehen Sie im Bezirk Marzahn im Bezug auf die Gleichstellungspolitik?

Frau Rabe: Das Hauptthema ist immer wieder die Arbeitslosigkeit von Frauen. Es sind zwar laut Statistik nur 50 % der Arbeitslosen insgesamt, aber das hängt

HellerZahn

34

messages from the suburbs

natürlich damit zusammen, daß Frauen gerade in sehr vielen Projekten arbeiten, wo ihre Arbeitsplätze nicht sicher sind. Das sind Projekte, Initiativen, das sind kurzzeitige Arbeitsverträge in ABM- oder SAM-Stellen. Das zweite Thema, was wir auch immer wieder bearbeiten, das ist das Thema Gewalt gegen Frauen. Es ist ja eher tabuisiert, aber dennoch wissen wir, daß in den Frauenprojekten, -beratungsstellen viele betroffene Frauen nach einem Platz im Frauenhaus fragen, Beratung suchen usw... Um den Ursachen der häuslichen Gewalt ein bißchen näher zu kommen, haben wir jetzt eine Männerberatungsstelle initiiert und wir hoffen, daß Männer davon zunehmend auch Gebrauch machen, denn Gewalt ist ein Problem der Männer.

Quer: Gibt es ein Frauenhaus hier in Marzahn oder ist Bora die Anlaufstelle?

Frau Rabe: Ja, Bora ist eine Anlaufstelle und in Lichtenberg haben wir ein Frauenhaus, in das verwiesen werden kann. Und in Hellersdorf gibt es eine Zufluchtswohnung. Die ist auch immer ausgebucht. Es geht ja nicht darum, daß Frauen in irgendeine Wohnung kommen, sondern dass Frauen, die ja oft auch langjährige Gewalterfahrungen haben, adäquat betreut werden.

Quer: Also wäre ein Frauenhaus schon noch ein Bedarf hier im Bezirk?

Frau Rabe: Ich denke, betreute Zufluchtswohnungen wären auch sehr hilfreich. Wir sind gerade dabei, das Beratungsangebot zu erweitern, ein weiteres Frauenprojekt, das Beratung anbietet, wird es geben.

Quer: Dann habe ich ein paar Fragen, zu ihren persönlichen Hintergründen. Wann haben Sie diese Arbeitsstelle angetreten, welchen Hintergrund haben Sie?

Frau Rabe: Von Beruf bin ich Diplom-Informatikerin. Aber auch in diesem Job kann ich eine ganze Menge Informationen verarbeiten, muß ich auch verarbeiten. Er ist sehr vielschichtig, trifft alle Lebensbereiche. Ja, ich arbeite als Gleichstellungsbeauftragte seit 1990 und ergeben hat sich das im Anschluss an die Arbeit am "Runden Tisch" (ein Zusammenschluss aus den verschiedenen Bürgerbewegungen und Parteien, die zur Zeit der politischen Wende in der DDR 1989 über Zukunft und Vergangenheit der DDR diskutierten und

entschieden –H.R.). Mein Hintergrund ist eigentlich der, daß ich mit der Wende sehr daran interessiert war, Demokratieprozesse in Ostdeutschland voran zu bringen. Das war mein Hauptanliegen und ich hätte in jedem anderen Bereich auch gerne gearbeitet, aber das Thema Geschlechterdemokratie ist ein sehr interessantes Thema. Ich bin sehr froh, daß ich diese Arbeit machen kann. Geschlechterdemokratie als Teil der Demokratie, ist eine sehr spannende Aufgabe, die Kreativität erfordert und auch eine politische Aufgabe ist.



Quer: Ist das ein Bereich, der sich für Sie nach der Wende erschlossen hat oder gab es den auch schon zu DDR-Zeiten für Sie als Ziel?

Frau Rabe: Ich habe zu DDR-Zeiten auch schon in diesem Bereich gearbeitet. Wir hatten hier in Marzahn Nord eine Frauengruppe in der evangelischen Kirche. Wir haben uns seit 1985 mit fundamentalistischer Theologie beschäftigt. Das Thema "Geschlechterproblematik" hat mich früher auch schon interessiert. Denn es gab ja auch in der DDR Strukturen, mehr Männer waren an der Macht und Frauen in untergeordneten Positionen. Wobei es nicht ganz so krass war. Wir hatten sehr viele Frauen in mittleren Leitungsebenen. Aber es war immer ein heiß umstrittenes Thema.

Quer: Mich würde noch interessieren, ob Sie sich denn als Feministin bezeichnen? Warum oder warum vielleicht auch nicht?

Frau Rabe: Ich bezeichne mich als Feministin, möchte das aber nicht als Provokation verstehen. Leider ist dieser Begriff auch mit Negativem besetzt und ich sehe das aber für mich als etwas sehr Positives. Es ist für mich die Erkenntnis, daß Frauen auch

HellerZahn

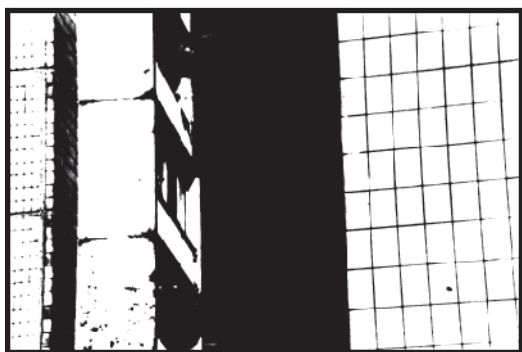
35

messages from the suburbs

eigene Vorstellungen von gesellschaftlicher Entwicklung haben.

Quer: Sie werden in ihrer Position als "Gleichstellungsbeauftragte" bezeichnet im Vergleich zu West-Berlin, wo es die "Frauenbeauftragte" heißt. Gibt es für Sie da einen Unterschied?

Frau Rabe: In der ersten Zeit nach der Wende wäre der Begriff "Frauenbeauftragte" günstiger gewesen, weil mit dem Wort Gleichstellungsbeauftragte ganz andere Themen identifiziert worden sind. Z.B. also die Gleichstellung aller - Gleichstellung von Ausländern, Gleichstellung von Behinderten. Also es wurde eine ganze Palette hineingedacht und da mußte ich immer sehr viel erklären. Heute finde ich den Begriff Gleichstellung deshalb besser, weil es schon vom Begriff her mit beiden Geschlechtern etwas zu tun hat. Und ich bin sehr froh, daß es diesen Begriff jetzt gibt.



Quer: Welche Erfahrungen haben Sie bezüglich des "Gender-mainstreamings" bisher gemacht?

Frau Rabe: Ich habe meine Aufgabe bisher immer so verstanden, daß die gesamte Verwaltung für den Gleichstellungsauftrag zuständig ist. Jetzt ist die Methodik ganz offiziell benannt worden, aber es macht die Sache nicht einfacher. Ich fühle mich zuständig, diesen Ansatz auch in der Verwaltung umsetzen zu helfen. Wir haben verschiedene Beschlüsse hier fassen können, z. B. dass in jeder Bezirksamt Vorlage der Punkt

der gleichstellungsrelevanten Auswirkungen aufgenommen wird. Die Abteilung, die einen Bezirksamtsbeschluss vorbereitet, muß selbst prüfen, welche Auswirkung dieser Beschluss auf die Geschlechter hat bzw. ob er denn dahin wirkt, Chancengleichheit voranzubringen.

Quer: Meine nächste Frage wäre im Bezug auf unsere Fachhochschule in Hellersdorf. Haben Sie Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der Fachhochschule?

Frau Rabe: Leider noch nicht. Aber ich wünsche mir eine Zusammenarbeit vor allem jetzt auch im Rahmen des bezirklichen Beschäftigungsbündnisses. Ich könnte mir vorstellen, dass die Fachhochschule eine Art Gleichstellungsfunktion übernehmen könnte beim "Gender Mainstreaming, da möchte ich gerne ein Aktionsfeld initiieren, das sämtliche Vorhaben im Rahmen des bezirklichen Beschäftigungsbündnisses hinsichtlich Chancengleichheit untersucht. Also eine spannende Aufgabe, für die sich vielleicht zwei AbsolventInnen finden, vielleicht Mann und Frau, die gemeinsam dieses Thema bearbeiten.

Quer: Haben Sie Wünsche an die Fachhochschule?

Frau Rabe: Ja, das wäre so ein Wunsch, mich an der Stelle zu unterstützen. Und wir brauchen Unterstützung, um das Thema "Emanzipatorische Geschlechterpolitik" voranzubringen. In der Theorie und der Praxis. Ich möchte erreichen, dass alle Strukturen den Gleichstellungsgrundsatz umsetzen. Auch der Marzahner Wirtschaftskreis muß dazu angehalten werden und dabei hoffe ich auf Unterstützung.

Quer: Da wünsche ich Ihnen weiterhin viel Erfolg bei ihrer Arbeit und danke Ihnen für das Gespräch.

Das Interview führte Heike Radvan.

Biete Supervision für Studentinnen der ASFH

Einzel-, und Gruppensupervisionen möglich
Abrechnung über die ASFH
Methode des pädagogischen Rollenspiels

Brigitte Geier, Dipl. Soz. Päd.
Paul-Lincke-Ufer 7a, 10999 Berlin
T. 030/440 526 00, Fax: 030/ 440 526 20

37

hints

Die Tutorinnen des Auslandsamts und das
Auslandsamt der ASFH laden ein:

Do you speak English? Do you want to practise your English?
We offer you a special opportunity-
Wir geben Euch die Gelegenheit!!!

English-Stammtisch
That means: english speech only!!!

Wir treffen uns **jeden zweiten und vierten Donnerstag** im Monat
im **"Zosch"**; Tucholskystraße 30, zwischen Oranienburger- und
Auguststraße, **19.30 Uhr**

Fragen? Auslandsamt der ASFH: Tel: 99 245-304/344

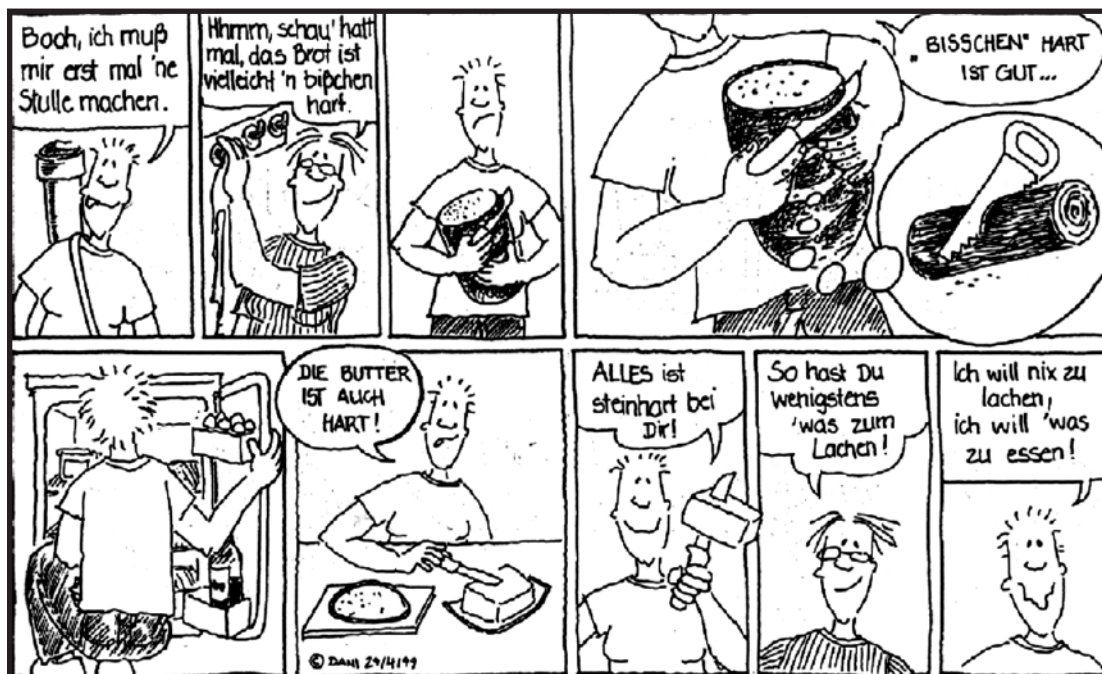
Hilfe für die Zeugin

AH GATA

Büro für Prozeßvorbereitung
und Prozeßbegleitung

Berlin - Potsdam - Brandenburg

Brigitte Geier
Dipl. Soz. Päd.
Paul-Lincke-Ufer 7a
10999 Berlin
T. 030/440 526 00
Fax: 030/ 440 526 20



Anzeigen

interessante

<http://www.asfh-berlin.de>
www.asfh-berlin.de

Unter Frauenbeauftragte finden Sie allgemeine Kontaktinfos zu Gleichstellungspolitik, unter Frauenrat die Aktivitäten und Politik des Frauenrates, unter Alice-Salomon-Stipendienprogramm Infos zum Stipendium und eine Übersicht über die laufenden Forschungsprojekte und ihre Begleitung, unter Studieren/Arbeiten mit Kind Informationen zur Kinderbetreuung, auch können Sie auf diesen Seiten die Frauenförderrichtlinien und aktuelle Veranstaltungshinweise nachlesen.

http://www.iguw.tuwien.ac.at/~rli/Seiten/FRAUALLG/Adr_FFD.htm

Überblick über die Frauenforschungsprofessuren an Universitäten und Fachhochschulen der Bundesrepublik, Österreich und der Schweiz

http://www.fhdortmund.de/CD/fremdbea/frauenb/index_rp.htm

Ein weitgehender Gleichstellungsrahmenplan an der Fachhochschule Dortmund

<http://www.unibielefeld.de/IFF/fraueninfonetz/>

Das Fr@uenInfoNetz ist das umfangreichste Fachinformationssystem zur deutschsprachigen Frauenforschung und Frauenförderung im WWW. Es ist ein Frauenforum, das neben der Erstellung eigener Informationsangebote interessierte nFrauen(Initiativen) die Möglichkeit bietet, Infos über ihre Arbeit/Ankündigungen im Rahmen ihrer thematischen Schwerpunkte zu veröffentlichen. Das Fr@uenInfoNetz betreibt eine Mailingliste zu den Themen Frauenforschung, Frauenförderung und Frauenpolitik.

<http://www.bis.unioldenburg.de/dissertation/epszur99/epszur99.html>

Zur Konstruktion von Geschlecht im öffentlichen Diskurs der Gleichstellungspolitik: eine Analyse von Texten zum niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz / vorgelegt von Margit K. Epstein. 1999. Getr. Zählung. Oldenburg, Univ., Diss., 1999

Vollständiger Text der Dissertation, sehr genaue Analyse der Sprache und Rhetorik von Gleichstellungspolitik.

<http://www.bukof.de/>

Seite der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten an deutschen Hochschulen, Adressen, Kommissionen, Stellungnahmen

<http://www.engender.org.uk/engender/noticeboard/messages/48.html>

Ausführliche Darstellung der Theorie und Praxis des europäischen Gender-mainstreaming-Programms und der Umsetzungsversuche in verschiedenen europäischen Ländern

http://europa.eu.int/eur-lex/de/lif/dat/1999/de_399Y0716_01.html

Entschließung des Europäischen Rates vom 20. Mai 1999 zum Thema Frauen und Wissenschaft

<http://www.oetvberlin.de/Bereiche/Frau/>

Gewerkschaftsinfos für Frauen, Aufwertungskampagne Frauenberufe für mehr Lohn und Gerechtigkeit



websisters

38

Internetseiten

www.globalcare.de

Personenbezogene Dienstleistungsberufe.
Perspektiven für den Frauenbildungs-
und arbeitsmarkt, Berliner Initiative,
Tagungsdokumentationen, Links

<http://mailer.unimarburg.de/~rillingr/pla/plafem.html>

On the feminist side of the web:
Linksammlung zu Frauenseiten. Server,
Sites, Organisationen national und
international, Medien, Texte

www.frauennews.de

umfangreiche Nachrichtenseite für Frauen,
aufgeteilt in
News International
News National
Special Themen
Archiv
Sehr informative Seiten!

www.omen.de

HerStory-History, Geschichtsseiten aus Frauensicht mit einem Frauenlexikon und Begriffen aus der Frauengeschichte.

**www.uni-duesseldorf.de/
www/ulb/frau.html**

Frauen im Internet mit aktuellen Meldungen über Gleichstellung und einer umfangreichen Link-Sammlung zu anderen Frauenseiten. Sehr empfehlenswert!

www.kgw.tu-berlin.de/zifg/

Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung. Informationen über das Zentrum, mit aktuellen Veranstaltungsterminen.

www.woman.de

Suchmaschine über Frauenseiten im Internet. Frauennews und Informationen

(Zusammengestellt von Karin Schwarz und Heike Weinbach)



Hoffentlich
ist die Stunde
bald um

Mensch, ist das
langweilig

Hunger hab' ich auch.

GÄÄÄHN

Typisch Prof!
Erst zu spät
kommen und
dann nicht fertig
werden.

Das darf doch nicht
wahr sein!

Schon 25
Minuten
überzogen!

Ich hab sooo Hunger!

Na also:
klappt ja!

Ööööh, ja dann machen wir jetzt Pause

websisters

39

Internetseiten

Von der Minderheit in die Mehrheit

Leah Carola Czollek/Heike Weinbach

Heike Weinbach:

Als ich dich kennengelernt habe, dachte ich gleich: die kommt bestimmt aus einer Bourgeoisiefamily. Eine habituelle Reaktion. Ich frage mich immer, wenn ich Leute kennenlernen, was sie wohl für eine Herkunft haben und unterstelle, wenn ich sie in Hochschulumfeldern kennengelernt habe, dass sie aus Mittel- oder Oberschicht kommen. Kunststück: denn laut Statistik beträgt der Anteil von ArbeiterInnenkindern unter Studierenden nach wie vor nicht mehr als 8 Prozent, ist sogar wieder rückläufig verglichen mit den siebziger/achtziger Jahren. Wahrscheinlich stelle ich mir so eine Frage, weil ich als Arbeitertochter, diese Herkunft schon im Gymnasium oft, wenngleich nicht immer, als Marginalisierung und Benachteiligung empfunden habe.

Leah Carola Czollek:

Ich finde es interessant, was du sagst. Als ich dich das erste Mal gesehen habe, nahm ich deine schwarzen Lederhosen und langen Haare habituell wahr - habituell in dem Sinne, dass Lebenserfahrungen und dazu gehören ja Klasse, Schicht, kulturelle Standorte usw. im Körper Gestalt nehmen. Und ich dachte, du bist bestimmt auch 'ne Lehrbeauftragte.

Ich habe die Erfahrung gemacht und mache sie immer wieder, in verschiedensten gesellschaftlichen Kontexten, die einzige Jüdin zu sein. Ich komme aus dem Berlin der DDR und bin weggegangen, als es die Mauer noch gab. Diese kapitalistische Klassenstruktur hat es im Sozialismus nicht gegeben. Die Strukturen waren andere und das Konstrukt Arbeiterklasse spielte zumindest in den Medien eine bedeutsame Rolle. Es hieß ja, in der DDR herrsche die Diktatur der Arbeiterklasse. Ich gehörte im Rahmen des politischen Klassenbegriffes der DDR zur Schicht der Intelligenz, doch weil mein Vater im aktiven antifaschistischen Widerstand war, gehörte ich zur Arbeiterklasse. Das Gefühl der Marginalisierung, von dem du sprichst, kenne ich auch.

Wenn wir jetzt dabei sind, über persönliche Erfahrungen zu reden, würde ich dich gern fragen, welche Rolle Religion in deinem Leben spielt oder spielte?

Heike Weinbach:

Aufgewachsen bin ich in einer erzkatholischen Gegend, in einem kleinen Dorf am Mittelrhein, wo die Kirchenglocken um 12 und um 18 Uhr läuteten, vor jeder Messe und bei Todes- und Hochzeitsfällen gleichermaßen.

Religionsunterricht war Pflichtfach, wir mussten in der Grundschule Bibeltexte auswendig lernen. Andere Religionen, Weltbilder oder dergleichen gab es nicht, darüber haben wir in dieser hermetischen Welt so gut wie nichts erfahren. Dennoch gab es Brüche: Mein Vater, der zwar nie aus der Kirche ausgetreten ist, machte keinen Hehl aus seiner antikirchlichen und antireligiösen Haltung. Kein Wunder, dass er es dann auch vollkommen missbilligt hat, als ich als Jugendliche anfang, mich in der kirchlichen Arbeit aktiv zu engagieren. In den Siebzigern gab es eben nicht nur die dogmatische, autoritative offizielle Kirche, sondern auch die Kirche-von-unten-Bewegung. Junge Pfarrer und GemeindeferentInnen, die dafür offen waren. Dann haben wir eine aktive Dritte-Welt und Friedensarbeit gemacht und eine engagierte Jugendarbeit entwickelt.

Im Gymnasium habe ich das erste Mal eine andere Religion zur Kenntnis genommen, die protestantische, und gleich zwei Kurse belegt. Juden und Jüdinnen kamen in der katholischen Religion natürlich vor, als eine Gruppe von TäterInnen an der legendären Jesusfigur. Als Opfer des Nationalsozialismus habe ich von ihnen nur in meinem sehr antifaschistischen Elternhaus etwas erfahren, in der gesamten Schulzeit war davon nie die Rede. Mit dem Studium habe ich dann andere Weltbilder kennengelernt, materialistische, und mir ein ganz neues Wissen angeeignet, viel gelesen und noch viel mehr mit Menschen aus anderem kulturellen Umfeld diskutiert. Da habe ich mein Weltbild umgebaut und musste meine Identität irgendwie neu erfinden. Kennst du dieses Gefühl: sich selbst neu konstruieren?

mahloquet

40

Dialog

Leah Carola Czollek:

Ja, das kenne ich gut. Judentum ist ja die Dekonstruktion par excellence. Weil Juden und Jüdinnen immer wieder, schon seit der Antike, vertrieben wurden von den Orten, an denen sie sich aufhielten, wurde der Ort nicht zur Heimat. Und Heimat nicht gebunden an einen Ort. Das ist das Leben im Exil. Je älter ich werde, um so tiefer begreife ich diese intellektuelle Linie. Mein Konstruieren ist eher ein Dekonstruieren des Alten, das sich überlebt hat. Das immer schmerzlich ist, weil es ja Bilder von sich selbst sind, die die Identität stützen und dann war mancher Abschied von Vorstellungen und Visionen auch ein Abschied von einem Teil von mir selbst. Wenn man in Räumen aufwächst wie im Raum des antifaschistischen Exils, wie auch im Erfahrungsraum, dass aus der Familie kaum jemand überlebt hat, dass es eher ein Zufall ist, dass man selber lebt und ein Wunder - kein schönes -, dann

hat das natürlich eine identitätsstiftende Wirkung. Man kennt ja nichts anderes. Da ist sehr viel Traurigkeit in der Familie um die Toten, da ist die Erfahrung davon, was Menschen anderen Menschen antun können. Da ist Auschwitz alltägliches Gespräch. Und da ist auch die Trauer um ein Leben, dass man selbst und auch die eigenen Kinder nie mehr werden führen können. Ich habe das Gefühl, in Europa in Ruinen zu leben. Wir können das Haus, das es einmal gab, nur ahnen aus den übriggebliebenen Seiten in den Archiven. Und selbst die Sprache haben wir verloren und wir können unsere eigene Schrift nicht mehr lesen und die Worte nicht mehr verstehen. Jüdische Identität erschließt sich für mich auch aus der Architektur des vorhandenen mit der Architektur des Fehlens. Und es kommt immer neues Wissen hinzu und damit auch neue Dimensionen des Fühlens. Meine Werte und ethischen Vorstellungen wachsen mir aus dem Judentum zu und ich verändere mich in dem Maße, wie mein Wissen und die Fähigkeit zu denken, sich verändern. Ich bin aus der DDR weggegangen, weil

ich jüdisch leben wollte und weil ich die DDR-Gesellschaft als sehr eng empfunden habe. Ich wollte frei sein. Naja. Es hat sich dann herausgestellt, dass die DDR zwar eine Zwangsjacke war, aber um frei zu werden im Denken und im Fühlen, brauchte ich 10 Jahre, im Verlauf derer ich viele Vorstellungen in und Selbstkonstruktionen von mir verabschiedet habe. Wir sind zwar alle Produkte der Gesellschaft, in der wir leben, doch ist Sozialisierung ja keine Einbahnstrasse. Das Geschenk G'ttes an die Menschheit ist aus jüdischer Sicht ja der freie Wille.



In welche Richtung hat dich dein Weg in die Welt gebracht?

Heike Weinbach:

Ich habe zunächst noch eine Frage zu dem, was du sagst. Bist du jetzt eigentlich religiös oder ist Jüdischsein für dich eine Kulturform? Es gab ja viele Jüdinnen und Juden, die Materialistinnen und Materialisten waren oder geworden sind und sich trotzdem auf die Torah oder andere jüdische Schriften sehr positiv bezogen haben. Zum Beispiel Benjamin, über den ich meine Dissertation geschrieben habe. Ich begreife mich kulturmäßig überhaupt nicht als Christin, unvorstellbar, aber wahrscheinlich ist mein Denken trotzdem auch irgendwie davon geprägt.

Leah Carola Czollek:

Zu deiner Frage, ob ich religiös bin oder Jüdischsein eine Kulturform für mich ist. Es ist für mich ein way of life. Eine Art zu leben, historisch,

ma hloquet

41

Dialog

kulturell, philosophisch und vielleicht auch religiös. Ich finde, G'tt macht es einem manchmal schwer, sich auf Religion zu beziehen, aber doch bleibt in solchen Zeiten der jüdische way of life. Denn auch das Hadern und Zweifeln gehören dazu. Ich würde mich jetzt gerade nicht als religiös bezeichnen, auch nicht als materialistisch, eher als realistisch und schon mit einem Hang zu G'tt. Aber jetzt sag doch mal, wohin dein Weg dich führte und später lass uns noch mal über den Kulturbegriff reden.

Heike Weinbach:

Politisch hab ich mich von der christlich-sozialistischen Feministin (Wir haben mit 17 in unserem Nachbardorf eine Frauengruppe gegründet und uns auf die amerikanische, feministische Literatur mit Begeisterung gestürzt) zur feministisch-materialistischen Sozialistin entwickelt. Ich war Asta-Frauenreferentin an der Uni in Marburg, gehörte zur gewerkschaftlich-orientierten Seite, die Arbeiterinnenbewegung war ganz wichtig, aber der amerikanische Feminismus ist es bis heute ebenso geblieben und von dort habe ich immer wieder neue und wichtige Anregungen für die Frauenpolitik bezogen. Mein Umzug nach Berlin 1989 und das Erleben der »Wende« hat mich meine ganze politische Geschichte neu überdenken lassen. Herausgekommen ist nochmal ein neues Weltbild:

Heute ist mir am allerwichtigsten die Demokratiefrage, ich glaube, wir alle haben sie immer wieder vernachlässigt, zum Teil, weil wir meinten in einer Demokratie zu leben, zum Teil, weil die Ökonomie über die Demokratie gestellt worden ist. So wie wir es heute in der Globalisierung und im Neoliberalismus beobachten können. Ich würde mich heute als demokratisch-anarchistische Feministin bezeichnen. Ich halte es an erster Stelle für wichtig, die Demokratieansätze, die uns unsere Gesellschaft bietet, radikal weiterzuentwickeln, viel mehr Beteiligung für alle Menschen herzustellen, gleiche materielle Bedingungen, Information und Transparenz zu schaffen als Voraussetzung dafür, die eigenen Rechte aktiv wahrnehmen zu können. Bei Fourier

heißt es ja, der Grad der Emanzipation der Frauen sei zugleich der Gradmesser für die Emanzipation der Gesellschaft. Das bedeutet, in dem Maße, wie wir die Gleichstellung der Geschlechter herbeiführen,

werden wir auch die gesamte Demokratisierung der Gesellschaft erwirken und umgekehrt.

Auch meine Vorstellungen davon, wie ich privat leben möchte, haben sich immer wieder gewandelt, das Sein und Umfeld bestimmt das Bewußtsein und verändert es. Ich habe viele Formen gelebt, oft in verschiedenen Konstellationen von Wohngemeinschaften, in einer Mann-Frau-Zweierbeziehung, alleine. Im Moment finde ich es sehr angenehm, alleine zu leben. Was ich vermisse, seitdem ich nicht mehr mit Kindern arbeite, was ich in den letzten fünf Jahren getan habe, ist diese Form der Verantwortung und Bereicherung des Lebens, wie sie von Erwachsenen nicht zu haben ist. Ich kann mir gut vorstellen, in absehbarer Zeit eine Vormundschaft oder Pflege für ein Kind zu übernehmen, um diesen Bedürfnissen Gestalt zu geben. Welche Rolle haben Kinder in deinem Leben gespielt? Und welche Rolle hat der Feminismus eingenommen?

Leah Carola Czollek:

Du fragst nach meiner Beziehung zu Kindern. Ich habe zwei erwachsene Jungs. Ich würde die Kinderphase jetzt nicht verlängern wollen. Wie du, habe ich verschiedene Lebensformen gelebt. Ich war verheiratet und geschieden. Dann lebte ich mit einer Frau zusammen. Ich wollte nach meiner Scheidung raus aus den Rollenklischees. Und war schon wieder drin. Ich finde das sehr schwer für Frauen, in ihren Beziehungen nicht die heterosexuelle Norm zu reproduzieren, und so lebe ich jetzt frauenbezogen, jedoch allein. Mit dem Feminismus bin ich erst in Berührung gekommen, als ich 1989 nach Westberlin kam. Ich fand viel von dem, was ich dazu gelesen habe, sehr spannend. Die realen Begegnungen waren enttäuschend. Ich habe keinen Ort gefunden für mich - einen Ort, wo Frauen/Lesben, Mehrheits- und Minderheitenangehörige politisch gleichberechtigt die Welt verändernd begreifen. So bin ich dann doch froh, dass es Yachad gibt, eine lesbisch-schwule-jüdische Gruppe. Was Fourier sagt, ist sicherlich zustimmungsfähig. Das gilt aber auch für Minderheiten (und du wirst mir zustimmen, dass Frauen keine Minderheit sind). Ich finde wie du, es geht um eine radikale Entwicklung von Demokratie und damit um die Politisierung von Diskriminierung betroffener Gruppen der Bevölkerung. Für die Fachhochschule bedeutet das für mich, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil in sozialen Berufen auf allen Ebenen

vorhanden sein müssen, mindestens aber entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung. Das bedeutet für mich auch die Stärkung der Frauen, die zu einer kulturellen Minderheit hier an der Fachhochschule gehören und gleichzeitig die Herstellung und Entwicklung von Bündnissen. Ich wünsche mir ein interkulturelles und statusgruppenübergreifendes Lesben/Schwulen-Referat an der ASFH. Ich wünsche mir auch, dass die interkulturelle Arbeit und Entwicklung an der ASFH multiperspektivisch wird.

Für mich ist Feminismus die radikale Forderung nach Menschenrechten für alle, nach der Teilnahme aller am öffentlichen Raum. Ich will nicht die Hälfte der Welt, ich will, dass die Welt bewohnbar für alle ist.

Wie alt bist du eigentlich, Heike?

Heike Weinbach:

Ja, du hast Recht, die Frauenfrage allein ist nicht ausreichend für Befreiung und Demokratie. Es gibt auch viele Frauen, die privilegiert sind. Wir beide zum Beispiel und Frauenbeauftragte aufgrund ihres Status und ihrer Bezahlung per definitionem. Letztlich geht es doch darum, dafür zu sorgen, dass alle Menschen Privilegien haben und ein gutes, ihren Wünschen und Bedürfnissen gemäßes Leben führen können. Dazu muss jede und jeder in ihrem und seinem Bereich einen Beitrag leisten, wir also an der ASFH, in dem wir uns für wirkliche Chancengleichheit, Gerechtigkeit, Demokratie einsetzen: auf der Basis von Information und Partizipation. Ich bin übrigens bald 40 und total optimistisch.

Leah Carola Czollek:

Ich bin gerade 46 geworden, und merke, dass ich viel geduldiger geworden bin. Dadurch kann ich Visionen für die Zukunft

entwickeln. Zum Beispiel in die Richtung, wie ich mir eine zukünftige Fachhochschule vorstelle. Weisst du, jetzt haben wir so viele Themen angerissen und keins tiefergehend besprochen. Ich kann mir vorstellen, dass wir diese Form des Gespräches in den nächsten Ausgaben der Quer weiterführen. Wir könnten dann jeweils über ein oder zwei Themen ausführlicher reden.

Heike Weinbach:

Wir sollten auch andere ermutigen, an dieser Stelle einen Dialog zu führen. Kannst du das Wort dafür, »mahloquet«, erklären?

Leah Carola Czollek:

Mahloquet ist eine Methode im jüdischen Dialog. Hier lernen SchülerInnen und Lehrende sich auf einander zu beziehen. Nicht nur auf einer Ebene des Lehrens, sondern sowohl die SchülerInnen als auch die Lehrenden untereinander. Jede Stimme hat die gleiche Wertigkeit. Es geht darum, gefestigte Denkstrukturen zu destabilisieren. In dieser Art des Dialoges gibt es keine Vorstellung von der Wahrheit und keine Synthese verschiedener Meinungen. Auch keine Dialektik.

Deine Idee finde ich richtig gut.

Leah Carola Czollek ist freiberufliche Dozentin mit Schwerpunkt Rechtsextremismus, Lehrbeauftragte für jüdische Minderheiten und Interkulturalität und stellvertretende Frauenbeauftragte an der ASFH (seit Mai 2000).

Dr. Heike Weinbach ist Philosophin, war Lebenskundelehrerin und ist seit 15. März 2000 Frauenbeauftragte an der ASFH.

mahloquet

43

Dialog

E.T.s in den I.T.s

Informationstechnologisierung der Frauenberufe – Feminisierung der Informationstechnologie-Berufe

Ein Workshop in der Heinrich-Böll-Stiftung am 22.5.2000

Heike Weinbach

Die Senatsverwaltung für Frauen und Arbeit hat vor einem Jahr eine Initiative zur Neubewertung, Analyse und Verbesserung der personenbezogenen Dienstleistungsberufe gestartet, in denen zu 75% Frauen arbeiten. Der Dienstleistungssektor in staatlichen Verwaltungen, Wohlfahrtsverbänden, Selbsthilfeinitiativen und Projekten, in der Privatwirtschaft und in privaten Haushalten ist weltweit eine Domäne der Frauen.

Im Workshop wurde die Entwicklung der Informationstechnologie (IT) in den Dienstleistungsberufen den Tendenzen in der beruflichen Entwicklung von Frauen im Informatikbereich gegenübergestellt.

»Going virtual«, so die Lüneburger Wissenschaftlerin Maria-Eleonora Karsten, sei vorerst in der personenbezogenen Dienstleistungsarbeit noch eine eher punktuell diskutierte Phänomen. Dies werde sich angesichts der schnellen Entwicklung von Tele- und Informationsarbeit schon bald ändern. Bald werde z.B. im Pflegebereich die Möglichkeit bestehen, alle Daten sofort einzugeben und abzurufen, um auf dieser Grundlage handeln zu können. Personenbezogene Dienstleistungen könnten künftig selbst im virtuellen Raum stattfinden und den face-to-face und body-to-body-Kontakt ablösen oder ergänzen. Das Internet biete die Möglichkeit einer zunehmenden Veröffentlichung von sozialen und pflegerischen Problemen. Die KlientInnen und PatientInnen könnten sich schnell selbst informieren und Hilfe ebenso über diesen virtuellen Kontakt in Anspruch nehmen. Damit werde auch die Selbstbestimmung befördert.

Kontrovers diskutiert wird, ob dies die traditionelle Beratung partiell überflüssig macht und wer diese Angebote im Netz finanzieren soll.

von Frauen im Dienstleistungsbereich steht trotz vieler, vorausgegangener Kampagnen wie z.B. »Frauen und Mädchen in Naturwissenschaft und Technik« eine sinkende Frauenbeschäftigungsquote im Informatikbereich gegenüber. In den vier neuen IT-Berufen lassen sich seit Ausbildungsbeginn 1997 durchschnittlich nur ca. 14% Frauen ausbilden (IT-Systemkauffrau 25,8%, IT-Systemelektronikerin, 4,6 %, Informatikkauffrau: 24%, Fachinformatikerin: 12%). 12% beträgt der seit Jahren rückläufige Anteil der Frauen am Informatikstudium.

Warum sind Frauen E.T.s in den I.T.s ?

Die üblichen Erklärungsmuster: eine Mädchenspezifisch technikfeindliche Sozialisation, die abstrakte und praxisferne Vermittlung in den Studiengängen, männerorientierte Berufsfelder, bedeuten für die Veranstalterinnen des Workshops, dass entsprechende Korrekturmaßnahmen dringend eingeleitet werden müssen.

Diskutiert und spekuliert wurde darüber, welches die richtigen Wege sein könnten. Um einen frauenspezifischen Zugang zur Technik zu schaffen, wurden alte Konzepte, die sich allerdings bislang als weitgehend erfolglos erwiesen haben, neu aufgelegt: Ganzheitlichkeit, Bezug zur Lebenswelt der Frauen, monoedukative Anteile im Unterricht, umfassende Begleitforschung und detaillierte Ursachenanalysen. Dabei müsse natürlich bereits im Kindergarten mit dem Abbau von stereotypen Verhaltensmustern und Rollenzuweisungen begonnen werden.

Daß all diese Ideen der Vergangenheit nicht weitergebracht haben, hat vielleicht ganz andere Ursachen. Möglicherweise brauchen Frauen keinen besonderen Zugang zur Technik, es sei, man unterstellt ihnen eine andere Hirnstruktur. Interessant wäre vielmehr, was passieren würde, wenn der Informatiker plötzlich so viel verdienen würde wie die Erzieherin und umgekehrt

i n p u t

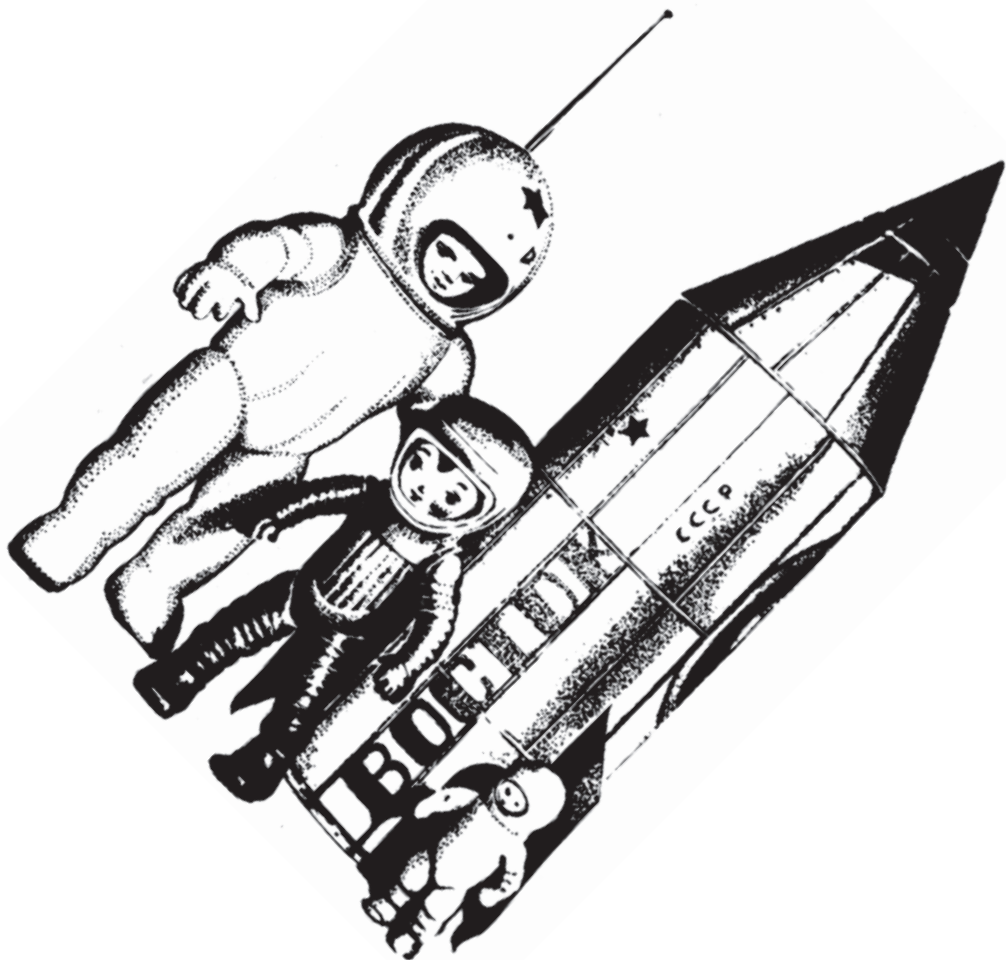
44

Tagungsnachlese

Der hohen
Z a h l

oder wenn die personenbezogene Dienstleistungsarbeit gesellschaftlich und materiell sogar deutlich höher bewertet würde als Technologiearbeit. Die neuen Informationstechnologien könnten jedoch auch eine Chance der Angleichung von Berufsfeldern bieten und damit langfristig ihrer Gleichbewertung, Umwertung und Aufwertung auf der ideologischen Seite

und eine radikale Umverteilung von Lohngeldern auf der materiellen Seite: das wäre ein gänzlich neuer Versuch, diesem alten Problem gerecht zu werden. Das würde allerdings auch Privilegien von wenigen Frauen zur Disposition stellen, aber wahrscheinlich einer großen Mehrheit von F r a u e n nützen.



i n p u t

45

Tagungsnachlese

B ü c h e r

Arioli, Kathrin (Hrsg.): Quoten und Gleichstellung von Frau und Mann. Basel: Helbing & Lichtenhahn 1996.

Arndt, Marlies/ Deters, Magdalene/ Harth, Gabriele/ Jähnert, Gabriele/ Kootz, Johanna/ Riegraf, Birgit/ Roßbach, Manuela/ Zimmermann, Karin (Hrsg.): Ausgegrenzt und mittendrin. Frauen in der Wissenschaft. Berlin: Sigma 1993.

Biester, Elke/ Holland-Cunz, Barbara/ Maleck-Lewy, Eva/ Ruf, Anja/ Sauer, Birgit (Hrsg.): Gleichstellungspolitik – Totem und Tabus. Frankfurt am Main: Campus 1994.

Kleinau, Elke/ Opitz, Claudia (Hrsg.): Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung, Band 2. Vom Vormärz bis zur Gegenwart. Frankfurt am Main: Campus 1996.

Kleinert, Susanne/ Kramann, Bernhard (Hrsg.): Frauen in der Wissenschaft in Deutschland und Frankreich. Opladen: Leske und Budrich 1999.

Lang, Sabine/ Sauer, Birgit (Hrsg.): Wissenschaft als Arbeit – Arbeit als Wissenschaftlerin. Frankfurt am Main: Campus 1997.

Macha, Hildegard/ Klinkhammer, Monika (Hrsg.): Die andere Wissenschaft. Stimmen der Frauen an Hochschulen. Bielefeld: Kleine Verlag 1997.

Nickel, Hildegard Maria/ Völker, Susanne/ Hüning, Hasko (Hrsg.): Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen: Leske und Budrich 1999.

Oechsle, Mechthild/ Geißler, Birgit (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen: Leske und Budrich 1998.

Penrose, Virginia/ Rudolph, Clarissa: Zwischen Machtkritik und Machtgewinn. Feministische Konzepte und politische Realitäten. Frankfurt am Main: Campus 1996.

Plöger, Lydia/ Riegraf, Birgit (Hrsg.): Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform. Bielefeld: Kleine Verlag 1998.

Roloff, Christine (Hrsg.): Reformpotenzial an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen. Berlin: Sigma 1998.

Wetterer, Angelika (Hrsg.): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt am Main: Campus 1992.

Wrangel, Ute von/ Wurms, Renate/ Wichmann, Maren/ Bittner, Ulrike/ Lemke, Liselotte/ Lück, Rosemarie: Frauenbeauftragte – Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes. Königstein: Helmer 1998.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Frauen in Führungspositionen, Heft 68. Bonn 1998.

booklook

46

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) – Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen (Hrsg.): 6. Jahrestagung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen am 13./14. Juni 1996. FH Nordostniedersachsen. Lüneburg 1996.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Programm "Frau und Beruf": Aufbruch in der Gleichstellungspolitik. Bonn 1999.

Bücherschau

(Zusammengestellt von Anette Cordes)

Veranstaltungen

6. Juli 2000, 10-12, ASFH-Audi-Max

Vortrag von Birgit Rommelspacher:
Feminismus? Hinterm Horizont geht's
weiter... Von der westdeutschen
Frauenbewegung zur ostdeutschen
Gleichstellungspolitik

6. Juli 2000 Projektplanung Wintersemester 00/01, 12-14 Gewalt gegen Frauen

Dieser Schwerpunkt für das
Wintersemester wird von der
Frauenbeauftragten organisiert und soll
mit dem Höhepunkt eines Hochschultages
abgeschlossen werden. Interessierte
Frauen der ASFH, der Bezirke Marzahn
und Hellersdorf sowie Restberlins
können sich an der Vorbereitung und/
oder Durchführung des Schwerpunktes
beteiligen.

Infos über die Frauenbeauftragte:
T. 030-99245-322,
E-mail: frauenbeauftragte@asfh-berlin.de

14. Juli, 10.30 - 16 Uhr Hearing zur Aufwertung von Frauenberufen

von der
Friedrich-Ebert-Stiftung und der
Aufwertungskommission der ÖTV
FES, Hiroshimastr. 17, 10785 Berlin

Fachtagung über die Berufsperspektiven für Frauen am 04. / 05. September

Auf der Suche nach neuen
Beschäftigungsfeldern. Es
werden die Erfahrungen
und Initiativen der
Gemeinschaftsinitiative
EMPLOYMENT präsentiert.
Ort: Frankfurt am Main
Kontakt: Zentrum für
Weiterbildung gGmbH, 069-
970723-60, E-mail: info@zfw.
de
Internet: www.zfw.de/
employment (ab Juni 2000)



Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktpolitik vom 20. - 22. September

Ort: Magdeburg
Kontakt: Cordula Winkels, 0421-703517
und Katja Barloschky/Christiane Gerhardt,
030-2830580

Internationale Frauenkonferenz im Rahmen der EXPO 2000 vom 09. - 11. Oktober 2000

Ort: Hannover
Kontakt: frauen & expo e. V.,
Sodenstraße 2, 30161 Hannover
Tel: 0511-3884577

FEMINALE vom 12. - 17. Oktober 2000

Zehntes Internationales
FrauenFilmFestival. Die FEMINALE lädt
unter dem Stichwort "IDENTITIES" zu
Filmen mit Zeitgeist,
Provokation, Engagement und
Unterhaltung ein.
Ort: Köln
Tel: 0221-13002-25 E-mail: info@feminale.
de, Internet:

Weltmarsch der Frauen 2000 vom 14. - 17. Oktober 2000

Der Weltmarsch der Frauen ist eine Aktion
zur Verbesserung der Lebensbedingungen
von Frauen. Zum Aufbruch in ein neues
Jahrtausend setzen Frauen mit dem
Weltmarsch ein Zeichen und kämpfen
gegen Armut und Gewalt gegen Frauen.
Nationaler Kontakt: Deutscher Frauenrat
e.V., Simrockstr. 5, 53113 Bonn
Tel: 0228/949190, Fax: 0228/9491944
E-mail: Elke Kessler
Internationaler Kontakt: www.ffq.qc.ca/
marche2000

(Zusammengestellt von Anette Cordes)

last but not least

47

Bildnachweis:

Die Illustrationen auf den Seiten 21, 22, 23 sind dem Buch "Urgroßmutter's Leib- und Küchenwäsche" M. Wendt, D. Marschall, Rudolstadt, 1985, die Illustrationen auf den Seiten 11, 43 sind dem Buch "Das grosse Puppenbuch", M. Bachmann, C. Hausmann, Leipzig 1971, die Illustrationen auf den Seiten 8, 9, 10, 14, 15, 24, 33, sind dem Buch "Illustrationsvorlagen", E.D. Stiebner, Dieter Urban, München, 1988, die Photos auf den Seiten 20, 27, 29, 40, sowie das Titelphoto sind dem Buch "Women see Woman", Davis, New York, 1976, das Photo auf der Seite 38 ist dem Kunstforum, Band 141, 1998, S.220, das Photo auf der Seite 44 ist dem Buch "Cyberspace", M. Waffender (Hg), Reinbek bei Hamburg, 1991, das Photo auf Seite 5 ist dem Buch "Walker Evans - Der unstillbare Blick", J.T. Hills. G. Mora, München, 1993 entnommen.
Comics von Dani von Eiff. Alle weiteren Illustrationen und Photos von Britta Ruge

Veranstaltungshinweise

ZeitSchritte

Von Fürstenberg nach Ravensbrück
Ein anderer Weg in die Gedenkstätte

Projekt AK ZeitSchritte, c/o Iris Wachsmuth, Bosestr. 34, 12103 Berlin, 752 58 54
Constanze Jaiser, jaiser@zedat.fu-berlin.de
Antje Kahl, mikkeli@t-online.de
Regine Strecker, rstrecker@okay.net
Iris Wachsmuth, wachsmut@zedat.fu-berlin.de

Wir, eine Gruppe von z. Zt. vier Frauen aus den alten Bundesländern, setzen uns seit Jahren in unterschiedlichen Zusammenhängen mit dem Nationalsozialismus und hier besonders mit Ravensbrück, dem größten Frauenkonzentrationslager innerhalb des damaligen 'Reichsgebietes' auseinander. Seit zwei Jahren arbeiten wir daran, einen 'anderen', 'kreativen' Gedenkstättenrundgang zu entwickeln.

Unser Ziel ist ein Gedenken, das gegen eindimensionale Betroffenheitsattitüden arbeitet und gleichermaßen Zugänge zur Geschichte der dort inhaftierten Frauen eröffnen will. Ausgehend von unserem heutigen Bedürfnis zu erinnern werden Verfolgte, Verfolger und Zuschauende in ihren unterschiedlichen Erfahrungen und Haltungen sichtbar gemacht.

Unsere Annäherungen laden zum aktiven Mitmachen ein. Sie beginnen bereits in Berlin, entfalten sich auf dem Bahnhof Fürstenberg, erfordern spielerischen Witz im Fürstenberger Yachthafen und verlaufen schrittweise bis zu unserer eigenen Ankunft auf dem Gedenkstättenengelände, das nur über die ehemaligen Wohnstätten der SS-Aufseherinnen zu erreichen ist. Erwartungshaltungen werden auf den Kopf gestellt, Perspektiven erweitert wie gebrochen, Historisches erfahrbar gemacht und in Bezug zu uns heute gesetzt.

Auf dem Gedenkstättenengelände selbst wird es Zeit für individuelle Erkundungen geben. Abschließend wollen wir den Tag mit und ohne Worte reflektieren.

Wir laden Sie/Euch herzlich ein, den 'anderen' Weg in die Mahn- und Gedenkstätte Ravensbrück gemeinsam zu erproben.

Anmeldungen unter: 752 58 54 (Iris Wachsmuth)

Termine: 16. oder* 17.9. 2000 und
14. oder* 15.10. 2000

Treffpunkt:** ca. 9.00 am Bahnhof Lichtenberg auf dem Bahnsteig:
Abfahrt des Zuges Richtung Prenzlau: ca. 9.18 Uhr
Ankunft in Fürstenberg/Havel: ca. 10.30 Uhr
Rückfahrt von Fürstenberg: ca. 18.08 Uhr

Kosten: 20 bzw. 25 DM, nach Selbsteinschätzung (Fahrkosten inklusive)
Mitnahme von Verpflegung wird empfohlen

* je nachdem an welchem Tag sich die Mehrheit anmeldet

**Zeiten liegen noch nicht genau vor.