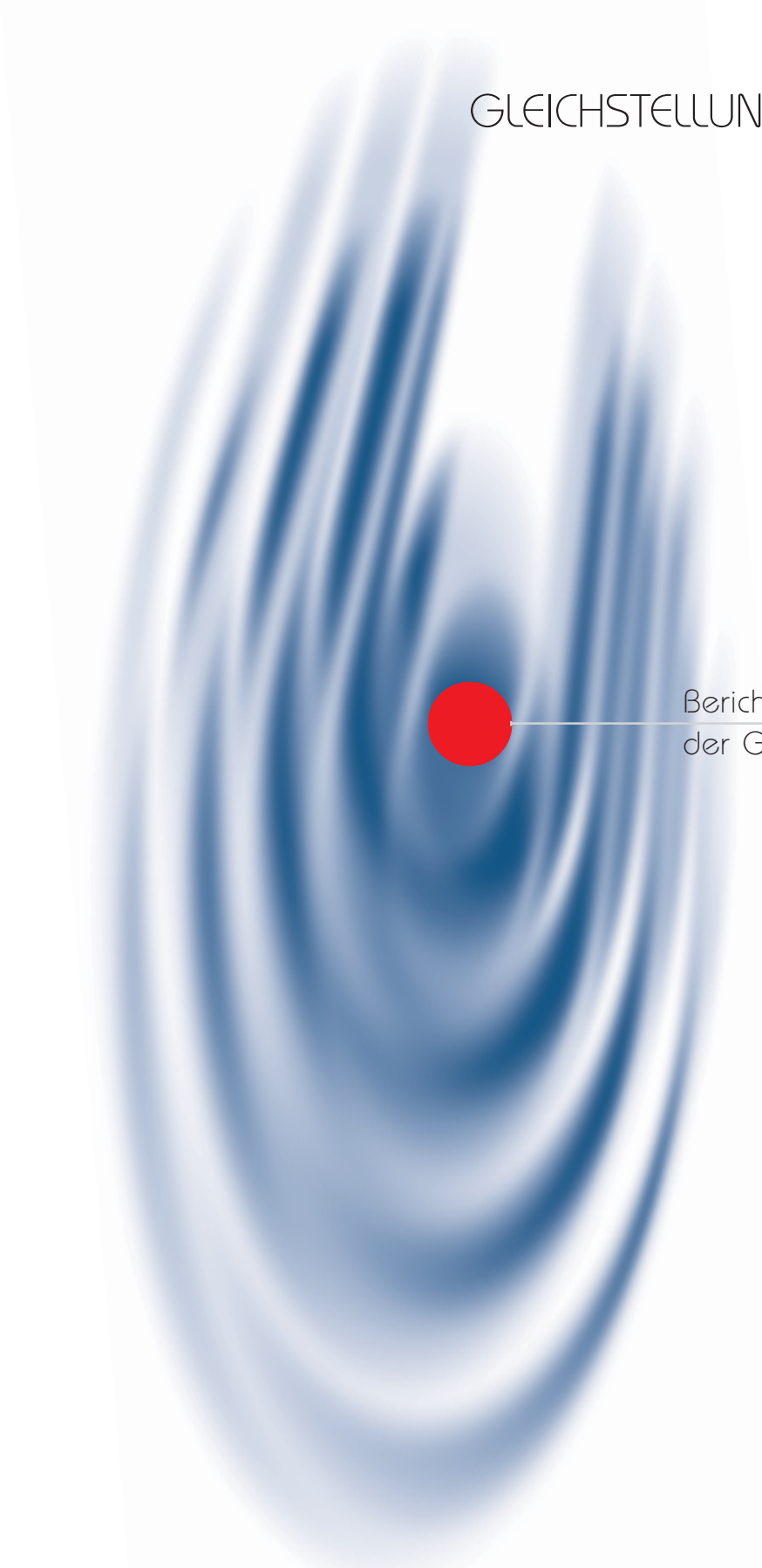


GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2004/05



Bericht und Informationen
der Gleichstellungsbeauftragten



Postanschrift

FernUniversität in Hagen
58084 Hagen

Tel.: +49 23 31 / 9 87 - 01
Fax: +49 23 31 / 9 87 - 3 16

Email: FernUni@FernUni-Hagen.de
Internet: www.fernuni-hagen.de/GLEICHSTELLUNG

Gleichstellungsbeauftragte

Universitätsstraße 43
58084 Hagen

Tel.: +49 23 31 / 9 87 - 22 22 / 47 78
Fax: +49 23 31 / 9 87 - 19 22 22 / 42 62

E-mail: Gleichstellungsbeauftragte@FernUni-Hagen.de
Internet: www.fernuni-hagen.de/GLEICHSTELLUNG

Impressum

Herausgeber	Der Rektor
Konzept	Die Gleichstellungsbeauftragte
Fotos	FernUniversität
Gestaltung	Dezernat 4.2 Gabriele Cieslik
Druck	Dezernat 4.2
VfSdP	Die Gleichstellungsbeauftragte der FernUniversität in Hagen Melanie Graf Universitätsstr. 43 (PAV) 58097 Hagen

© 2005 FernUniversität in Hagen

INHALT

	Impressum	2
1	Vorwort	4
2	Die Gleichstellungsstelle	6
2.1	Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	7
2.2	Die personelle und sächliche Ausstattung der Gleichstellungsstelle	8
3	Die Situation der Frauen an der FernUniversität in Hagen oder: wozu eigentlich Frauenförderung?	10
3.1	Beschäftigte Frauen an der FernUniversität	10
3.2	wissenschaftliches Personal und Professuren	11
3.3	Studentinnen an der FernUniversität	12
4	Frauenförderpläne an der FernUniversität in Hagen	14
5	Gleichstellung in den Gremien	16
6	Gender Mainstreaming	19
7	Über die Notwendigkeit des (geschlechter)gerechten Ausdrucks	21
7.1	Grundregeln für die (geschlechts)gerechte Formulierung	22
7.1.1	Neutralisieren	23
7.1.2	Spezialfall	23
7.2	Checkliste für gerechtes Formulieren	24
8	Förderung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich: das Promovendinnen-Netzwerk	25
9	Das Lise-Meitner-Stipendium	29
10	Girls' Day 2004 – ein Rückblick	30
10.1	Girls' Day- was ist das?	30
10.2	Warum eigentlich gezielt Mädchen einladen?	30
10.3	Der Girls' Day an der FernUniversität Hagen	31
11	Kinderbetreuung	32
12	Die Vortragsreihe „Frauen im Gespräch“	34
13	Über den Tellerrand: Gleichstellungsarbeit außerhalb der FernUniversität	36
14	Vings	37
15	„FernUniversität Magazin“: Das Netzwerk Promovendinnen stellt sich vor	38

1 VORWORT

Halt!

Wer wird denn gleich an die „runde Ablage“ denken, wenn der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten in den Händen gehalten wird? Gleichstellungsstelle - früher Frauenbüro -, igitt?

Sollten Ihnen noch immer die klischeehaften Vorstellungen von Frauen in den Sinn kommen, die den Franziska Becker-Karikaturen entspringen: mit lila Latzhose und Stricknadeln bewaffnet? Frauen, deren größtes Anliegen, der Kampf gegen die Männer ist?

Wozu brauchen wir überhaupt eine Gleichstellungsbeauftragte? Das fragen sich viele Angehörige der Hochschule. Zu den Fragenden gehören sowohl Frauen, die der Überzeugung sind, gleichberechtigt in allen Lebenslagen zu sein als auch Männer, denen die konspirativen Zusammenkünfte der Frauen reichlich suspekt erscheinen. Mit dieser Broschüre möchten die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen Ihnen verdeutlichen, worin ihre Aufgaben liegen und welche Themen und Aktionsfelder behandelt werden.

Sicherlich ist Frauenförderung noch immer das zentrale Thema der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule. Doch die Wege und Instrumente haben sich entschieden verändert. Die mit Männern und Frauen paritätisch besetzte Gleichstellungskommission beispielsweise, deren Aufgabe u. a. die Überwachung der Einhaltung der Frauenförderpläne ist. Frauen und Männer arbeiten dort gemeinsam und bringen ihre unterschiedlichen Sichtweisen ein. Daneben gibt es als Besonderheit der Gleichstell-

ungsarbeit an der FernUniversität, den Frauenbeirat. Der Frauenbeirat ist ausschließlich mit Frauen besetzt, aus deren Mitte alle zwei Jahre die Gleichstellungsbeauftragte gewählt wird. Dieses, die Gleichstellungsbeauftragte beratende und unterstützende Gremium, trägt der Erkenntnis Rechnung, dass Frauen sich in einem geschützten Raum, sozusagen unter sich, vermehrt einbringen und zu Wort melden. Die Ideen und Vorschläge des Frauenbeirates werden in die Gleichstellungskommission als dem Entscheidungsgremium in Sachen Gleichstellung eingebracht. Auch die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten haben sich verändert, die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben ihre Position gestärkt.

Ein Blick auf die Beschäftigtenstruktur und Studierendenzahlen an der FernUniversität in Hagen lassen den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten schnell erahnen. Noch immer ist der Anteil der Frauen an den Professuren mit 15 % gering. Die Studierendenzahlen zeigen, es gibt eine ganze Reihe von Fächern in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dazu zählen vor allem die naturwissenschaftlich-technischen Fächer. In den Fachbereichen, in denen Frauen generell nicht unterrepräsentiert sind, finden wir sie jedoch nicht in allen Hierarchieebenen wieder. Der Anteil der Frauen an Promotionen, Habilitationen und Professuren steigt zwar langsam an, ist aber im Vergleich zu anderen Ländern noch gering.

Die FernUniversität ist gegenwärtig in einer schwierigen finanziellen Situation. Der Rückgang der Studierendenzahlen aufgrund des Studienkonten-

finanzierungsgesetzes sowie die finanzielle Notlage des Landes machen Entscheidungen notwendig, die Auswirkungen auf alle Beschäftigte der Hochschule haben. In vielen Bereichen sind Frauen jedoch besonders betroffen (z. B. im Sekretariatsbereich oder in den Studienzentren).

Es gibt sie, die Unterschiede der Arbeits- und Studienbedingungen von Männern und Frauen. Diese potenzieren sich sobald Kinder hinzukommen. Doppel- und Dreifachbelastungen durch Beruf, Kinder und Haushalt sind noch immer überwiegend Probleme, die Frauen betreffen. Auch hier gibt es Handlungsbedarf und viel zu tun, für die Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungskommission, den Frauenbeirat, die Hochschulleitung, aber auch für jeden Einzelnen und jede Einzelne an der Hochschule.

Deshalb legen Sie diese Broschüre bitte nicht gleich zur Seite, sondern schauen Sie sich an, was getan wurde und was zu tun ist, damit Frauen und Männer gleichberechtigt unter annähernd gleichen Voraussetzungen gemeinsam an dieser einzigen und einzigartigen FernUniversität im Lande arbeiten und studieren können.



Melanie Graf, Gleichstellungsbeauftragte

2 DIE GLEICHSTELLUNGSSTELLE

Am 25. März 2004 fanden die Wahlen zum Frauenbeirat statt. Aus der Mitte des Frauenbeirates wurden am 26. Mai 2004 die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen gewählt.

Zur Gleichstellungsbeauftragten wurde Melanie Graf aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gewählt.

Ihre Stellvertreterinnen aus den verbleibenden drei Statusgruppen wurden:

- ❑ Gruppe der Professorinnen:
Prof. Dr. Lenelis Kruse (Fachbereich KSW;
Lehrgebiet „Ökologische Psychologie“),
- ❑ Gruppe der weiteren Beschäftigten:
Ulrike Fromm (Sekretärin im Fachbereich KSW;
Lehrgebiet „Interkulturelle Erziehungswissenschaft“),
- ❑ Gruppe der Studierenden:
Mechthild Schneider
(Studierende im Fachbereich KSW).

Mit Mechthild Schneider wurde zum ersten Mal eine studentische Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten, gemäß der Wahlordnung der Fern-Universität für ein Jahr gewählt. Ihre Amtszeit ist am 31. März 2005 aus. Zu ihrer Nachfolgerin wurde am 20 April 2005 Angelika Rehborn gewählt.

Zu weiteren stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wurde Ulrike Schultz (ZFE), Dr. Cornelia Mattern (KSW) sowie Dr. Ulrike Sattel (KSW) gewählt.



Prof. Dr. Lenelis Kruse



Mechthild Schneider



Ulrike Fromm



Ulrike Schultz



Dr. Cornelia Mattern



Dr. Ulrike Sattel



Angelika Rehborn

2.1 DIE AUFGABEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind festgelegt im Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG). Demnach unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle.

- Sie wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes und aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben könnten. Dies gilt insbesondere für alle sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen. Damit ist die Liste der Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung haben oder haben könnten und an denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist sehr lang.
- Die Mitwirkung an sozialen, organisatorischen und personellen Entscheidungen beinhaltet ein so breites Spektrum an Maßnahmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte praktisch an sämtlichen Entscheidungen zu beteiligen ist. Das bedeutet auch, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Vorstellungsgesprächen und Beurteilungsbesprechungen einzuladen ist. An der Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie dem Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans wirkt sie ebenso mit.
- Ein weiteres Aufgabenfeld ist die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind ebenfalls im LGG festgelegt. Dort wird u. a. aufgeführt, dass die Gleichstellungsbeauftragte Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen kann.

Würde die Gleichstellungsbeauftragte ihre Mitwirkung bei jeder sozialen, organisatorischen und personellen Entscheidung in einer so großen Einrichtung wie der FernUniversität umsetzen, müsste sie sich vierteln oder klonen. Aus diesem Grund sieht das LGG vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben neben den notwendigen sächlichen Mittel, auch personell unterstützt wird. Neben der Mitwirkung an Auswahlverfahren etc. gibt es eine Reihe von Aufgabenfeldern, die an die Gleichstellungsstelle der FernUniversität angegliedert wurden. Es ergeben sich eine Vielzahl von Aufgaben durch die Zielvereinbarungen mit dem Ministerium (Studentinnen-Newsgroup, Promovendinnen-Netzwerk, Girls' Day), die durch die Gleichstellungsstelle wahrgenommen werden und Sachmittel sowie Personalkapazitäten erfordern.

Andere Aufgaben haben in der gegenwärtigen Phase der Umstrukturierung der Hochschule einen größeren Stellenwert z. B. Rektorats- und Strategiesitzungen. Auch die individuelle Beratung und Unterstützung von ratsuchenden Beschäftigten nimmt einen immer größeren Raum in der Aufgabenerfüllung ein, denn Umstrukturierungsmaßnahmen an der Hochschule und die Befristung von Arbeitsverträgen lösen Unsicherheiten bei den Beschäftigten aus.

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten an der FernUniversität in Hagen:

- ❑ Mitarbeit in Gremien und Kommissionen (z. B. Frauenbeirat, Gleichstellungskommission, Rektorat),
- ❑ Mitwirkung bei der Aufstellung und Änderung der Frauenförderpläne sowie an der Berichterstattung über deren Umsetzung,
- ❑ Mitwirkung in Auswahl- und Bewerbungsverfahren insbesondere Berufungskommissionen,
- ❑ Mitarbeit in Arbeitsgruppen (z. B. AG-Rahmenplan, AG Richtlinie zu Bewerbungsverfahren),
- ❑ individuelle Beratung und Unterstützung von ratsuchenden Beschäftigten (Stipendien, Beförderung, Höhergruppierungen, Mobbing, Sexuelle Belästigung und anderen Formen von Gewalt),
- ❑ Durchführung von Veranstaltungen (Girls' Day, Frauen im Gespräch, Fortbildungsseminare),
- ❑ Betreuung des Promovendinnen-Netzwerkes,
- ❑ Moderation und Informationseingabe in der Newsgroup für Studentinnen,
- ❑ Pflege der Webseiten der Gleichstellungsstelle,
- ❑ Initiierung und Durchführung von Projekten: Kinderbetreuung, Kinderbetreuungsdatenbank,
- ❑ Kooperationen mit Gleichstellungsbeauftragten auf Stadt-, Land- und Bundesebene sowie bei Frauenprojekten.

2.2 DIE PERSONELLE UND SÄCHLICHE AUSSTATTUNG DER GLEICHSTELLUNGSSTELLE

Die FernUniversität stellt der Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung ihrer Aufgaben eine Verwaltungsangestellte mit 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit zur Verfügung. Die finanzielle Mittelausstattung beinhaltet zudem eine studentische und eine wissenschaftliche Hilfskraft, beide jeweils mit 19 Wochenstunden.

Maria Mitze ist im Sekretariatsbereich der Gleichstellungsstelle tätig, während Christine Charon überwiegend das Promovendinnen-Netzwerk und Laura Neuhaus die Webseiten sowie die Newsgroup für Studentinnen betreuen.



Christine Charon, Laura Neuhaus, Maria Mitze

Die Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten des Landes NRW erhielten unter dem Titel „Maßnahmen zur Frauenförderung“ in den letzten Jahren eine Mittelzuweisung aus dem Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen. Im Jahr 2003 lag die Zuweisung für die FernUniversität in Hagen bei 15.000 €.

Für das Jahr 2004 bekamen die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen erstmals keine Mittel zugewiesen.

Die Gleichstellungsstelle erhielt im Jahre 2004 aus dem Rektoratsfonds eine Mittelzuweisung von 50.000 €. Diese Mittel wurden auf der 198. Sitzung der Kommission für Planung und Finanzen endgültig um 10 % gekürzt. Somit standen für das Jahr 2004 aus dem Rektoratsfonds 45.000 € zur Verfügung. Zudem wurde der Gleichstellungsbeauftragten im Jahre 2004 ein Sockelbetrag für eine studentische Hilfskraft in Höhe von 8.460 €

aus dem Hochschulhaushalt zur Verfügung gestellt. Insgesamt ergab sich folglich eine Summe von 53.460 € für das Jahr 2004. Hiervon wurden 38.460 € als Personalmittel festgelegt und 15.000 € für Sachmittel veranschlagt.

Die aufgrund des drastischen Rückgangs der Studierendenzahlen schwierige Haushaltssituation der FernUniversität in Hagen 2005, verlangt auch von der Gleichstellungsstelle finanzielle Opfer. Von der Reduzierung der Mittelzuweisung ist die gesamte Hochschule betroffen.

Die Mittelzuweisung an die Gleichstellungsstelle aus dem Rektoratsfonds wurde auf 36.000 € reduziert. Der Sockelbetrag für eine studentische Hilfskraft wurde zwar in der ursprünglichen Höhe von 9.400 € bewilligt, jedoch nur zu 60 % freigegeben (5.640 €). Damit ergibt sich für das Jahr 2005 eine Mittelausstattung in Höhe von 41.640 €.

3 DIE SITUATION DER FRAUEN AN DER FERNUNIVERSITÄT IN HAGEN ODER: WOZU EIGENTLICH FRAUENFÖRDERUNG?

An der FernUniversität in Hagen sind 1.129 Menschen beschäftigt, davon sind 593 Frauen (Anteil 53 %) und 536 Männer (Anteil 47 %).¹ Diese Feststellung isoliert betrachtet mag zu der Vermutung verleiten, dass Frauenförderung nun wirklich nicht notwendig ist. Schaut man sich die Zahlen etwas genauer an, so kann diese Vermutung leider keinesfalls bestätigt werden. Hier werden im Folgenden die Bereiche: Beschäftigte, Studierende und Professorinnen näher betrachtet.

3.1 BESCHÄFTIGTE FRAUEN AN DER FERNUNIVERSITÄT

Von den 1.129 Beschäftigten der FernUniversität sind 767 vollzeitbeschäftigt, davon sind 471 Männer (Anteil in Prozent 61 %) und 296 Frauen (Anteil in Prozent 39 %). Von den 1.129 Beschäftigten der FernUniversität sind 362 teilzeitbeschäftigt, davon 297 Frauen (Anteil in Prozent 82%) und 65 Männer (Anteil in Prozent 18 %). Von den 1.129 Beschäftigten der FernUniversität sind 31 beurlaubt. Davon sind 7 Männer (Anteil in Prozent 23 %) und 24 Frauen (Anteil in Prozent 77 %) beurlaubt.

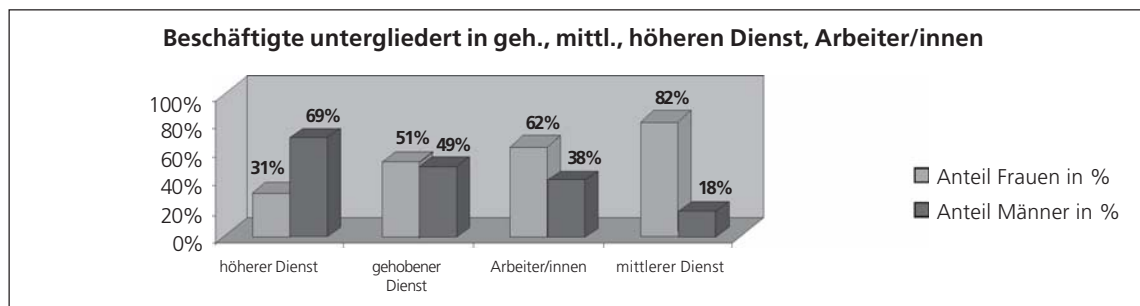
Damit ist der Anteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten deutlich niedriger als der Männeranteil, umgekehrt überwiegt der Frauenanteil an den Teil-

zeitbeschäftigten und der Anteil der Frauen bei den Beurlaubten ist höher als der Anteil der beurlaubten Männer. Dies unterstützt die Annahme, dass Familienarbeit überwiegend Aufgabe der Frauen ist.

Sieht man sich die Beschäftigungssituation untergliedert nach Laufbahnen des öffentlichen Dienstes fällt auf, dass der Anteil der Frauen im mittleren Dienst mit 82 % am höchsten ist. Im mittleren Dienst sind Beamtinnen der Besoldungsgruppen A 8 und A 9 und Angestellte der Vergütungsgruppen V III bis V b zu finden. Der Anteil der Frauen in der Statusgruppe der Arbeiter/innen der Lohngruppen 8a bis 2a liegt bei 62 %, hier arbeiten die Frauen überwiegend in den unteren Lohngruppen 2a bis 5. Im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil mit nur zwei Prozent über dem Anteil der Männer (51 %). Im gehobenen Dienst sind Beamtinnen der Besoldungsgruppen A 9 und A 13 und Angestellte der Vergütungsgruppen V b bis II a „S“ zu finden. Im höheren (wissenschaftlichen) Dienst (Besoldungsgruppen A 13 bis B 6 und Vergütungsgruppen II a bis I) sind Frauen eindeutig unterrepräsentiert.

Frauen sind überwiegend in den niedrig dotierten Laufbahnen sowie Besoldungs- und Vergütungsgruppen anzufinden. Je höher der Status ist, desto weniger Frauen lassen sich ausmachen.

Schaubild 1 Beschäftigte nach Laufbahnen im Öffentlichen Dienst



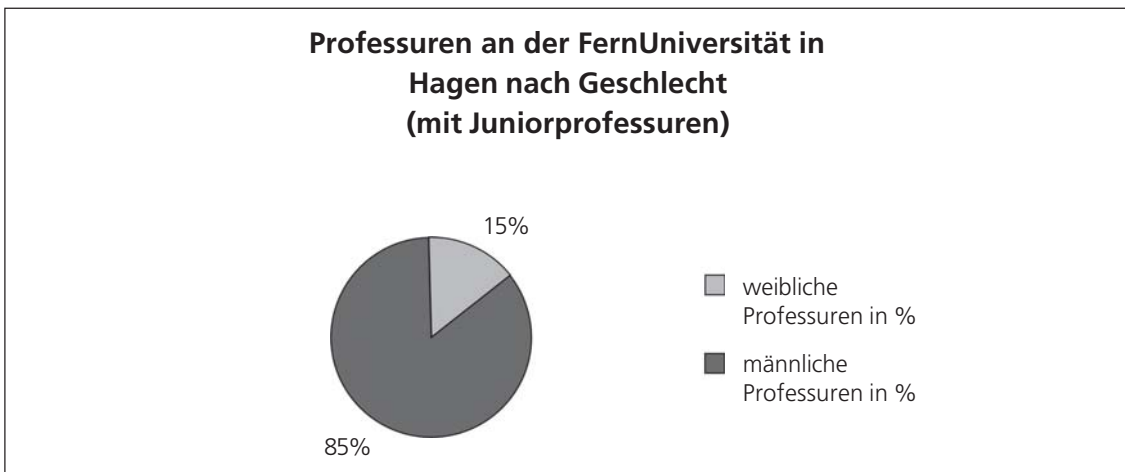
¹ Die Zahlen im Folgenden beziehen sich auf den Stichtag: 17. Januar 2005

3.2 WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL UND PROFESSUREN

In keinem Bereich lässt sich die Notwendigkeit von Frauenförderungsmaßnahmen offensichtlicher aufzeigen als bei den Professuren.

An der FernUniversität in Hagen gibt es 80 Professuren (ohne Juniorprofessuren 73), davon haben 12 Professuren Frauen inne (ohne Juniorprofessuren 10). Das ergibt einen Frauenanteil von 15 % (bzw. 14 % ohne Juniorprofessuren).²

Schaubild 2 Anteil der Professorinnen:



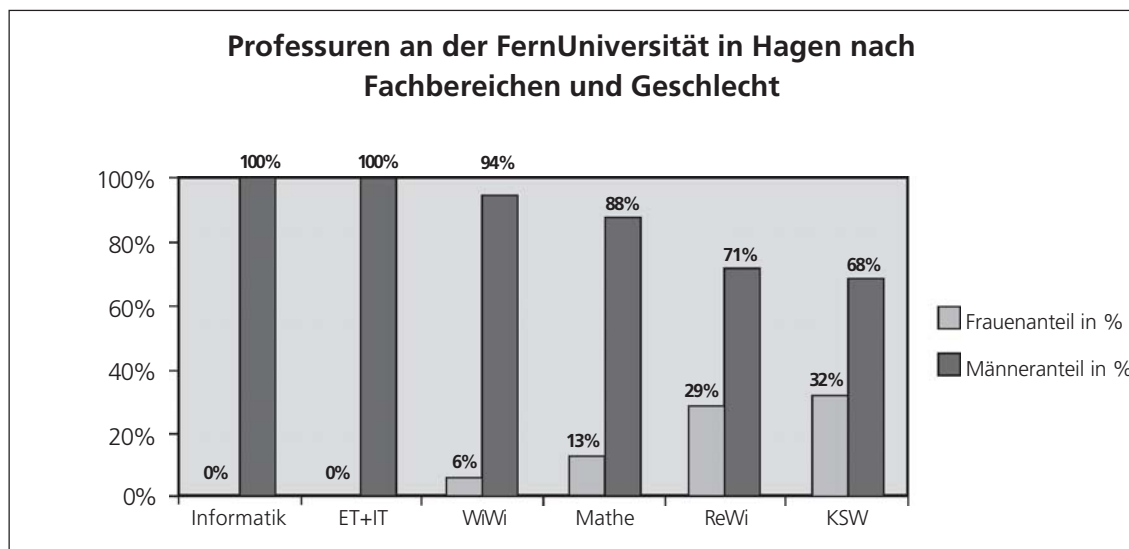
Schaut man sich die Besoldungsgruppen der Professuren an, fällt auf, dass Frauen selbst in der Statusgruppe der Professoren und Professorinnen niedriger eingruppiert werden als die Männer.

Der Anteil der Frauen an den C4 Professuren liegt bei 10 %, an den C3-Professuren bei 24 % und an den Juniorprofessuren bei 40 %. Auffallend im Vergleich zu der Situation der beschäftigten Frauen der anderen Statusgruppen ist, dass es keine Professorinnen gibt, die teilzeitbeschäftigt sind.

² Stand: 31.03.2005

Schaubild 3

Frauenanteil an den Professuren in den einzelnen Fachbereichen



Der Frauenanteil der Studierenden in den Fachbereichen schlägt sich nicht unbedingt in der Anzahl der Professorinnen in den einzelnen Fachbereichen nieder. Zwar ist in den Fachbereichen Kultur- und Sozialwissenschaften und Rechtswissenschaft nicht nur der Anteil der Studentinnen, sondern auch der Anteil der Professorinnen am höchsten. Aber im Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, in dem der Frauenanteil bei knapp 40 % liegt, beträgt der Anteil der Professorinnen dagegen nur 6 % oder in Zahlen ausgedrückt: es gibt nur eine Professorin im Fachbereich Wirtschaftswissenschaft. Ebenso im Fachbereich Mathematik, hier macht ihr Anteil allerdings aufgrund der geringeren Anzahl der Professuren insgesamt 13 % aus. Zwar gibt es Studentinnen in den Fachbereichen Informatik und Elektro- und Informationstechnik, doch Professorinnen gibt es keine.

3.3 STUDENTINNEN AN DER FERNUNIVERSITÄT

Von den 42.853 Studierenden im Wintersemester 2004/05 waren 18.155 Frauen. Der Anteil der Frauen an den Studierenden an der FernUniversität in

Hagen lag bei 41 % und damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Demnach studieren an der FernUniversität noch immer mehr Männer als Frauen. Zu vermuten ist, dass der Anteil der Frauen deshalb so gering ist, da die Hauptklientel der FernUniversität sich aus den berufstätigen Teilzeitstudierenden zusammensetzt. Die studierenden berufstätigen Frauen sind zudem häufig auch in familiäre Pflichten eingebunden. Diese Dreifachbelastung erschwert ein Studium.

Noch sind in fünf der sechs Fachbereiche nicht einmal die Hälfte der Studierenden Frauen. Lediglich im Fachbereich Kultur- und Sozialwissenschaften liegt der Frauenanteil an den Studierenden bei 63 %. In den Rechtswissenschaft sind 41 % und in den Wirtschaftswissenschaft 39 % der Studierenden Frauen. Im Fachbereich Mathematik gibt es einen Frauenanteil von 20 % und im Fachbereich Informatik 18 %. Bei der Betrachtung der Frauenanteile an den Studierenden nach Fachbereichen bildet der Fachbereich Elektro- und Informationstechnik das Schlusslicht mit einem Frauenanteil von nur 11 %.

Schaubild 4 Verteilung der weiblichen Studierenden nach Fachbereichen:

	gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
ET+IT	1.531	171	11 %
Informatik	5.358	990	18 %
Mathe	1.656	339	20 %
WWi	19.398	7.634	39 %
ReWi	3.367	1.370	41 %
KSW	10.807	6.786	63 %
insgesamt	42.117	17.290	

Beurlaubte, Gasthörer/innen und Kurs-Zweit-Hörer/innen nicht eingeschlossen

Somit sind signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede in der Studienwahl auszumachen. Frauen und Männer haben offensichtlich je spezifische Präferenzen entwickelt, die dazu führen, dass einige Fachbereiche weiblich, andere männlich dominiert sind. Die Studiennachfrage in den technisch-naturwissenschaftlichen Fachbereichen ist von Frauen deutlich geringer als die von Männern. Diese Fachbereiche müssen auf das innovative Potenzial von Frauen weitestgehend verzichten, was wiederum eine intellektuelle Ressourcenverschwendung nach sich zieht. Denn in diesen Fachbereichen wird damit auch in Zukunft nur ein geringes weibliches Potenzial zur Verfügung stehen, um dort Professuren zu besetzen und die Entwicklung in den Fachbereichen mitgestalten zu können.

Scheinbar sind die Fächer aus den Bereichen Kultur- und Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft für Frauen attraktiver als die Fächer der übrigen Fachbereiche.

Den Ursachen dafür wurde in einer Reihe von Studien nachgegangen. Als mögliche Gründe seien hier beispielsweise zu nennen:

- ❑ Die Weichenstellung für oder gegen die Wahl eines naturwissenschaftlich-technisches Studium erfolgt zumeist bereits in der Schulzeit.

- ❑ Die bestehenden Lehr- und Studieninhalte fördern die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit von Männern und Frauen nicht gleichermaßen.
- ❑ Geschlechtshomogene Lehr- und Studienangebote fehlen (Monoedukation).
- ❑ Die gängigen Methoden und Didaktiken fördern eher die jungen Männer und benachteiligen eher die jungen Frauen.
- ❑ Technische Berufe und Ausbildungsgänge sind nicht im Blickfeld der Frauen.
- ❑ Den (jungen) Frauen fehlen die Vorbilder in den naturwissenschaftlich-technischen Studienfächern.
- ❑ Die Studienstrukturen sind Ergebnis einer langen und traditionell von Männern geprägten Entwicklung (vgl. Kahlert 2003).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Frauenförderung an der FernUniversität keinesfalls ein Bereich ist, der als überflüssig oder überkommen zu bewerten ist. Die Schwerpunkte der Frauenförderung müssen bei der Erhöhung der Frauenanteile in den höher dotierten Vergütungs- und Besoldungsgruppen, im wissenschaftlichen Bereich bei den Professuren und bei den Studierenden in den technisch-naturwissenschaftlichen Fachbereichen ansetzen.

Ein wichtiges Instrument, um gezielt Maßnahmen in dieser Richtung zu ergreifen, sind Frauenförderpläne.

4 FRAUENFÖRDERPLÄNE AN DER FERNUNIVERSITÄT IN HAGEN

Frauenförderpläne dienen dazu, Unterrepräsentanzen von Frauen durch die Analyse der Daten zu den Beschäftigten und Studierenden aufzudecken. Sie dienen des Weiteren dazu, dass sich die verantwortlichen Personen in den einzelnen Bereichen Gedanken darüber machen, was die Ursachen für die Unterrepräsentanz der Frauen sind. In Frauenförderplänen wird festgeschrieben, welche Wege begangen werden sollen, um diese Unterrepräsentanz abzubauen. Dies wird in personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen festgeschrieben. Zudem ist verbindlich festgeschrieben, dass in Frauenförderplänen neben den Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Förderung der Gleichstellung festgelegt werden müssen.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz LGG) schreibt seit 1999 die Erstellung von Frauenförderplänen an den Hochschulen des Landes vor. Der Frauenförderplan gilt gemäß § 5 a Absatz 1 LGG NRW jeweils für einen Zeitraum von drei Jahren. Für die FernUniversität endete die Gültigkeit der Frauenförderpläne bestehend aus einem Rahmenplan und den Frauenförderplänen der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen sowie der Verwaltung zum 31.12.2003, so dass neue Frauenförderpläne erstellt werden mussten.

Zur Vorbereitung der neuen Frauenförderpläne wurde eine Arbeitsgemeinschaft des Frauenrates eingesetzt. Diese kam zu dem Ergebnis, dass für die

Erarbeitung der Frauenförderpläne eine Analyse der bisherigen Frauenförderpläne und der durch diese erreichten Ergebnisse unabdingbar sei. Die Gleichstellungskommission folgte dieser Empfehlung und beauftragte die Evaluation der bisherigen Frauenförderpläne, um erst nach Vorliegen der Ergebnisse eine Neufassung erarbeiten zu lassen. Zur Gewährleistung, dass die Ergebnisse der Evaluation in die Neuerstellung der Frauenförderpläne einfließen konnte, wurde die Laufzeit der bisherigen Frauenförderpläne verlängert.

Zur Unterstützung der Fachbereiche, zentralen Einrichtungen und der zentralen Hochschulverwaltung initiierte die Gleichstellungskommission einen Workshop zur „Erstellung der Frauenförderpläne“, der von der Gleichstellungsstelle durchgeführt wurde. Die Verwaltung unterstützte die Erstellung der Frauenförderpläne durch die Zusammenstellung der erforderlichen Daten. Auf diesem Workshop wurden die Vorgaben an die Frauenförderpläne laut LGG zusammengestellt und erläutert. Anhand einer Checkliste wurde erläutert, welche Elemente notwendigerweise in die Frauenförderpläne aufgenommen werden müssen.

Bestandteile der Frauenförderpläne:

- Bestandsaufnahme
- Bestandsanalyse
- Prognose
- Konkrete Zielvorgaben
- Maßnahmen
- Erfolgskontrolle/Verantwortlichkeit/Verbindlichkeit

Außerdem diente die Checkliste dazu eine Struktur für die Frauenförderpläne vorzugeben, so dass ein einheitliches Gesamtwerk entstehen konnte. Aufgrund der Ergebnisse der Evaluation wurde besonders darauf geachtet, dass die Zuständigkeit und Verantwortlichkeit festgeschrieben wurden. Zudem wurde auf die Wichtigkeit konkreter Maßnahmen hingewiesen, um nicht in allgemeinen Absichtsbekundungen zu verharren. Am 06.10.2004 konnten die Frauenförderpläne im Senat verabschiedet werden.

Der Frauenförderrahmenplan der FernUniversität wurde von einer Arbeitsgruppe der Gleichstellungskommission überarbeitet. In die Überarbeitung wurden u. a. die Ergebnisse der Evaluation berücksichtigt, aber auch veränderte rechtliche Rahmenbedingungen einbezogen.

Die Frauenförderpläne der FernUniversität sind auch auf den Webseiten der Gleichstellungsstelle zu finden.

5 GLEICHSTELLUNG IN DEN GREMIEN

Kommissionen und Gremien sollen nach § 12 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) paritätisch besetzt sein. Der erste Bericht zum LGG zeigt auf, dass nur 26,7 % der Gremien geschlechtsparitätisch oder mit mehr Frauen besetzt waren.

Der Anteil der weiblichen Mitglieder in den Gremien der FernUniversität in Hagen beträgt derzeit 23,08 %. Damit lässt sich leider feststellen, dass eine geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien auch an der FernUniversität noch nicht erreicht wurde.

Der Anteil der weiblichen Mitglieder in den Gremien variiert nach Statusgruppen. Der Anteil der Professo-

rinnen liegt bei 9,91 %, gefolgt von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit 23,26 %. Der Anteil der Studentinnen beträgt 40,00 %. In der Statusgruppe der weiteren Mitarbeiter/innen ist der Frauenanteil in den Gremien mit 45,95 % am höchsten.

Diese Zahlen stützen auch die Feststellung im Bericht zum LGG, wonach der Anteil der Frauen in den Gremien so gering ist, weil er funktionsbezogen erfolgt. Somit korreliert eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien mit der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Schaubild 5: Gremienzusammensetzung an der FernUniversität in Hagen 2005

Gremium	Mitglieder insgesamt		Professoren /innen		Wiss. Mitarb.		weitere Mitarb.		Studierende	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Zentrale Gremien:										
Rektorat	4	1	4	0	0	0	0	1	0	0
Senat	16	7	12	1	2	2	2	1	0	3
Erweiterter Senat	35	14	12	1	10	2	7	5	6	6
Kommission für Lehre, Studium, Studienreform und Weiterbildung	8	1	5	0	1	0	1	1	1	0
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Internationale Angelegenheiten	5	1	3	0	1	1	0	0	1	0
Kommission für Planung und Finanzen	6	3	3	2	1	1	1	0	1	0
Kommission für das Universitätsrechenzentrum	6	0	3	0	1	0	1	0	1	0
Kommission für die Universitätsbibliothek	5	1	2	1	1	0	1	0	1	0
Satzungskommission z. Zeit nicht besetzt										
Kommission für das ZFE	3	1	2	0	1	0	0	0	1	0
Bau- und Raumkommission	9	3	5	1	1	1	2	1	1	0
Gleichstellungskommission	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
Frauenbeirat	0	11	0	2	0	3	0	3	0	3
Zwischensumme Zentrale Gremien	101	47	52	9	20	11	16	13	14	13
Zentrale Gremien (ohne Frauenbeirat)	101	36	52	7	20	8	16	10	14	10

Fachbereichsräte										
FB-Rat KSW	12	5	10	1	2	1	0	2	0	1
FB-Rat Elektrotechnik und Informationstechnik	12	1	7	0	2	1	2	0	1	0
FB-Rat Informatik	16	1	11	0	3	0	1	1	1	0
FB-Rat Mathematik	10	3	7	1	2	0	0	2	1	0
FB-Rat Rechtswissenschaft	5	2	3	1	1	0	0	1	1	0
FB-Rat Wirtschaftswiss.	14	3	10	1	3	0	1	1	0	1
Zwischensumme Fachbereichsräte	69	15	48	4	13	2	4	7	4	2
Gesamtsumme	170	62	100	13	33	13	20	20	18	15
Gesamtsumme (ohne Frauenbeirat)	170	51	100	11	33	10	20	17	18	12
Frauenanteile (in %)		Mitglieder insgesamt	Professoren /innen		Wiss. Mitarb.		weitere Mitarb.		Studierende	
Zentr.Gremien (ohne Frauenbeirat)		26,28	11,86		28,57		38,46		41,67	
Fachbereichsräte		17,86	7,69		13,33		63,64		33,33	
Insgesamt (ohne Frauenbeirat)		23,08	9,91		23,26		45,95		40,00	

Um die Sichtweisen, Interessen und Lebensmuster von Frauen im Interesse ausgewogener Entscheidungen verstärkt berücksichtigen und umsetzen zu können, ist eine geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien entsprechend der gesetzlichen Vorgaben notwendig.

Nur eine einzige Kommission ist paritätisch besetzt: Die **Gleichstellungskommission**. Sie ist für die Überwachung und Einhaltung der Frauenförderpläne zuständig. Ihre Funktion und der Aufgabenbereich sind im Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW festgelegt. Neben der Überwachung der Frauenförderpläne beschäftigte sich die Gleichstellungskommission mit der Vergabe der Mittel des Anreizmodells „Frauenförderung“. Das Anreizmodell „Frauenförderung“ beinhaltet Mittel zur Vergabe von Sti-

pendien (Stipendienmodell), welches die Gebühren für Langzeitstudierende nach dem Studienkontenfinanzierungsgesetz für maximal zwei Semester aufging. Zudem sieht das Anreizmodell „Frauenförderung“ die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vor, indem Projekte und Maßnahmen finanziert werden, die Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützen.

Das Anreizmodell Frauenförderung ist, wie alle anderen freiwilligen Anreizmodelle der FernUniversität, im Jahr 2005 aufgrund der desolaten Haushaltslage ausgesetzt worden.

Der **Frauenbeirat** ist ein Spezifikum unter den Gremien an der FernUniversität, da ihm ausschließlich Frauen angehören. Er dient dadurch als Ausgleich

für den geringen Frauenanteil in den Gremien und trägt der Erkenntnis Rechnung, dass Frauen im geschützten Raum unter ihresgleichen ungehemmter und offener über Themen diskutieren können.

Der heutige Frauenbeirat existierte bis zum Jahre 2001 unter dem Namen „Gleichstellungskommission“. Mit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes NRW 1999 wurde dieser Begriff allerdings neu belegt mit der oben beschriebenen paritätischen Besetzung und dem dargestellten Aufgabenbereich. Durch das Inkrafttreten der neuen Grundordnung der FernUniversität am 15. Oktober 2001 wurde der Frauenbeirat als neues Hochschulgremium in den Hochschulalltag integriert.

Der Frauenbeirat ist das Wahlgremium für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen. Er setzt sich zusammen aus den weiblichen Beschäftigten der jeweiligen Statusgruppen (Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, weitere Mitarbeiterinnen und Studentinnen). Er berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte. Außerdem regt er Themen und Initiativen an, die an die Gleichstellungskommission herangetragen werden. Auf der konstituierenden Sitzung des Frauenbeirats am 26. Mai 2004 wurde Kirsten Pinkvoss zu seiner Vorsitzenden gewählt.



*Kirsten Pinkvoss,
Vorsitzende des
Frauenbeirats*

Seit dem hat der Frauenbeirat fünf Mal getagt. Themen der Sitzungen waren u. a. Frauenförderpläne, Kinderbetreuung, Gender Mainstreaming, Berufungsverfahren, Moderationsprozess und dessen mögliche Auswirkungen auf weibliche Beschäftigte und Studentinnen.

Literatur:

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen: Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, 1. Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf 2005

6 GENDER MAINSTREAMING

Häufig werde ich als Gleichstellungsbeauftragte auf den Begriff „Gender Mainstreaming“ angesprochen. Was das denn für ein Unsinn sei und dieser schreckliche Begriff, ob man dafür keine deutsche Formulierung finden könne?

Wie nennen Sie die Post, die Sie per Computer bekommen? Etwa nicht E-Mail? Und was da klingelt ist Ihr Mobiltelefon, nicht Ihr Handy? Fremdwörter werden im Allgemeinen zunächst mit Ehrfurcht und Respekt behandelt, doch je mehr man sich an sie gewöhnt hat, desto geringer werden die Berührungängste. Bei Gender Mainstreaming scheint es anders zu sein. Vermutlich ist es nicht der Begriff als Solcher, der diesen Widerstand formiert, sondern der Inhalt.

Gender Mainstreaming (GM) ergänzt die herkömmliche Gleichstellung und Frauenförderung.

Und obwohl der Name in seinem Anglizismus ein schrecklich kompliziertes Konzept vermuten lässt, heißt Gender Mainstreaming doch nichts anderes, als dass bei allen Entscheidungen deren Auswirkungen sowohl auf die Frauen als auch auf die Männer berücksichtigt werden sollen.

Wenn Sie als Akteur/in sich bei Entscheidungsprozessen (Mainstream) die Frage stellen, welche Auswirkung diese hat, schauen Sie sich an, ob es bei den Auswirkungen Unterschiede für Frauen und Männer gibt. Menschen sollen somit in ihrer Unterschiedlichkeit wahrgenommen werden. Dadurch werden Diskriminierungen aufgrund des biologischen und sozialen Geschlechts (Gender) vermieden.

Gender Mainstreaming lebt von zunehmender Akzeptanz und einem Bewusstseinswandel. Die Voraussetzung dafür ist es, die Bedeutung der Geschlechterfrage in allen Lebensbereichen anzuerkennen, Sensibilität für geschlechtsbezogene Diskriminierung zu entwickeln und offen zu sein für Veränderungen. Damit wirkt GM integrativ und sorgt dafür, dass Geschlechterfragen aus der Randständigkeit herausgelöst werden und zum selbstverständlichen Bestandteil aller Prozesse und Betrachtungen gehören. Frauenförderungsmaßnahmen werden dadurch nicht obsolet. GM ist eine Ergänzung zur bisherigen Gleichstellungsarbeit mit einer entscheidenden strategischen Verschiebung: die Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter ist eine organisationale Querschnittsaufgabe. Für die Hochschulen bedeutet das, dass die Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter und eine geschlechtersensible Vorgehensweise in das Handeln zu integrieren ist.



Oder gehen Sie tatsächlich davon aus, es gäbe Entscheidungen, die geschlechtsneutral betrachtet werden könnten?

Sie gehen davon aus, dass die Stärkung der Autonomie der Hochschulen die gleichen Folgen für Männer und Frauen haben wird? Sie meinen, dass die bestehenden Lehr- und Studieninhalte die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit von Frauen und Männer gleichermaßen fördern?

Die FernUniversität hat Gender Mainstreaming als Aufgabe erkannt und in die Personalentwicklung integriert und trägt damit der Forderung Rechnung, Gender-Kompetenz zu fordern und zu fördern. Gender Mainstreaming lebt von Gender-Kompetenz, also dem Wissen um die sozialen, kulturellen und auch rechtlichen Ausprägungen von Geschlecht.

Alle Akteure und Akteurinnen sind gefordert ihr eigenes Handeln aus der Perspektive von Gender Mainstreaming zu überdenken und gegebenenfalls zu verändern.

Gender Mainstreaming ist Geschlechtergleichstellung als Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe und liegt damit nicht im alleinigen Verantwortungsbereich der Gleichstellungsbeauftragten.

Literatur:

Baer, Susanne: „Geschlechterfrage für alle Bereiche im Blick haben.“ In: „Wir Frauen in NRW“ Heft 3/03; Seite 4ff

Kahlert, Heike: Gender Mainstreaming an Hochschulen. Opladen 2003

Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden 2001³

7 ÜBER DIE NOTWENDIGKEIT DES (GESCHLECHTER)GERECHTEN AUSDRUCKS

von **Annabell Preussler** (Lehrgebiet Medientheorie und Medienpädagogik)

Ich möchte diesen Beitrag mit einer kleinen Geschichte beginnen:

„Ein Vater fährt mit seinem Sohn zum Fußballspiel. Mitten auf einem Bahnübergang schafft er es, den Motor abzuwürgen. Aus der Ferne hören beide das Tuten des heranrasenden Zugs. Verzweifelt versucht der Vater, den Motor wieder in Gang zu bringen, vergisst aber in seiner Aufregung, zuerst den Zündschlüssel zurückzudrehen. Das Auto wird vom Zug erfasst und mitgeschleift. Ein Krankenwagen eilt zum Unfallort, und die beiden Verletzten werden eingeladen. Auf der Fahrt ins Krankenhaus stirbt der Vater. Der Sohn lebt bei der Einlieferung noch, aber sein Zustand ist kritisch. Nur eine sofortige Operation kann ihn retten. Er wird in die chirurgische Ambulanz gebracht. Der Diensthabende Chirurg betritt den Raum in Erwartung eines Routinefalls - um beim Anblick des Jungen jedoch erleblich zu stammeln: „Ich kann nicht operieren - das ist mein Sohn!“³

Sicherlich werden einige von Ihnen jetzt den Kopf schütteln und sich wundern. Andere werden die Lösung schon erkannt haben: es ist die Mutter. Eigentlich ganz einfach, oder? Zugegeben, es wurde ausdrücklich von „dem Chirurgen“ gesprochen, aber wie oft sprechen wir genau in dieser Weise von „dem Studenten“ und meinen Frauen? Wie oft tun Frauen es selbst? „Ich bin Student im 5. Semester“ – wie oft habe ich das schon von Frauen gehört? Wahrscheinlich haben Sie bei der erzählten Geschichte ebenso wenig an eine Frau gedacht. Genau das ist das Problem.

Sprache spiegelt Realität wider – das bedeutet, sie konstruiert gesellschaftliche Wirklichkeit. Diskriminierung von Frauen in der Gesellschaft setzt sich also in der Sprache fort und drückt sich durch sie aus. Wir finden im Deutschen verschiedene „vermännlichte“ Worte, z. B. Herrschaft, Mannschaft, mannshoch, Herrenhaus usw. Im Gegensatz dazu werden die wenigen Worte, die „Frau“ o. ä. im Wortstamm haben, eher zu Zwecken der Verniedlichung oder Ablehnung eingesetzt, z. B. Fräulein, alte Jungfer o. ä. Im Alltag finden sich darüber hinaus viele Beispiele von Verabsolutierung, wie „ein Mensch ohne Frau ist überhaupt kein Mensch“ (Pusch, Luise F. 1990), „Jeder Deutsche hat das Recht auf freie Meinungsäußerung“ oder „die Deutschen sind tüchtige Hausfrauen“. Sprache ist also von männlichen Denkweisen geprägt und wird damit zu einem wichtigen Machtinstrument, in welchem der Grundsatz „weiblich = zweitrangig“ in extremer Weise Anwendung findet.

Sprechen wir Frauen mit „Student“ an, wirkt das relativ normal. Sprechen wir Männer als „Studentinnen“ an, ist das so ziemlich die größte Frechheit, die wir begehen könnten. Warum nur? Angelika Wetterer stellt am Beispiel der Vergeschlechtlichung der Berufsarbeit fest, dass der Nachweis, „Männliches“ zu tun oder entsprechend zu wirken, für Männer dringlicher ist, als für Frauen, „Weibliches“ zu tun oder „weiblich zu wirken“. Denn wenn das Geschlecht nicht „erkannt“ wird, kann das für Männer nur Statusverlust, für Frauen eher Statusgewinn zur Folge haben. So „dürfen“ Frauen zwar Hosen, aber Männer keine Röcke tragen (Wetterer, Angelika 1995). Für die Sprache trifft dies sicher in der gleichen Weise zu.

³ Leider habe ich keine Quelle für diese Anekdote gefunden, bin aber für Hinweise auf eine solche dankbar.

„Sprache ist sexistisch, wenn sie Frauen und ihre Leistung ignoriert, wenn sie Frauen nur in Abhängigkeit von und oder Unterordnung zu Männern beschreibt, wenn sie Frauen nur in stereotypen Rollen zeigt und ihnen so über das Stereotyp hinausgehende Interessen und Fähigkeiten abspricht und wenn sie Frauen durch herablassende Sprache demütigt und lächerlich macht.“ (Trömel-Plötz, Senta; Guentherodt, Ingrid; Hellinger, Marlies; Pusch, Luise F. 1993)

Dennoch möchte ich es vermeiden, für Frauen die Opferrolle zu postulieren, denn ich kann mich aktiv gegen Diskriminierung einsetzen, indem ich sexistischen Sprachgebrauch vermeide und gerecht formuliere. Genau damit übe ich Gesellschaftskritik! Lese ich irgendwo: „Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Text nur die männliche Form verwendet – sie schließt Frauen jedoch explizit ein“ ärgere ich mich außerordentlich, besonders – was durchaus vorkommt – wenn Frauen selbst die Autorinnen sind. Genau dann kommen folgendermaßen Ausdrücke vor, wie bereits oben „der Chirurg“ und das Bild einer Frau stellt sich einfach nicht ein, Frauen bleiben unsichtbar.

Ein Experiment der Wissenschaftlerinnen Dagmar Stahlberg und Sabine Sczesny von der Universität Mannheim belegt es nun endlich auch wissenschaftlich: Die männliche Sprachform führt zu einem geringem gedanklichen Einbezug von Frauen! An dem Experiment beteiligten sich ca. 100 Personen, ihnen wurden Fragebogen in drei unterschiedlichen Sprachversionen vorgelegt: die männliche, ge-

schlechtsneutrale und weibliche Sprachform. Es wurde beispielsweise nach Lieblings-Romanhelden/Romanfiguren/RomanHeldInnen gefragt. Wurden beide Geschlechter in der Frage angesprochen, so wurden mehr weibliche Romanheldinnen genannt als in der Fragestellung mit der rein männlichen Form. „In allen Studien führte der Gebrauch der männlichen Sprachform zu einem geringen gedanklichen Einbezug von Frauen“, bringen Stahlberg und Sczesny ihre Ergebnisse auf den Punkt. Ausreden wie „der besseren Lesbarkeit“ halber wird auf die weibliche Sprachform verzichtet, da sie ja doch „mitgedacht“ wird, gelten nicht mehr.

Abhilfe schafft nur eine permanente (geschlechts-)gerechte⁴ Formulierung. Hier gibt es verschiedene Möglichkeiten, die ich gern aufzeigen würde:

7.1 GRUNDREGELN FÜR DIE (GESCHLECHTS)GERECHTE FORMULIERUNG

1. Das Wichtigste: weibliche Personenbezeichnungen werden in der femininen Form genannt – „sie ist Ingenieurin“, nicht „Ingenieur“!

Diese Kongruenzregel funktioniert übrigens auch bei üblicherweise maskulinen Formen, wie „die Hochschule ist als Arbeitgeberin dazu verpflichtet, für das Wohl ihrer Beschäftigten Sorge zu tragen“.

2. Es werden sexistische Ausdrücke vermieden! „Fräulein“ oder „Hausmädchen“ werden durch „Frau“ oder „Hausangestellte“ ersetzt!

⁴ „Frauengerechte Sprache“ ist ein Ausdruck, den ich früher mal verwendet habe, mittlerweile erinnert er mich eher an „kindgerechtes Spielzeug“ o. ä.

3. Frauen werden explizit angesprochen!

Aus „Für Studenten ist der Eintritt frei“ wird „Für Studentinnen und Studenten ist der Eintritt frei“. Doch Achtung! Das funktioniert nicht immer. Sätze wie „der Student/die Studentin werden gebeten, sich seine/ihre Unterlagen bei seinem/ ihrem Dozenten bzw. seiner/ihrer Dozentin abzuholen“ sind nicht leicht zu lesen.

Deshalb gibt es neben den Grundregeln noch „Verfeinerungen“:

7.1.1 NEUTRALISIEREN

Der obige Satz ist auch so möglich: „Die Studierenden werden gebeten, sich ihre Unterlagen bei den jeweiligen Dozierenden (oder der Seminarleitung) abzuholen.“

Das Neutralisieren richtet sich nach verschiedenen Prinzipien:

- ❑ Pluralbildung: „Alle Auszubildenden werden in der Finanzbuchhaltung anfangen.“
- ❑ Ableitungen: „Die Scheine können von der Institutsleitung unterschrieben werden.“
- ❑ Passivausdrücke: „Herr X wird von Frau Y vertreten.“
- ❑ Funktions- oder aufgabenbezogene Bezeichnungen statt personbezogene Bezeichnungen: statt „Haben unsere Redakteure die wissenschaftlichen Inhalte korrekt, aber auch verständlich wiedergegeben?“ umwandeln in „Hat unsere Redaktion die wissenschaftlichen Inhalte korrekt, aber auch verständlich wiedergegeben?“ (vgl. mundo, 1/03, S. 3)

- ❑ Groß I/R/N-Schreibung: beispielsweise Ausdrücke wie „Das Seminar richtet sich an LehrerInnen“, „keineR kennt die richtige Antwort“, „wir suchen eineN VerwaltungsangestellteN“, etc.

Das Eigentümliche an der Groß I/R/N-Schreibung ist, dass – wie der Name schon sagt – das Ganze nur in der schriftlichen Sprache zu verwenden ist. Ausgesprochen werden solche Sätze ausformuliert. Allerdings erinnere ich mich an einen Vortrag, bei dem der Sprecher (jawoll!) die Worte so aussprach: „Ich danke allen Referentinnen ...“

7.1.2 SPEZIALFALL

Ein Spezialfall unserer Sprache ist das Wort „man“. Ich finde es nicht grundlegend falsch, es zu verwenden, finde nur solche Ausdrücke komisch wie „wenn man seine Menstruation bekommt...“ Man (©) muss sich einfach der Situation bewusst sein. Meistens finde ich es ohnehin einfacher und aussagekräftiger, „man“ z. B. durch „ich“ zu ersetzen. Statt „man kann sich schon wieder ärgern“ sage ich „ich kann mich schon wieder ärgern“ oder Ähnliches.

7.2 CHECKLISTE FÜR GERECHTES FORMULIEREN

- Achte ich auf geschlechtergerechte Personenbezeichnungen?
- Verwende ich für Frauen weibliche Personenbezeichnungen?
- Formuliere ich Titel- und Funktionsbezeichnungen geschlechtergerecht?
- Weglassprobe: Wenn ich Schrägstriche verwende: Entstehen auch nach Weglassen der Schrägstriche korrekte Wörter?
- Einheitlichkeit: Wenn ich unterschiedliche Ausdrucksformen des geschlechtergerechten Formulierens wähle: Steckt ein System dahinter?
- Falls ich Umformulierungen oder geschlechtsneutrale Formen verwende: Bleibt die Bedeutung dieselbe?
- Habe ich an die Übereinstimmung innerhalb des Satzes gedacht?
- Wenn ich Textteile übernehme: Sind diese geschlechtergerecht formuliert?
- Sind meine Texte lesbar?

Quelle: Stabsstelle für Frauenförderung der Johannes Kepler Universität Linz (o. J.)

Literatur:

mondo, 1/03, S. 3

Preussler, Annabell (1999): *Deutsche Sprache – Männersprache. Ein Reader zum Thema Feminismus in der Sprache. Herausgegeben vom Frauenrat der Universität Dortmund. Dortmund.*

Pusch, Luise F. (1990): *Alle Menschen werden Schwestern. Frankfurt/M.*

Pusch, Luise F. (1999): *Die Frau ist nicht der Rede wert. Frankfurt/M.*

Stabsstelle für Frauenförderung der Johannes Kepler Universität Linz (Hrsg.) (o. J.): *Leitfaden zu einer geschlechtergerechten Sprache. Linz.*

Trömel-Plötz, Senta (1993): *Vatersprache Mutterland. Beobachtungen zu Sprache und Politik. 2. Auflage. München.*

Trömel-Plötz, Senta; Guentherodt, Ingrid; Hellingner, Marlies; Pusch, Luise F. (1993): *Richtlinien zur Vermeidung sexistischen Sprachgebrauchs". In: JungdemokratInnen/Junge Linke: Frauensprache – Männersprache. Beiträge zur radikaldemokratischen Diskussion Nr. 13. Berlin.*

Wetterer, Angelika (Hg. 'in): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt/M., 1995.*

Dieser Artikel erschien in Heft 1/2004 des Magazins „Madonna“ des Gleichstellungsbüros der Universität Dortmund und wurde uns mit freundlicher Genehmigung der Autorin, Annabell Preussler und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Dortmund, Dr. Ute Zimmermann zur Verfügung gestellt.

Weitere Hinweise zur geschlechtergerechten Sprache finden Sie auch auf den Webseiten der Gleichstellungsstelle:

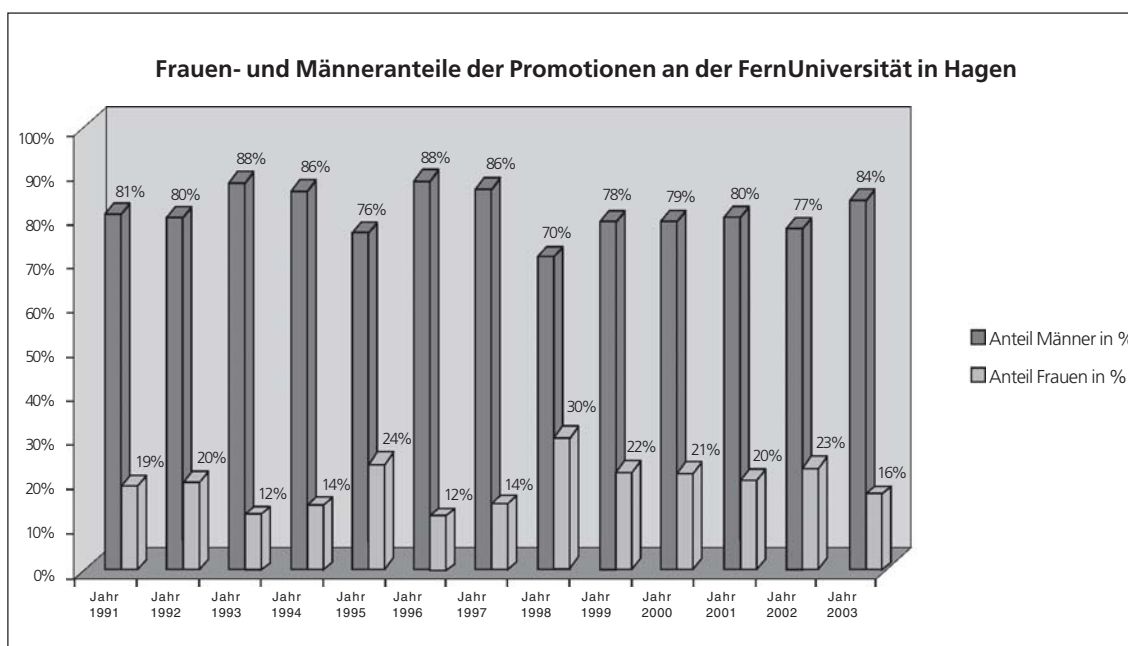
<http://www.fernuni-hagen.de/GLEICHSTELLUNG/Frauenfoerderung/Sprachgebrauch.html>

8 FÖRDERUNG VON FRAUEN IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH: DAS PROMOVENDINNEN-NETZWERK

Das Netzwerk Promovendinnen ist ein Promotionskolloquium, das als Kontaktbörse für die Promovendinnen der FernUniversität untereinander dient und die Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs bietet. Es soll die Attraktivität und auch Qualität der Promotion für Frauen fördern.

Den Impuls für die Einrichtung des „Netzwerks Promovendinnen“ 2002 gab die auffallend geringe Zahl der Promovendinnen an der FernUniversität in Hagen. Im Jahr 1998 lag der Anteil der Frauen an den Promotionen bei 30 % und fiel zurück auf 23 % im Jahre 2002.

Schaubild 6: Frauen- und Männeranteile an den Promotionen an der FernUniversität in Hagen



Im Mai 2002 wurde in den Zielvereinbarungen der FernUniversität mit dem Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW festgelegt, den Anteil von Promotionen von Frauen zu steigern. Zur Erreichung dieses Zieles sollte ein Netzwerk eingerichtet werden. Das Netzwerk Promovendinnen wurde von der Gleichstellungsstelle der FernUniversität eingerichtet und wird auch durch diese betreut.

Ein Netzwerk speziell für Frauen existierte bisher an der FernUniversität nicht. Die Promovendinnen der FernUniversität sind im Studium oft mehrfach belastet, da neben der Doppelbelastung durch Beruf und Studium meistens auch der Haushalt und die Kinderbetreuung in ihren Händen liegen. Damit sind die Bedingungen für die Promovendinnen häufig von vorneherein andere als die ihrer männlichen Kollegen. Mit einem Netzwerk, das diese Mehrfach-

belastungen berücksichtigt, Lösungswege aufzeigt und gleichzeitig Qualifizierungsmöglichkeiten anbietet, wurden neue Wege beschritten.

Zur Erfassung aller Promovendinnen der FernUniversität wurden im Juli des Jahres 2002 die Lehrgebietsinhaber und Lehrgebietsinhaberinnen angeschrieben und um Meldung ihrer Promovendinnen gebeten. Insgesamt meldeten sich 70 Lehrgebiete zurück und gaben 111 Promovendinnen an. Die Lehrgebiete wurden gebeten, Anregungen für die Ausgestaltung eines solchen Netzwerkes zu geben und die Promovendinnen zu informieren.

Mit einem Schreiben der Gleichstellungsstelle wurde der erste Kontakt zu den genannten Promovendinnen aufgenommen. In diesem Schreiben wurden die Promovendinnen gebeten, konkrete Wünsche und Anregungen zur Ausgestaltung des Netzwerkes zu geben. In einem weiteren Schritt wurde die virtuelle Arbeitsgruppe „Netzwerk Promovendinnen“ auf dem BSCW-Server eingerichtet.

Die Idee war es, für die Einrichtung einer virtuellen Arbeitsgruppe für Promovendinnen eine Art „Newsgroup“ als Plattform für den Erfahrungsaustausch einzurichten. Die Einrichtung der Arbeitsgruppe sollte möglichst schnell erfolgen und somit zeitnah als Forum für die Promovendinnen dienen. Dabei war die Vorstellung maßgeblich, eine geschlossene Newsgroup einzurichten, zu der nur die Promovendinnen Zugang haben. Das Rechenzentrum der FernUniversität verwies auf die Möglichkeit, eine Arbeitsgruppe auf dem BSCW-Server einzurichten. In der Arbeitsgruppe des BSCW-Servers lassen sich Dokumente, Notizen, Links, Ordner, Diskussionen und Bilder ablegen.

Ihrem Ziel – ein Forum für Austausch, Informationen und Qualifizierung zu bieten – kam das „Netzwerk Promovendinnen“ im März 2003 ein Stück näher: der Wunsch nach einem persönlichen Treffen der Promovendinnen wurde in die Tat umgesetzt. Das erste nicht-virtuelle Promovendinnen-Treffen fand am 19.03.2003 auf dem Campus der FernUniversität statt.



Promovendinnen-Treffen am 16. März 2005



Das fünfte Promovendinnen-Treffen am 16. März 2005

Auf diesem ersten Treffen hatten die Promovendinnen die Möglichkeit, ihre Vorstellungen für die Ausgestaltung des Netzwerkes einzubringen. Seitdem wird jeweils im Frühjahr und im Herbst ein Treffen organisiert. Inzwischen haben bereits fünf Treffen stattgefunden, zuletzt am 16.03.2005. Hier nutzen die Promovendinnen die Gelegenheit ihre Dissertationsansätze und -ergebnisse zu präsentieren und zur Diskussion zu stellen. Zudem werden Tipps, Termine und Stellenangebote untereinander ausgetauscht. Die Promovendinnen berichten, dass sie nach diesen Treffen Motivationsschübe erleben und dass sie das Projekt „Promotion“ mit neuer Energie und Schwung in die nächste Phase bringen können.

Aber auch Professoren und Professorinnen und andere Referenten und Referentinnen werden zu den Treffen eingeladen. Hier wird aus der Sicht der Professoren und Professorinnen die Lage der Promovendinnen beleuchtet, es werden strategische und psychologische Tipps zum Promotionsprojekt gegeben sowie andere Themen z.B. die Disputation oder die Veröffentlichung der Doktorarbeit behandelt. Diese Vorträge sind bei den Promovendinnen sehr beliebt, nicht zuletzt weil die Vortragenden Persönliches mit in ihren Vortrag einblenden.

Das Netzwerk „Promovendinnen bietet

- ❑ eine **virtuelle Arbeitsgruppe** auf dem BSCW (Basic Support for Cooperative Work)-Server der FernUni. Hier finden die Promovendinnen Informationen zu Stellenausschreibungen, Forschungsförderung, Seminarangeboten usw. Sie können in einem Diskussionsforum Informationen und Erfahrungen austauschen und haben die Möglichkeit, eigene Dokumente und Ordner anzulegen und darüber mit den anderen Teilnehmerinnen zu diskutieren. Das ist der virtuelle Part des Netzwerkes.
- ❑ nicht-virtuelle Treffen. Diese **Promovendinnen-Treffen** finden zwei Mal jährlich im Frühjahr und im Herbst statt. Neben dem Erfahrungsaustausch bieten die Treffen auch die Möglichkeit, das eigene Promotionsthema in einem geschütztem Raum vorstellen zu können und Anregungen zu erhalten. Denn viele Promovendinnen sind sehr isoliert mit ihrer Doktorarbeit und wenig einbezogen in den Wissenschaftsbetrieb. Da ist das Promovendinnen-Treffen eine Möglichkeit, das Forschungsthema einem breiteren Publikum vorzustellen und einen öffentlichen Auftritt zum Beispiel im Vorgriff auf die Disputation zu proben.
- ❑ **Fortbildungsseminare für Promovendinnen.** Diese Seminare sind auf die speziellen Bedürfnisse der Promovendinnen ausgerichtet. Bei der Frage an die Promovendinnen nach ihren Bedürfnissen und Wünschen für die Fortbildung (im Rahmen einer Arbeitsgruppe) kristallisierten sich die Schwerpunkte Persönlichkeitsentwicklung (Rhetorik, Zeitmanagement, Motivationstraining), PC-Anwendungen (Einzelseminare für die Formatierung der schriftlichen Arbeit), berufliche Entwicklung (Perspektiven), wissenschaftliche Arbeitstechniken und themenspezifische Fortbildungen (fachliche Veranstaltungen) heraus.

Daneben steht die Gleichstellungsstelle den Promovendinnen bei Fragen und Problemen zur Seite.

Drei Jahre nach dem Start des Netzwerkes Promovendinnen sind die Erfahrungen überaus positiv. Inzwischen zählt das Netzwerk 153 Promovendinnen, davon sind 62 Promovendinnen in der Arbeitsgruppe auf dem BSCW-Server aktiv. Die Gleichstellungsstelle hat festgestellt, dass das Netzwerk durchaus etwas bewegt. Nicht nur für die

bereits teilnehmenden Promovendinnen. Auch die Lehrenden stellen sich häufiger die Frage, warum weniger Frauen als Männer in ihrem Lehrgebiet an der FernUniversität promovieren.

9 DAS LISE-MEITNER-STIPENDIUM

Das Lise-Meitner-Habilitationsstipendium, benannt nach der Physikerin Lise Meitner, besteht seit Beginn der 90er Jahre. Es hat zum Ziel hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen durch die Förderung der Habilitation auf die Übernahme einer Professur vorzubereiten. Die geringe Habilitationsrate von Frauen, die wiederum dazu führte, dass bei Berufungsverfahren nur auf sehr wenige Wissenschaftlerinnen zurückgegriffen werden konnte, gab den Ausschlag für dieses Förderprogramm des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen. Das Lise-Meitner-Stipendium ist als ein Exzellenzprogramm angelegt und konnte sich auch als ein solches etablieren. Nach Einschätzung von Expertinnen und Experten ist die wissenschaftliche Qualität der durch ein Lise-Meitner-Stipendium geförderten Habilitationen hoch. Die Abbruchrate der Habilitationen dagegen erweist sich als gering (vgl. Löther 2004; S. 122 ff).

Die Schaffung günstiger Bedingungen für die Vereinbarkeit der Arbeit an einer Habilitation mit der Verantwortung für Kinder ist ein besonderes Anliegen des Lise-Meitner-Programms. Habilitationswillige Frauen mit Kindern wurden Kinderbetreuungszuschläge gewährt und die Möglichkeit eines Teilzeitstipendiums eingeräumt. In den 13 Jahren seit Bestehen des Programms konnten mehr als 280 Wissenschaftlerinnen gefördert werden.

Auch Frauen der FernUniversität in Hagen konnten Lise-Meitner-Stipendien erlangen. Es wurden seit 1999 insgesamt vier Frauen gefördert. Im Jahr 2004 gab es eine Lise-Meitner-Stipendiatin.

Auch in diesem Jahr werden wieder Stipendien vergeben. In Anpassung an die sich verändernden hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen werden im Rahmen des Lise-Meitner-Programms künftig anstelle von Habilitationsstipendien Postdoc-Stipendien für besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben.

Literatur:

Löther, Andrea (Hrsg.): *Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen* (cews.Beiträge in Wissenschaft und Forschung No. 3) Bielefeld 2004

10 GIRLS' DAY 2004 – EIN RÜCKBLICK

10.1 Girls' Day – WAS IST DAS?

Der „Take your daughter to work-Day“ bietet seit 1990 in den USA Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Gelegenheit, ihre Töchter mit zur Arbeit zu nehmen. Jeden vierten Donnerstag im April findet dieser statt, 2001 hat in den USA die Hälfte aller Unternehmen daran teilgenommen.

2001 haben zum ersten Mal auch in Deutschland 1.269 (vor allem technische) Unternehmen, Betriebe mit technischen Abteilungen und Ausbildungen, Hochschulen und Forschungszentren ihre Tore aufgemacht und Mädchen zum Mädchen-Zukunftstag eingeladen.

Angesprochen sind alle Schülerinnen der Klassen 5-10, die Interesse an (natur-) wissenschaftlichen Bereichen haben, und in einen sonst „typischen Männer-Betrieb“ reinschnuppern möchten.

10.2 WARUM EIGENTLICH GEZIELT MÄDCHEN EINLADEN?

Die junge Frauengeneration in Deutschland verfügt über eine besonders gute Schulbildung. Dennoch entscheiden sich Mädchen im Rahmen ihrer Ausbildungs- und Studienwahl noch immer überproportional häufig für „typisch weibliche“ Berufsfelder oder Studienfächer. Damit schöpfen sie ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll aus und den Betrieben fehlt gerade in technischen und technikhnen Bereichen zunehmend qualifizierter Nachwuchs. Die FernUniversität unternimmt in den letzten Jahren verstärkt Anstrengungen, um Mädchen für die Ausbildung der Fachinformatikerin zu gewinnen.

Das Projekt Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag bietet Schülerinnen Einblick in Berufsfelder, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. Anhand von praktischen Beispielen erleben die Teilnehmerinnen in Laboren, Büros, Werkstätten und Redaktionsräumen, wie interessant und spannend diese Arbeit sein kann. Durch persönliche Gespräche mit Beschäftigten können die Mädchen ihren Erfahrungs- und Orientierungshorizont erweitern. Ziel des Girls' Day ist es, Kontakte herzustellen, die für die berufliche Zukunft der Mädchen hilfreich sein können.

Auch geht es darum, die Öffentlichkeit und Wirtschaft auf die Stärken der Mädchen aufmerksam zu machen, um einer gut ausgebildeten Generation junger Frauen weit reichende Zukunftsperspektiven zu eröffnen. Unternehmen, die erfolgreich spezielle „Mädchen-Tage“ realisierten, verzeichnen einen steigenden Anteil junger Frauen in technischen und technikhnen Berufen.

Die Jungen können sich am Girls' Day intensiv mit persönlichen Berufs- und Lebenszielen auseinandersetzen. Regionale Arbeitskreise sowie Pädagoginnen und Pädagogen an den Schulen organisieren in diesem Jahr zusätzlich Programme für Jungen, die auf die Erweiterung ihrer Lebensperspektive und ihres Berufsspektrums ausgerichtet sind.

10.3 DER GIRLS' DAY AN DER FERNUNIVERSITÄT IN HAGEN

Die FernUniversität in Hagen nimmt seit dem Jahr 2003 am Girls' Day teil. Die Gleichstellungsstelle organisiert den Girls' Day an der FernUniversität. Das Programm gestalten die teilnehmenden Fachbereiche und zentralen Einrichtungen.

Eingeladen sind zunächst die Kinder der Beschäftigten an der FernUniversität, aber auch deren Freundinnen, Cousinen etc. Da leider nicht so viele Mädchen der Beschäftigten nachwachsen und die mehrmalige Teilnahme am Girls' Day dazu führt, dass irgendwann alle Bereiche abgedeckt sind, hat die FernUniversität den Girls' Day auch für Schulklassen geöffnet. So besuchten 2004 zum ersten Mal die Mädchen einer Schulklasse des Theodor-Heuss-Gymnasiums in Hagen die FernUniversität.

Am Tag des Girls' Day können sich die Mädchen zunächst an Informationsständen über das Studium und die Ausbildungsberufe an der FernUniversität informieren sowie persönliche Gespräche mit Auszubildenden führen. Hiernach verteilen sich die Mädchen je nach Altersgruppe in den Fachbereichen und Einrichtungen der FernUni, dessen Programm und Aktionen am Girls' Day ganz auf spannende Wissensvermittlung im Bereich der Technik und Naturwissenschaften eingestellt ist.



Mädchen auf dem Girls' Day 2005 der FernUniversität

So wurden mit den Schülerinnen im Zentrum für Fernstudienentwicklung (ZFE) Homepages erstellt und ein Film gedreht, im URZ Computer erklärt und „auseinander genommen“, in der Informatik Bildbearbeitung und Legoautos programmiert. Im Fachbereich Elektro- und Informationstechnik wurde die Photovoltaikanlage erläutert, das Elektroauto getestet und das Reinraumlabor entdeckt, und und und... Nach dem Programm an der FernUniversität konnten die Mädchen in den vergangenen Jahren noch auf freiwilliger Basis an einer Abschlussveranstaltung mit weiteren Informationsständen von Firmen, Betrieben und Organisationen aus ganz Hagen sowie einem musikalischen Beiprogramm des Arbeitskreises „Girls' Day“ der Stadt Hagen teilnehmen.

Das durchweg positive Resümee bisheriger Girls' Day Veranstaltungen von Seiten der teilnehmenden Mädchen, als auch den Mitarbeiterinnen der FernUniversität, bestärkt die Initiative der FernUniversität Mädchen technische und naturwissenschaftliche Fächer näher zu bringen.

11 KINDERBETREUUNG

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert ein hohes Maß an Organisation und Abstimmung. Aufgrund der fast ausschließlichen Verantwortung von Frauen für familiäre Aufgaben und mangels eines ausreichenden öffentlichen Betreuungsangebotes wird die (wissenschaftliche) Karriere vor allem für Frauen mit Kindern erheblich erschwert. Der Anteil der Akademikerinnen mit Kindern nimmt stetig ab. In den Zielvereinbarungen II aus dem Jahre 2005 der FernUniversität mit dem Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen ist festgelegt, dass die FernUniversität geeignete Maßnahmen anstrebt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit der wissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung zu unterstützen.

Die letzte Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (Hochschulreformweiterentwicklungsgesetz) hat die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern als Aufgabe der Hochschulen festgelegt. Die Hochschulen tragen hierbei eine besondere Verantwortung.

In der allgemeinen Hochschullandschaft sind verstärkt Bemühungen zu beobachten, Familienfreundlichkeit als Teil der Hochschulkultur und damit als wettbewerbsrelevantes Qualitätsmerkmal zu etablieren und auch in die Mittelvergabe (Frauenförderung) einfließen zu lassen.

Die FernUniversität möchte hier zukünftig ihren Beitrag leisten, indem sie vermehrt familienfreundliche Elemente in den Hochschulalltag inte-

griert und die Initiative ergreift, um eine „Notfall-Betreuung“ für Kinder von Beschäftigten und Studierenden der FernUniversität einzurichten. Gemeinsam mit der Hochschulleitung arbeitet die Gleichstellungsstelle daran, die Rahmenbedingungen für die Kinderbetreuung zu verbessern. Als erster Schritt wurde eine Informationsdatenbank auf den Webseiten der Gleichstellungsstelle errichtet. Dort sind Informationen zum Thema Kinderbetreuung für die Studierenden und Beschäftigten zusammengestellt worden. Es wurden Informationen zu verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten eingeholt und zum Jugendamt der Stadt Hagen und Kindergärten in der Nähe des Campus Kontakt aufgenommen.



Foto Kinderspielzeug vor dem Gebäude FernUni

Ein nächster Schritt wird es sein den Betreuungsbedarf sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Studierenden festzustellen. Zurzeit ist eine Befragung der Beschäftigten der FernUniversität durch die Gleichstellungsstelle in Arbeit, die sowohl den Bedarf abfragt als auch Präferenzen für bestimmte Betreuungsmodelle berücksichtigt. Es können und sollen hier auch Ideen, Kommentare o. a. zur Betreuung von Kindern gesammelt werden. Eine ähnliche Befragung der Studierenden ist seitens der Studierenden geplant, ebenfalls in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle. Die Betreuungsangebote sollen nicht an den Bedürfnissen der Eltern vorbei geplant werden. Die Überlegungen zur Kinder-Notfall-Betreuung und der familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule sollen möglichst zielgerichtet und effektiv umgesetzt werden.

Zunächst kann lediglich über sehr kleine Schritte in Richtung einer kinderfreundlichen Hochschule berichtet werden. So hat die Gleichstellungsbeauftragte die Hochschulleitung darauf aufmerksam gemacht, dass es keinen Hochstuhl für Babys und Kleinkinder in der Kantine gibt. Diese reagierte prompt, ein Hochstuhl wurde angeschafft. Zudem hat die Gleichstellungsbeauftragte angeregt, bei der Planung für die neue Mensa der FernUniversität auf eine kinderfreundliche Gestaltung (Hochstühle, Wickeltische, Spielecke) zu achten. Auch dieses wurde von der Hochschulleitung positiv aufgenommen.

12 DIE VORTRAGSREIHE „FRAUEN IM GESPRÄCH“

von **Ulrike Schultz** (ZFE)

Die Reihe „Frauen im Gespräch“ geht in unveränderter Frische in ihr 12. Jahr. Sie ist 1994 als Kooperationsprojekt der VHS Hagen mit den Frauen der FernUniversität ins Leben gerufen worden. Die Reihe lebt vom Engagement Hagener Bürgerinnen. Unterstützt wird sie von den sogenannten „Befreundeten Hagener Frauen Frauenverbänden“ (Akademikerinnenbund, Frauenring, Soroptimisten, Zonta und dem Netzwerk Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes NRW). Von Fall zu Fall treten andere Institutionen und Gruppierungen mitveranstaltend hinzu, wie das Karl-Ernst-Osthaus-Museum, der Osthausbund, das Kulturamt der Stadt Hagen, die Städtische Gleichstellungsstelle, der Juristinnenbund.

Und die Ideen gehen uns nicht aus. Noch immer gibt es Vergessenes aufzuspüren, Neues zu entdecken oder auch alte Fragestellungen in neuem Licht zu bewerten und zu diskutieren. Es werden bewusst keine thematischen Schwerpunkte gebildet, sondern kaleidoskopartig einzelne Themen und Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung aus vielen verschiedenen Disziplinen, insbesondere der Soziologie, Psychologie, Pädagogik, Rechtswissenschaft, aber auch der Wirtschaftswissenschaften, der Religionswissenschaft, der Kommunikationswissenschaft u. a. dargeboten. Hinzu kommen regelmäßig Themen aus dem Bereich der Literaturwissenschaft, der Kunstgeschichte und der Musikwissenschaft.

Im Jahr 2004 wurden wieder zahlreiche Manuskripte der Veranstaltungsreihe „Frauen im Gespräch“ redaktionell von der Gleichstellungsstelle betreut:

- ❑ **Mobbing in Zeiten von Ich-AG und Wettbewerb**
Dr. Bärbel Rompeltien, Universität Essen
- ❑ **Adelige Frauenwelten um die Jahrtausendwende**
Dr. Monika Storm, Leiterin des Landtagsarchivs, Mainz

- ❑ **„Sex-Paralysappeal“ - Weiblichkeitsentwürfe im Surrealismus**
Birgit Schulte, KEO Hagen
- ❑ **Von der Gleichstellungspolitik zum „Gender-Mainstreaming“**
Dr. Gisela Notz, Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn
- ❑ **Das bisschen Haushalt ... oder: Was hat die Putzfrau mit der Dienstleistungsgesellschaft zu tun?**
Dr. Barbara Thiessen, Leiterin des Zentrums für feministische Studien, Universität Bremen
- ❑ **Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen – von 1975 bis heute**
Renate Augstein, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
- ❑ **Falten oder Facelifting: Das Bild des Alters in Kunst und Alltagskultur**
Dr. Birgit Schulte, KEO Hagen
- ❑ **Hedwig Dohm (1831-1919): 'Alles, was ich schreibe, steht im Dienste der Frauen'**
Prof. Dr. Gisela Shaw, Bristol
- ❑ **Auswirkungen des Europarechts auf die Rechtsstellung von Frauen in Deutschland**
Ulrike Schultz, FernUniversität in Hagen
- ❑ **Weibliche Zusammenschlüsse: Zwischen Verbundenheit und Differenz**
Dr. Renate Liebold, Universität Erlangen-Nürnberg

Die Manuskripte sind über die Homepage der Gleichstellungsstelle zugänglich:

<http://www.fernuni-hagen.de/GLEICHSTELLUNG/>

und auch in das virtuelle Buch „Frauen im Gespräch“, das sich im Wissensnetz auf der VINGS-Homepage befindet, eingebunden:

<http://www.vings.de/kurse/wissensnetz/welcome.html>

Im Jahr 2004 haben zehn Vorträge in der Reihe „Frauen im Gespräch“ stattgefunden. Die bewährte Kooperation zwischen der FernUniversität und

der VHS sowie mit anderen Hagener Gruppierungen und Einrichtungen (Osthausbund, Kulturamt, Juristinnenbund, Netzwerk Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes NRW u. a.) ist dabei fortgeführt worden. Zu erwähnen ist insbesondere die Unterstützung durch die Befreundeten Hagener Frauenverbände (Akademikerinnenbund, Frauenring, Soroptimist und Zonta).



Montag, 12. Januar 2004

Renate Augstein, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen – von 1975 bis heute

Christiane Buss, Polizei Hagen

Die Praktische Anwendung des Gewaltschutzgesetzes in Hagen

Montag, 16. Februar 2004

Falten oder Facelifting: Das Bild des Alters in Kunst und Alltagskultur

Vortrag mit Lichtbildern

Dr. Birgit Schulte, Karl-Ernst-Osthaus Museum, Hagen

Montag, 15. März 2004

Die Bildhauerin Milly Steger und ihr Werk

Vortrag mit Lichtbildern

Dr. Birgit Schulte, Karl-Ernst-Osthaus Museum, Hagen

Dienstag, 20. April 2004

Hedwig Dohm (1831-1919): 'Alles, was ich schreibe, steht im Dienste der Frauen'

Prof. Dr. Gisela Shaw, Bristol

Dienstag, 11. Mai 2004:

Auswirkungen des Europarechts auf die Rechtsstellung von Frauen in Deutschland

Ulrike Schultz, FernUniversität in Hagen

Kabarettistischer Auftakt:

Monika Hintsches, Mönchengladbach

Mittwoch, 15. September 2004

Frauen-Fragen zur Kommunalwahl

Podiumsveranstaltung mit Hagener Ratskandidatinnen von CDU, SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP

Montag, 11. Oktober 2004

Garanten der Gerechtigkeit?

Rechts- und Gerichtssystem in Deutschland

Ulrike Schultz, Fernuniversität in Hagen

Mittwoch, 03. November 2004

Rechtsfragen von Alleinerziehenden und nicht-ehelich Zusammenlebenden

Sorgerecht, Abstammung und Name des Kindes

Prof. Dr. Helga Oberloskamp, Köln

Montag, 15. November 2004

Erben und Vererben

Die letzte Möglichkeit, den Willen durchzusetzen - das Testament

Ingeborg Heinze, Düsseldorf

Montag, 29. November 2004

Zusammenschlüsse von Frauen

**Frauen Netzwerke der Region stellen sich vor
Weibliche Zusammenschlüsse: Zwischen Verbundenheit und Differenz**

Dr. Renate Liebold, Universität Erlangen-Nürnberg

13 ÜBER DEN TELLERRAND: GLEICHSTELLUNGSARBEIT AUSSERHALB DER FERNUNIVERSITÄT

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch Kooperationen mit Gleichstellungsbeauftragten auf Stadt-, Land- und Bundesebene sowie bei Frauenprojekten.

So ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied im „Arbeitskreis Mädchenförderung“ in Hagen. Dieser Arbeitskreis wurde ursprünglich für die Organisation des Girls' Day auf regionaler Ebene gegründet, hat sein Arbeitsgebiet nun aber erweitert und über den Girls' Day hinaus ausgedehnt.

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Ulrike Schultz vertritt den Frauenbeirat in der Arbeitsgruppe „Befreundeter Hagener Frauenverbände“, die insbesondere gemeinsame Veranstaltungen und Aktionen plant und durchführt. Sie arbeitet für die Gleichstellungsstelle mit verschiedenen Hagener und regionalen Institutionen und Verbänden zusammen, z. B. mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Hagen, der VHS, dem Kulturamt, dem Karl-Ernst-Osthaus Bund und Museum, dem Netzwerk Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes NRW, Juristinnenbund u. a.

Auf der Ebene des Landes NRW ist die „Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen“ (LaKoF) eine wichtige Institution für die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen. Hier erhält die Gleichstellungsbeauftragte aktuellste Informationen und kann sich mit anderen Gleichstellungs-

beauftragten der Hochschulen in NRW austauschen. Die LaKoF feierte im Jahr 2004 ihr 15jähriges Bestehen. Auf der Jubiläumsveranstaltung an der Universität in Dortmund wurde die Gleichstellungsarbeit der letzten 15 Jahre noch einmal Revue passiert. Dabei zeigte sich wie sehr sich die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten durch das Inkrafttreten des LGG verändert hat. Die Tagungen der LaKoF finden zweimal jährlich eintägig im Frühjahr und zweitägig im Herbst statt. Dazu werden zu aktuellen Themen Sonder-LaKoF-Sitzungen durchgeführt.

Was die LaKoF auf der Landesebene leistet, verrichtet die „Bundeskongress der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen“ (BuKoF) auf der Ebene des Bundes. In der BuKoF wirken die Mitglieder zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung an Hochschulen zusammen. Die BuKoF findet einmal jährlich zweitägig statt und ermöglicht den Erfahrungs- und Informationsaustausch über den Tellerand hinweg. Die einzelnen Bundesländer haben sehr unterschiedliche Gesetze zur Gleichstellung, einzelne Elemente der Gleichstellungsarbeit des einen oder anderen Bundeslandes können den Gleichstellungsbeauftragten dabei durchaus als Anregung für Veränderungen der Gleichstellungsarbeit im eigenen Bundesland dienen.

14 VINGS

von **Ulrike Schultz** (ZFE)

Das Projekt „VINGS“ (Virtual International Gender Studies) ist von April 2001 bis März 2004 in Kooperation mit den Universitäten Bielefeld, Bochum, Hannover und der FernUniversität in Hagen durchgeführt worden. Im Rahmen von VINGS ist ein neuartiges internetbasiertes Studienprogramm „Gender Studies“, „VINGS-Studieren“ und ein weiterbildendes Studium „VINGS-Qualifizieren“ erstellt worden.

VINGS ist bis Ende März 2004 als Projekt des Programms „Neue Medien in der Bildung“ vom BMBF finanziell gefördert worden.

In der FernUniversität ist das Projekt an die Gleichstellungsstelle angebunden. Projektleiterin von VINGS in der FernUniversität ist die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Ulrike Schultz.

Es war angestrebt, „VINGS-Studieren“ nach dem Ende des Projektes als kooperativen Master der beteiligten Universitäten anzubieten. In der zur Zeit laufenden Umstellungsphase der Studienprogramme an den NRW-Universitäten erwies sich dies als gegenwärtig nicht durchführbar. Auch finanzielle Gründe ließen eine Weiterführung nicht zu. Für die virtuelle Form der Lehre waren zusätzliche Stellen erforderlich, die aus eigenen Mitteln der beteiligten Hochschulen nicht finanziert werden konnten. Die bei „VINGS-Studieren“ entwickelten Lehrmaterialien werden weiterhin von den Lehrenden in ihrem Unterricht eingesetzt. Geplant ist, Kursmaterialien, insbesondere die zu einigen Kursen erstellten CD-Roms an Verlage abzugeben und über den Buchhandel zu vertreiben.

Der von Mitarbeiterinnen der Universität Bielefeld entwickelte Grundlagenkurs „Studieren im Netz“

zur Vermittlung von Medienkompetenz ist im Jahr 2004 an der FernUniversität weiter angeboten und seit dem Sommersemester 2004 für alle interessierten Fernstudierenden geöffnet worden.

VINGS-Qualifizieren

Das als Bestandteil von VINGS entwickelte Qualifizierungsprogramm für Gleichstellungsarbeit und Geschlechterfragen „VINGS-Qualifizieren“ wird auch nach Auslaufen der Projektförderung von der FernUniversität weitergeführt. Es steht unter der wissenschaftlichen Verantwortung von Prof. Dr. Walter Georg, Lehrgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik des Fachbereichs Kultur-, und Sozialwissenschaften.

Für VINGS-Qualifizieren sind bis Ende 2004 folgende virtuelle Kurse à 3 SWS erstellt und eingesetzt worden:

- Grundlagen der Gleichstellungsarbeit
- Praxis der Gleichstellungsarbeit
- Geschlecht und Körper
- Arbeitsrecht und Personalpolitik
- Rechtsfragen des Zusammenlebens
- Praxisfelder der Gleichstellungsarbeit (Verwaltung, Hochschule, Wirtschaft)
- Equal Opportunities and Non-Discrimination in European Law

Im Jahr 2005 wird ein Kurs „Gender Mainstreaming“ von Prof. Dr. Susanne Baer hinzukommen.

Zu VINGS liegen ein eigener Jahresbericht und ein umfangreicher Abschlussbericht für das BMBF von Juni 2004 vor.

15 „FERNUNIVERSITÄT MAGAZIN“: DAS NETZWERK PROMOVENDINNEN STELLT SICH VOR

In der ehemaligen Reihe „Wissenschaft direkt“ des WDR Fernsehens erschien in der Sendung „FernUniversität Magazin“ am 6. November 2004 ein Beitrag über das „Netzwerk Promovendinnen“ und ein Interview mit der Gleichstellungsbeauftragten.

Thema:

Das Netzwerk für Promovendinnen, ein Beispiel für die Förderung junger Wissenschaftlerinnen, stellt sich vor.

Weitere Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität werden im Gespräch mit Melanie Graf, der Gleichstellungsbeauftragten, erörtert.



Sie finden den Beitrag unter:

<http://www.fernuni-hagen.de/GLEICHSTELLUNG>

link: Netzwerke

Ihre Ansprechpartnerinnen in Fragen der Gleichstellung an der FernUniversität in Hagen:

Gleichstellungsstelle
Universitätsstr. 43
58097 Hagen
Tel.: 0 23 31 / 9 87 - 22 22
Fax: 0 23 31 / 9 87 - 42 62
Gleichstellungsbeauftragte@FernUni-Hagen.de



Die Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle:



Melanie Graf
(Gleichstellungsbeauftragte)

Maria Mitze
(Sekretariat)



Christine Charon
(Netzwerk Promovendinnen)



Laura Neuhaus
(Studentische Hilfskraft)



Bürozeiten: in der Regel

Montag	8.30	-	17.30 Uhr
Dienstag	7.30	-	17.30 Uhr
Mittwoch	7.30	-	17.30 Uhr
Donnerstag	7.30	-	17.30 Uhr
Freitag	9.00	-	12.00 Uhr

weitere Informationen finden Sie auf den
Webseiten der Gleichstellungsstelle:

www.fernuniversität-hagen.de/GLEICHSTELLUNG

