

Halbjahreszeitschrift, Heft Nr. 29, Mai 2010

# Athene

Informationen aus der Universität zu Lübeck

Chancengleichheit  
Gender  
Diversity  
Familie  
Antidiskriminierung  
Frauenrechte



# Inhaltsverzeichnis

<b>Editorial</b>	4
<b>Beiträge</b>	5
2009 – Vom Professorinnen-Programm bis zum „Häuschen“	5
Total E-Quality-Award (TEQ)	9
<b>Aktuelles aus dem Gleichstellungsbüro</b>	10
Zielvereinbarungen Audit „Familiengerechte Hochschule“	10
<i>Krippenplätze im „Häuschen“</i>	10
<i>Kitakommission der Universität</i>	10
<i>Informationsblatt über Betreuungsmöglichkeiten an der Universität</i>	10
<i>KIBEKA Kind – Beruf – Karriere</i>	10
<i>Campusferien 2010</i>	11
<i>Dienstvereinbarung: Variable Arbeitszeit</i>	11
<i>Dienstvereinbarung: Alternierende Telearbeit</i>	11
<i>Reaudit 2011</i>	11
Bukof-Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“	11
Zweiter Antrag im Professorinnen-Programm	12
„Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht!“ Gleichstellung und Qualitätssicherung in Berufungsverfahren. Tagung in Oldenburg am 25. Januar 2010	12
„Wissenschaft und Geschlecht. Karrieren und Barrieren auf dem Weg an die Spitze.“ Fachtagung in Hamburg am 18./19. Februar 2010	12
Hochschulmanagement für Gleichstellungsbeauftragte Fortbildung in Bielefeld am 25./26. Februar	13
„Bitte mit Familie – Hochschulen im Wandel“ Tagung in Berlin am 15./16. März 2010	13
Arbeitskreis „Hochschulsekretärinnen“	14
<b>News</b>	15
„Alpha-Mädchen“ nur scheinbar gleichberechtigt	15
Wissenschaft und Forschung werden weiblicher	16
Neubewertung bisher frauentypischer Berufe	16
Bundesfamilienministerium kündigt Elterngeld-Reform an: Anzahl der Partnermonate soll auf vier Monate erhöht werden	16
Kristina Schröder fordert Familien-Pflegezeit	17
Karmed – Karriereverläufe von Ärzten und Ärztinnen während der fachlichen Weiterbildung	17
Weniger Frauen mit Vollzeitjobs	17
S.I.G.N.A.L.: Frage nach Gewalterfahrungen sollte zur gängigen Praxis werden	18

Ein Ort des Männerhasses? Warum die Evangelische Männerarbeit Frauenhäuser verteidigt. Ein offener Brief an den Soziologen G. Amendt	19
<b>Links</b>	21
<b>Aktuelle CDs, Bücher, Filme</b>	22
<b>Genderzahl der Ausgabe</b>	23
<b>Termine</b>	24
<b>Anhang</b>	25

Liebe Leserin, lieber Leser,

Berufungsverfahren seien der „Augenblick der Machtübergabe“ sagte eine Referentin auf der am 25. Januar in Oldenburg / Niedersachsen stattgefundenen Tagung „Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht!“ Dieses spannende Feld der Gleichstellung, über welches sich Deutschland von Ausschreibungstext bis zum Berufungsvorschlag auseinanderdividiert und das Thema ebenso vieler Veranstaltungen wie Publikationen ist, ist nur ein Schwerpunkt im Aufgabenkanon einer Gleichstellungsbeauftragten. Beratung, Analysen, Öffentlichkeits- und Projektarbeit sowie Themen zur besseren Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie und (in Kooperation) zu Feldern des Diversity Management gehören selbstverständlich auch dazu. Was in Sachen Gleichstellung, Gender und Familie 2009 an der Uni angeschoben und umgesetzt wurde, ist im obligatorischen Jahresrückblick zu finden. Im zweiten Beitrag möchte ich Ihnen kurz die große Projektplanung für 2010 vorstellen, die Vorbereitung zur Bewerbung für den Total E-Quality-Award.

Die Eltern unter Ihnen werden es bereits gehört haben: Deutschlands Kommunen signalisieren schon jetzt, dass der Anspruch auf einen Kita-Platz für jedes Kind unter drei Jahren bis 2013 nicht einlösbar sein werde. Die Universität wird das Problem der katastrophalen Betreuungssituation hierzulande auch nicht lösen können, und so lange es eine gesellschaftliche Diskussion um pro und contra gibt, stehen auch wir vor einem prekären Problem, aber wir sind bemüht, individuelle Lösungen und Alternativen zu finden, um unseren Universitätsangehörigen eine bessere Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie zu ermöglichen. Welche Maßnahmen wir neben den bereits fest installierten ergreifen, finden Sie in der Rubrik „Aktuelles“.

Leider kann die „Athene“ ab dieser Ausgabe nicht während der Fußball-WM-Halbzeitpause durchgeblättert werden. Nachdem sie aus Kostengründen zunächst in A4 erschienen war, haben wir uns jetzt entschieden, die Druckkosten einzusparen und die „Athene“ nur noch als pdf-Version und zum download zur Verfügung zu stellen. Wir hoffen, Sie bleiben uns dennoch als Leserin und Leser erhalten.

Der Dank aus dem Gleichstellungsbüro geht an dieser Stelle an die beiden Gleichstellungsausschüsse, die nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen sowie an alle, die aktiv Gleichstellung und Familienfreundlichkeit vorantreiben und ohne die eine erfolgreiche Arbeit 2009 nicht möglich wäre.

Ich wünsche Ihnen einen spannenden Fußball-Sommer,

Ihre  
Solveig Simowitsch

## Beiträge

### 2009 – Vom Professorinnen-Programm bis zum „Häuschen“

Neben Routineaufgaben und Alltagsgeschäft stand das Jahr 2009 im Zeichen vom Professorinnen-Programm und von der weiteren konsequenten Umsetzung der Zielvereinbarungen aus dem Audit „Familiengerechte Hochschule“.

**Januar:** Erster Jahresbericht zum Audit „Familiengerechte Hochschule“. Nach einem Jahr wurde ein Drittel der Zielvereinbarungen umgesetzt.



**Februar:** Sitzung der Gleichstellungsausschüsse und nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (GLAS) mit dem Schwerpunkt: Formulierung einer Stellungnahme für die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG.

Das „Familienportal“, ein Service in den Bereichen „Kind“, „Pflege“, „Gesundheit“ und „Soziales“ geht auf der homepage der Universität an den Start. Das Portal – regelmäßig aktualisiert und ergänzt – ist über den Link des Zertifikats oder über [www.uni-luebeck.de/familie.php](http://www.uni-luebeck.de/familie.php) zu erreichen.

Die Informationsblätter „Gesundheitsangebote auf dem Campus“ und „Pflege und Pflegebedürftigkeit“ wurden an alle Institute per Rundmail verschickt und stehen auf dem „Familienportal“ in der Rubrik „Informationsblätter“ zum download zur Verfügung. Bei Interesse können Ihnen die Infoblätter per Mail zugeschickt werden.

**März:** Die Stellungnahme zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ wurde der DFG fristgerecht zugesandt. Sie enthält quantitative Ziele bis 2013 zur Steigerung der weiblichen Habilitationsquote (25 %) und der W2- und W3-Professorinnen (jeweils 10 %) sowie einen personellen und strukturellen Maßnahmenkatalog, um die Quote zu erreichen.

Am 18. März nahm die Gleichstellungsbeauftragte am Bundesnetzwerktreffen auditierter Hochschulen und Unternehmen in Hamburg zum Thema „Führungskräfte und familienfreundliche Personalpolitik – Spannungsfeld oder Synergie?“ teil. Während des Erfahrungsaustauschs kristallisierten sich deutliche Unterschiede zwischen Hochschulen und Unternehmen der freien Wirtschaft heraus. Die anwesenden Vertreterinnen der Hochschulen beschlossen, sich des Themas „Familie und Hochschule“ noch einmal separat zu nähern und verstärkt mit den eigenen Problematiken zu netzwerken. Zunächst fand ein „Dreitertreffen“ in Bremen (Uni Lübeck, Uni Bremen und Medizinische Hochschule Hannover) statt, auf der Jahresversammlung der Bundeskonferenz der Hochschulgleichstellungsbeauftragten wurde dann dem Antrag zugestimmt, eine entsprechende Bukof-Kommission zum Thema „Familie“ zu

gründen. Die konstituierende Sitzung mit Hochschulvertreterinnen des gesamten Bundesgebietes fand im Dezember ebenfalls in Bremen statt.

Ebenfalls im März traf sich die Audit-Projektgruppe, um sich darüber auszutauschen, wie die Maßnahmen im Handlungsfeld 6 „Personalentwicklung“ effektiv umgesetzt werden können.

Die Universität reichte zum zweiten Call ihr überarbeitetes Gleichstellungskonzept zum „Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder“ beim Projektträger des BMBF ein.

**April:** Auf Grund des erwähnten Audit-Bundesnetzwerktreffens trafen sich in Bremen die Projektleiterinnen des Audits der Uni Bremen, Uni Lübeck und der MHH zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch für eine effektivere Umsetzung der Zielvereinbarungen. Nachdem die jeweiligen hochschulspezifischen Ausgangsbedingungen ausgelotet waren, kamen die Teilnehmerinnen schnell überein, ihr Vorhaben nach einem regulären Netzwerk und Austausch breiter aufzustellen und dies im Rahmen der jährlichen Bundeskonferenz zur Einrichtung einer entsprechenden Kommission auf die Tagesordnung zu setzen.

**Mai:** Anfang des Monats fand der dritte „Runde Tisch“ – bestehend aus Vertreterinnen des AStA der Uni Lübeck, der Gleichstellungsbeauftragten von Uni und FH, des Studentenwerks und der Leiterin der Studierendenkita in der Anschützstraße – zum Thema „Studium mit Kind“ statt.

Die Bukof-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ traf sich ebenfalls Anfang des Monats in Bielefeld, um weiter an der Ausgestaltung ihres Testverfahrens zur Einführung eines Hochschulzertifikats im Bereich SDG zu arbeiten. Es war geplant, die Testphase in den jeweiligen Hochschulen Ende des Jahres 2009 / Anfang 2010 durchzuführen, was aus organisatorischen Gründen innerhalb der Kommission aber zunächst einmal verschoben werden musste.

Frühjahrsausgabe der „Athene“ mit dem Schwerpunkt: Equal Pay.

Am 4. Mai nahm die Gleichstellungsbeauftragte in Berlin an der Auftaktveranstaltung der FiF-Aktionswoche „Chancen für Wissenschaftlerinnen im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm“ teil. Schwerpunkt der Veranstaltung waren Chancen und Hürden für Wissenschaftlerinnen in der europäischen Forschungsförderung und persönliche und sächliche Voraussetzungen für einen guten Antrag in der Drittmittelwerbung.

**Juni:** Im zweiten Call wurde das „zukunftsorientierte Gleichstellungskonzept“ der Universität im „Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder“ positiv bewertet, die nun bis Ende 2010 die Möglichkeit hat, eine Anschubfinanzierung für maximal drei Professorinnen für maximal fünf Jahre (maximal jährlich pro Professur 150.000 €) zu beantragen. Die frei werdenden Mittel müssen für neue Gleichstellungsmaßnahmen genutzt werden.

**Juli:** Intensive Vorbereitungsphase für die Campusferien und Sommerpause.

**August:** Die zweiten Campusferien „Spielen – Entdecken – Lernen“ in den letzten drei Sommerferienwochen waren wieder sehr schön und alle 25 Plätze pro Woche ausgebucht. Das Programm enthielt eine Mischung aus Sport, Spiel, basteln, Experimenten und Ausflügen. Unsere neuen Räumlichkeiten im Foyer des Hörsaals V1 erwiesen sich als Volltreffer: etwas abgelegen für viel Kinderlärm, kurze Wege auf dem Campus und in direkter Nähe zum Carlebachpark.

**September:** Ende September fand die Bundeskonferenz der Hochschulgleichstellungsbeauftragten (Bukof) in Leipzig statt, an welcher rund 170 Gleichstellungsbeauftragte teilnahmen. Auf der Mitgliederversammlung wurde dem Antrag auf Einrichtung einer Bukof-Kommission mit dem Arbeitstitel „Familienförderung“ stattgegeben.

Am 30. September nahm die Gleichstellungsbeauftragte an der Tagung „Chancengleichheitsmaßnahmen in den Programmen der DFG“ in Bonn teil. Eine Zusammenfassung der Tagung wurde in der Novemberausgabe der „Athene“ veröffentlicht.

**Oktober:** Der „Focus uni-luebeck“ stellte erstmals ein Institut der Universität mit seiner gelebten Familienfreundlichkeit vor: das Institut für Chemie. Der Artikel kann nachgelesen werden unter <http://www.uni-luebeck.de/aktuelles/focus/foc20092.php>

**November:** Zur Anti-Gewalt-Woche um den 25. November nahmen Uni, FH und Klinikum wieder an der alljährlichen Fahnenaktion teil und bekundeten so: Nein zur Gewalt an Frauen.

Für den Ausbau der Kinderbetreuung für unter Dreijährige konnte die Universität im von zwei Tagespflegepersonen gegründeten und am 1. Januar 2010 eröffneten „Häuschen“ ein festes Kontingent von vier Plätzen kaufen, die alle im Laufe des Jahres 2010 besetzt werden.

Herbstaussgabe der „Athene“ mit dem Schwerpunkt: DFG-Tagung in Bonn

**Dezember:** Anfang Dezember fand die konstituierende Sitzung der neuen Bukof-Kommission „Familienförderung“ in Bremen statt. Sie nennt sich fortan „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ und wird sich regelmäßig zum Erfahrungsaustausch und Konzeptentwicklung treffen.



Zum Jahresende gründete sich die Kita-Kommission der Universität (bestehend aus der Gleichstellungsbeauftragten, einer Vertreterin des Personalrats w und eines Vertreters des Personalrats tap), die die Krippenplätze bei den „Unizwergen“ anhand eines Kriterienkatalogs vergibt und Vorschläge für die Besetzung im „Häuschen“ macht. Nähere Informationen über die Kitakommission bekommen Sie im Gleichstellungsbüro.

## **Und sonst...**

Es fanden 2009 insgesamt 36 Beratungen statt, die meisten im Bereich Familienservice, gefolgt von wissenschaftlicher Qualifikation. Vier Beratungen gab es im Bereich „Diskriminierung“.

Die erste W3-Informatik-Professorin, die an der Universität berufen wurde, hat leider den Ruf abgelehnt.

Das Gleichstellungsbüro hat nun mit Katrin Ellert eine Verwaltungsmitarbeiterin gefunden. Frau Ellert ist zu erreichen unter 500-3051 oder unter [ellert@zuv.uni-luebeck.de](mailto:ellert@zuv.uni-luebeck.de).



## Total E-Quality-Award (TEQ)

Ein Zertifikat für Familienfreundlichkeit tragen wir bereits, ein Weiteres für Chancengleichheit wollen wir bekommen: Im Frühjahr 2011 wird sich die Universität für den Total E-Quality- Award bewerben.

TOTAL E-QUALITY steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality). TOTAL EQUALITY Deutschland e. V. hat sich zum Ziel gesetzt, Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf zu etablieren und nachhaltig zu verankern. Der Schwerpunkt liegt auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen. Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es um eine chancengerechte Personalbeschaffung und -entwicklung, um die Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz und um die Berücksichtigung von Chancengleichheit in den Unternehmensgrundsätzen. Gefördert wird TQM durch das BMBF.

Für beispielhaftes Handeln im Sinne einer an Chancengleichheit ausgerichteten Personalführung vergibt der Verein das entsprechende Prädikat; wie beim Audit „Familiengerechte Hochschule“ / „Beruf und Familie“ gibt es für Hochschulen ein Extrazertifikat.

Die Bewerbung um das Prädikat basiert auf einer Selbsteinschätzung anhand eines Selbstbewertungsinstrumentes, das mit dem Verein TOTAL E-QUALITY e. V., der Sozialforschungsstelle Dortmund sfs und Experten und Expertinnen aus Wissenschaft und Forschung entwickelt wurde.

Das Selbstbewertungsinstrument ist in sieben Aktionsfelder gegliedert, in denen das Bemühen um und das Erreichen von Chancengleichheit zum Ausdruck kommen kann:

1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
2. Karriere- und Personalentwicklung
3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (work-life-balance)
4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
5. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung
6. Organisationskultur
7. Forschung, Lehre und Studium

Die Bearbeitung der Aktionsfelder dient neben der Bewerbung somit auch einem Self-Assesment, auf dessen Grundlage im Sinne des Bench-Markings zukünftig ein Vergleich mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen erfolgen kann.

Die Bewerbungen werden von einer unabhängigen Jury des Vereins TOTAL E-QUALITY e. V. geprüft. Die Jury setzt sich aus fachkompetenten Vertretern und Vertreterinnen aus Wissenschaft und Forschung zusammen.

Das Prädikat wird für drei Jahre verliehen und besteht aus einer Urkunde sowie den Nutzungsrechten des TOTAL E-QUALITY Logos für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit.

Über den aktuellen Stand der Vorbereitungen werden Sie in der Novemбераusgabe informiert.

## Aktuelles aus dem Gleichstellungsbüro

### Zielvereinbarungen Audit „Familiengerechte Hochschule“

#### *Krippenplätze im „Häuschen“*

Die Universität hat zum 1.1.2010 vier Ganztagesplätze im von zwei selbstständigen Tagespflegepersonen gegründeten „Häuschen“ gekauft. Das „Häuschen“ befindet sich in der Huxtertorallee 33, die Ganztagesbetreuung findet von 7.00-17.00 Uhr statt, Betreuung an Randzeiten ist möglich. Kinder werden ab drei Monaten aufgenommen. Das pädagogische Konzept ist an Montessori angelehnt. Eine Anmeldung für die „Uniplätze“ erfolgt über die Gleichstellungsbeauftragte im Namen der Kitakommission.

#### *Kitakommission der Universität*

Ende 2009 wurde die Kitakommission der Universität gegründet, die auf Grundlage eines Kriterienkatalogs die Plätze der Krippengruppe bei den „Unizwergen“ vergibt und Vorschläge für die Platzvergabe im „Häuschen“ macht. Die Kitakommission besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, Dipl.-Ing. Axel Schiller (Personalrat tap) und Dipl.-Ing. Birgit Stender (Personalrat w). Neben der Platzvergabe, die jeweils zu Beginn des Jahres für das darauffolgende Kindergartenjahr (August) erfolgt, berät die Kitakommission die Universitätsleitung über Ausbaumöglichkeiten zur Kinderbetreuung. Anmeldeschluss ist jeweils der 15. Dezember, das Anmeldeformular steht zum download auf dem Familienportal bereit, ist aber auch im Gleichstellungsbüro erhältlich. Das ausgefüllte Formular wird an die Gleichstellungsbeauftragte geschickt.

Die Kitakommission der Universität ist nicht zu verwechseln mit der Kitakommission der „Unizwerge“, die über die reguläre Platzvergabe für die Beschäftigten des Universitätsklinikums entscheidet. Ansprechpartnerin ist hier die Leiterin der „Unizwerge“, Frau Claudia Hesper-Reichwald.

#### *Informationsblatt über Betreuungsmöglichkeiten an der Universität*

Aktuell wurde durch die Kitakommission ein Informationsblatt über Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Universität zusammengestellt. Es ist in der Rubrik „Informationsblätter“ auf dem Familienportal verfügbar, außerdem bekommt jede schwangere Mitarbeiterin dieses Blatt zusammen mit der Mitteilung zum Mutterschutz sowie alle neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch das Personaldezernat der Universität. Das Infoblatt gibt es auf deutsch und englisch. Sie finden das Infoblatt im Anhang.

#### *KIBEKA Kind – Beruf – Karriere **KiBeKa***

Am 8. Mai 2010 findet in der Zeit von 10.00-16.00 Uhr zum zweiten Mal KIBEKA Kind – Beruf – Karriere statt. In drei Blöcken wird anhand unterschiedlicher Themenfelder über die Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie gesprochen. Den gesamten Tag wird professionelle Kinderbetreuung angeboten. Im Anschluss daran soll ein Tagungs-Reader entstehen.

## *Campusferien 2010*

Zum dritten Mal bietet die Universität ihren Angehörigen eine dreiwöchige Sommerferienbetreuung für 6-12jährige Kinder an. Die Betreuung findet wie gewohnt in den letzten drei Wochen (2.-20. August) statt.

## *Dienstvereinbarung: Variable Arbeitszeit*

Die neue Dienstvereinbarung zur variablen Arbeitszeit ermöglicht nun allen Mitarbeitenden im technisch-administrativen Bereich eine Gleitzeit (unter Einbehalt der Kernarbeitszeit) zwischen 6.00-20.00 Uhr und soll eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Die Dienstvereinbarung steht auf dem „Familienportal“ in der Rubrik „Dienstvereinbarungen“ zum download bereit.

## *Dienstvereinbarung: Alternierende Telearbeit*

Im Rahmen familienorientierter Personalpolitik fördert die Universität alternierende Telearbeit als flexible Arbeitsform. Die Einschränkung „alternierend“ – maximal an zwei Tagen – soll verhindern, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die sozialen und kollegialen Kontakte im Fachbereich oder im Institut verliert und trotz Arbeitsplatz zu Hause in alle Aktivitäten und Planungen involviert wird.

Das Pilotprojekt hatte eine einjährige Laufzeit (1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2009) und galt zunächst für die Zentrale Universitätsverwaltung. In regelmäßigen Abständen fanden mit dem Projektbegleitungsteam Gesprächsrunden als Forum statt, um generelle Fragen und Probleme zu besprechen und Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Nach der positiven Erfahrung aller Beteiligten wurde das Pilotprojekt entfristet und steht nun für alle Universitätsbeschäftigten im technisch-administrativen Bereich offen. Die Einrichtung des Home Office-Arbeitsplatzes erfolgt auf Antrag der Beschäftigten. Die Zustimmung der Vorgesetzten sowie des Personalrats sind erforderlich. Regelmäßig wird das Projekt evaluiert, um eine bedarfsorientierte Gestaltung zu ermöglichen.

## *Reaudit 2011*

2010 finden die Vorbereitungen zum Reaudit 2011 statt. Es wird ein Jahr doppelter Arbeit, denn die letzten Maßnahmen aus den Zielvereinbarungen müssen umgesetzt, der Strategie- und Auditierungsworkshop mit neuen Zielvereinbarungen vorbereitet und durchgeführt werden. Neu ist, dass es keine repräsentative Projektgruppe mehr geben wird, sondern laut Vorgaben der Hertiestiftung eine Projektgruppe aus Männern und Frauen, die an der erfolgreichen Umsetzung der Zielvereinbarungen im Grundzertifikat mitgearbeitet haben.

## Bukof-Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“

Innerhalb der Bundeskonferenz der Hochschulgleichstellungsbeauftragten hat sich Ende 2009 eine Kommission zur „Familienpolitik“ gebildet, in welcher die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied ist. Die Kommission hat unter anderem die Aufgabe, eine fundierte Differenzierung (Trennung / Annäherung) zwischen

Gleichstellungs- und Familienpolitik zu erarbeiten, dient aber auch als Schnittstelle zum verbesserten Austausch von Best Practice-Beispielen.

### Zweiter Antrag im Professorinnen-Programm

Nach dem ersten bewilligten Antrag aus dem Professorinnen-Programm bereitet die Universität aktuell den zweiten Antrag vor. Eine nochmalige Nachfrage im schleswig-holsteinischen Wissenschaftsministerium hat ergeben, dass das Land nicht gegenfinanzieren wird; es sei denn, es handelt sich um eine Vorgriffsprofessur. Die zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen sollen für ein Mentoring-Projekt in Medizin und Informatik verwendet werden. Bis Ende 2010 hat die Universität noch Zeit, den dritten Antrag zu stellen. Anfang des Jahres wurde die 100. Professur von insgesamt 200 vergeben.

### „Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht!“ Gleichstellung und Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Tagung in Oldenburg am 25. Januar 2010

Zum Thema Berufungsverfahren ist noch lange nicht alles gesagt. Dass das Thema nach wie vor sehr brisant ist, zeigte die Anzahl der Teilnehmenden: 76, und dass nicht nur Gleichstellungsbeauftragte, sondern auch Qualitätsbeauftragte, (Vize)präsidentInnen, Referentinnen für Berufsangelegenheiten, Stabsstellenleitungen, Personaldezernentinnen etc., darunter auch 6 Männer.

In der interessanten Veranstaltung ging es über „Schieflagen“ in den Berufungsverfahren bis hin zu vielfältigen Verbesserungsvorschlägen und Best Practices verschiedener Hochschulen.

### „Wissenschaft und Geschlecht. Karrieren und Barrieren auf dem Weg an die Spitze“

Fachtagung in Hamburg am 18./19. Februar 2010

„Derzeit gibt es sehr deutliche Signale an Hochschulen und andere wissenschaftliche Organisationen, konsequenter als bisher für die Chancengleichheit von Frauen und Männern aktiv zu werden: Professorinnen-Programm, Exzellenzinitiative und forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG fordern zur konkreten Konzeptentwicklung auf. Zudem wird die Mittelvergabe in wachsendem Maße mit Forderungen der Chancengleichheit verbunden. Der Handlungsauftrag ist klar.

Was aber wissen wir wirklich über die Situation? Die Geschlechterforschung hat in den vergangenen Jahrzehnten viel dazu beigetragen, das Geschlechterverhältnis in Wissenschaft und Forschung zu ergründen. Doch noch immer sind viele Fragen offen und das komplexe Wechselspiel der Prozesse und Faktoren, die zur Ungleichheit beitragen, ist längst nicht erschöpfend analysiert. Die Fachtagung wird Einblick in aktuelle Forschungsprojekte geben, die sich mit Karrierewegen in der Wissenschaft, ihren Ansprüchen an räumliche und zeitliche Mobilität, der Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft und den besonderen Lebenslagen von akademischen Doppelkarrierepaaren beschäftigen.“<sup>1</sup>

Alle an der Fachtagung beteiligten Projekte werden aus dem Programm „Frauen an die Spitze“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert:

---

<sup>1</sup> Einladungstext zur Fachtagung.

- Gemeinsam Karriere machen – Realisierungsbedingungen von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung)
- Raum-zeitliche Mobilitätsanforderungen als Hemmnis beruflicher Karrieren von Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft – Strategien zu ihrer Überwindung (Technische Universität Dortmund)
- Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland (Technische Universität Dortmund)
- Balancierung von Elternschaft und Wissenschaft (Center of Excellence women and science Bonn, siehe auch die Rubrik „Links“)
- Karriereverläufe und Karrierebrüche bei Ärztinnen während der fachlichen Weiterbildung (Universität Leipzig, UKE, Universität Hamburg, siehe auch die Rubriken „News“ und „Links“)
- Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie (Universität Rostock)
- Frauen in der Spitzenforschung. Eine Untersuchung zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den drei Förderrichtlinien der Exzellenzinitiative (Centrum für Globalisierung und Governance, Universität Hamburg)

### Hochschulmanagement für Gleichstellungsbeauftragte

Fortbildung in Bielefeld am 25./26. Februar 2010

Innovative Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben im Zuge veränderter Rahmenbedingungen (z. B. die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“) erkannt, dass „Gender Mainstreaming“ Innovationsfähigkeit und Zukunftsorientierung sichert. Da auf diesem Feld die Gleichstellungsbeauftragten wesentliche Akteurinnen sind, hat das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) einen Fortbildungskurs zum „Hochschulmanagement für Gleichstellungsbeauftragte“ angeboten, in welchem auch neue Trends in der Gleichstellungsarbeit vorgestellt und diskutiert wurden. Wesentliche Themen waren: Berufungsverfahren, Projektmanagement, Diversity Management, der Umgang mit Widerständen in Veränderungsprozessen, Familienmanagement und Zielbildung und Strategieentwicklung in einer veränderten Hochschullandschaft.

### „Bitte mit Familie – Hochschulen im Wandel“

Tagung in Berlin am 15./16. März 2010

Mitte März stellten sich alle acht Hochschulen in Berlin vor, die im Mai 2008 im Rahmen des Wettbewerbs „Familie in der Hochschule“ – initiiert von der Robert-Bosch-Stiftung, dem Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Länder sowie dem CHE Centrum für Hochschulentwicklung – ausgezeichnet wurden. Nach der Begrüßung durch die Bundesfamilienministerin und Vortrag durch das Mitglied der Sachverständigenkommission und Entwicklungspsychologe / Anthropologe Prof. Dr. mult. Wassilios Fthenakis zu „Werte und Kulturwandel für eine wertorientierte Hochschule“ präsentierten die Hochschulen ihre Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zu den Ausgezeichneten gehörten die Hochschule Wismar, die Beuth-Hochschule für Technik Berlin, die Friedrich-Schiller-Universität Jena, die Medizinische Hochschule Hannover, die Freie Universität Berlin, die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst – Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen, die Philipps-Universität Marburg und die Fachhochschule Potsdam. Kate Maleike von der Redaktion „Campus und Karriere“ beim Deutschlandfunk moderierte die

Podiumsdiskussion: „Bitte mit Familie? – Zu den Möglichkeiten und Grenzen der Familienpolitik von Hochschulen.“

Die Vielzahl der Themen auf der Tagung war groß: Handreichungen und Praxisberichte zum Auslandsstudium mit Kind, interaktive Praktikumsexperimente für Schwangere und stillende Mütter, finanzielle Anreizsysteme, Teilzeitstudium oder Sonderstudienpläne für Eltern, Dual Career Services...Die Hochschulen präsentierten zudem ihre Ergebnisse aus der Arbeit der letzten zwei Jahre bei einer die Veranstaltung begleitenden Ausstellung.

Fazit: Fantasie für Maßnahmen einer familienorientierten Personalpolitik, bei der Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie... sind das eine, aber vor allem familienorientiertes Bewusstsein und liquide Finanzströme sind wichtig. Dennoch gab es auch Kritik vor allem in Richtung Landes- und Bundespolitik: Das Problem der Kinderlosigkeit in akademischen Familien ist seit Jahren bekannt, aber die Bundes- und Landespolitik hat immer noch nicht adäquat darauf reagiert, zu starre Rahmenbedingungen für eine wissenschaftliche Karriere, aber vor allem der fehlende Ausbau der Kinderbetreuung führten alle Hochschulen an ihre Grenzen.

[www.familie-in-der-hochschule.de](http://www.familie-in-der-hochschule.de)

#### Arbeitskreis „Hochschulsekretärinnen“

An der Universität hat sich ein Arbeitskreis „Hochschulsekretärinnen“, bestehend aus Hochschulsekretärinnen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Vorstandführenden Mitglied des Personalrates tap gebildet, der sich zum Thema „Entgeltgleichheit“ austauscht und nach möglichen Handlungsoptionen sucht. Der Arbeitskreis trifft sich das nächste Mal am 18. Mai. InteressentInnen sind herzlich willkommen.

## News

### „Alpha-Mädchen“ nur scheinbar gleichberechtigt<sup>2</sup>

Die neue schwarz-gelbe Regierung will in den kommenden vier Jahren die Jungenpolitik in den Fokus nehmen. So heißt es im Koalitionsvertrag hierzu, dass eine eigenständige Jungen- und Männerpolitik entwickelt werden soll. Die Mädchenpolitik findet dagegen keine Erwähnung in den niedergeschriebenen Plänen von Union und FDP. Sind also die Geschlechter gleichberechtigt und eine feministische Mädchenarbeit überflüssig? Hierüber diskutierte die Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik am 3. Dezember [2009] in Berlin auf ihrer Fachtagung anlässlich ihres zehnjährigen Bestehens.

Nach der Einschätzung der Praxisforscherin Claudia Wallner erlebt die Gesellschaft derzeit einen „bemerkenswerten Schulterchluss zwischen Medien und Politik“, die den Frauen suggeriere, eine Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern sei bereits erreicht worden. Nicht das Bild der „benachteiligten Frau“, sondern jenes der „privilegierten Frau gegenüber dem Mann“ sei vorherrschend und durchziehe die Medien.

Anerkennend erläuterte Wallner, dass sich die Frauenbilder, mit denen Mädchen heute aufwachsen, beträchtlich erweitert hätten. Zudem empfänden sich Mädchen und junge Frauen nicht mehr als benachteiligt. Dennoch seien die Geschlechterverhältnisse auch heute keinesfalls ebenbürtig, kritisierte Wallner. Ihrer Meinung würde dies eine Erfüllung folgender drei Punkte bedeuten: Ressourcengleichheit, Hierarchiefreiheit zwischen Männern und Frauen und die Abschaffung geschlechterspezifischer Rollenzuschreibungen.

Dass eine Gleichheit bis heute nicht geschaffen wurde, bestätigte auch die Erziehungswissenschaftlerin und Gender-Theoretikerin Maureen Maisha Eggers. Ihr zufolge gäbe es zwar Verschiebungen in der Wahrnehmung von Männern und Frauen. Das individuelle, politische und mediale Alltagswissen der Menschen sei aber noch immer geschlechtsbedingt geprägt. Beispielsweise würde Jungen ab einem bestimmten Alter verboten, sich zu schminken oder mit Puppen zu spielen. Solche Prozesse führten zu einer männlichen und einer weiblichen Sozialisation. Von einer Egalisierung könne somit keine Rede sein, erläuterte Eggers weiter. Verhalten sich Personen entgegen der männlich oder weiblich geprägten Handlungsweise, könne das „enorme Folgen haben – bis hin zum Tod“, wenn sie etwa Anfeindungen oder körperliche Verfolgung erfahren müssen.

Solange eine Geschlechtergerechtigkeit nicht erreicht würde, sei die feministische Mädchenarbeit keineswegs überflüssig, resümierte Wallner. Sie müsse weiter mediale Phänomene, wie die scheinbar gleichberechtigten „Alphamädchen“, gesellschaftskritisch analysieren und die Frage stellen, ob diese Mädchen wirklich die gleichen Chancen auf allen gesellschaftlichen Ebenen haben. Wallner schloss zudem eine Kooperation mit ExpertInnen der Jungenarbeit nicht aus. Auch forderte sie, nicht nur Benachteiligungen aufgrund von patriarchaler Unterdrückung zu bekämpfen, sondern auch Benachteiligungen von Mädchen aufgrund ihrer Herkunft oder ihres Bildungsgrades in den Blick zu nehmen.

---

<sup>2</sup> Dieser Artikel erschien das erste Mal in: zwd, Frauen, Gesellschaft und Politik, Nr. 274 (2010), S. 20.

### Wissenschaft und Forschung werden weiblicher<sup>3</sup>

An Deutschlands Hochschulen ist der Frauenanteil unter den Professuren auf einen neuen Höchststand gestiegen. Im vergangenen Jahr lehrten und forschten nach den Daten des Statistischen Bundesamtes rund 6.725 Professorinnen. Der Anteil der Lehrstuhlinhaberinnen stieg seit 1995 von acht auf rund 17 Prozent an.

### Neubewertung bisher frauentypischer Berufe<sup>4</sup>

Aktion der Frauenlobby in Deutschland zum Equal Pay Day 2010

Am Brandenburger Tor hat der Deutsche Frauenrat zusammen mit dem LandesFrauenRat Berlin und zahlreichen PolitikerInnen am 26. März gegen Entgeltdiskriminierung protestiert. Den Equal Pay Day bezeichnete die Vorsitzende des Deutschen Frauenrates, Marlies Brouwers, im zwd-Gespräch als „Denktag, an dem Frauen erstmals anfangen, Geld zu verdienen“. Dieser Tag markiere denjenigen Zeitraum, welchen Frauen hierzulande über den Jahreswechsel hinaus arbeiten müssen, um auf das Vorjahresgehalt ihrer Kollegen zu kommen.

Als ersten Schritt zur Überwindung der ungleichen Bezahlung forderten die Organisatorinnen der Equal-Pay-Aktion eine Ausschöpfung der bestehenden Gesetzeslage. Der Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit ergibt sich aus Artikel 3 des Grundgesetzes und aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Bislang würde jedoch mit „sehr subtilen Mitteln“ die männliche Arbeit höher bewertet als die weibliche, monierte die Vorsitzende des LandesFrauenRates Berlin, Juliane Freifrau von Friesen. Zusammen mit Brouwers sprach sie sich deshalb im zweiten Schritt für die Aufwertung von Berufen aus, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind. Die Tarifvertragsparteien dürften nicht mehr mit ihren alten Bewertungsschemata fortfahren, forderte Friesen und führte ein Beispiel an: „Es kann nicht sein, dass der Tierpfleger mehr verdient, als die Altenpflegerin.“ Aus ihrer Sicht braucht es jetzt verstärkt BetriebsrätInnen, die auf die vorhandenen Missstände aufmerksam machen. Einmütig plädierten Deutscher Frauenrat und LandesFrauenRat auch für gesetzliche Regelungen – unter anderem für eine 40-Prozent-Frauenquote in Aufsichtsräten. Die freiwillige Vereinbarung der Bundesregierung mit den Unternehmen erklärte der Deutsche Frauenrat für gescheitert. Notwendig sei jetzt die Verabschiedung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft mit entsprechenden Regelungen für die geschlechtergerechte Besetzung der Entscheidungsgremien.

### Bundesfamilienministerium kündigt Elterngeld-Reform an: Anzahl der Partnermonate soll auf vier Monate erhöht werden<sup>5</sup>

Bundesfamilienministerin Kristina Köhler (CDU) plant für das Jahr 2010, die Partnermonate auszubauen. Die Anzahl von derzeit zwei Monaten soll auf vier Monate erhöht werden. Das kündigte sie im zuständigen Ausschuss des Bundestags unter dem Stichwort „Zeit für Verantwortung“ am 18. Januar an. Die Höchstbezugsdauer für Fälle, in denen beide PartnerInnen eine berufliche Auszeit zur Betreuung ihres Kindes

<sup>3</sup> Diese Information erschien das erste Mal in: Newsletter Kompetenzzentrum vom 5. Januar 2010.

<sup>4</sup> Dieser Artikel erschien das erste Mal in: zwd Frauen, Gesellschaft und Politik, Nr. 277 (2010), S. 10.

<sup>5</sup> Dieser Artikel erschien das erste Mal in: zwd Frauen, Gesellschaft und Politik, Nr. 275 (2010), S. 4.



nehmen, würde dann 16 Monate betragen. Ferner plant die Ministerin ein Teilelterngeld für Eltern einzuführen, die beide parallel Teilzeit arbeiten möchten. Diese Verbesserungen sollen nach Aussage Köhlers 2011 gesetzlich verankert werden.

Das Angebot an Betreuungsplätzen für unter Dreijährige soll bis 2013 auf 35 Prozent erhöht werden. „Daran darf nicht gerüttelt werden“, betonte Köhler gegenüber den Ausschussmitgliedern. Auch der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz stehe nicht zur Disposition. In diesem Zusammenhang verwies Köhler auf die Diskussion um die Einführung eines Betreuungsgeldes für Eltern, die ihre Kinder lieber zu Hause betreuen wollen. „Das Jahr 2013 wird das Jahr der Wahrheit für das Betreuungsgeld“, kündigte die Ministerin an, ließ jedoch offen, wohin der Weg gehen könnte. „Es ist ein Zielkonflikt und den müssen wir auflösen.“

#### Kristina Schröder fordert Familien-Pflegezeit<sup>6</sup>

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege weiterhin zu fördern, plant die Bundesfamilienministerin eine gesetzliche Familien-Pflegezeit. So sollen Arbeitnehmer künftig zwei Jahre lang 50 Prozent arbeiten, aber 75 Prozent ihres Gehalts weiterverdienen.

Gerade ältere Menschen haben verstärkt den Wunsch, zu Hause von ihren Familienangehörigen gepflegt zu werden. Doch viele Arbeitnehmer fürchten die dadurch entstehenden finanziellen Nachteile. Deshalb möchte Kristina Schröder einen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf eine Familien-Pflegezeit von zwei Jahren Dauer einführen. [...] Die Familien-Pflegezeit beschränkt sich auf kein Alter, sondern bezieht sich auf die Pflegebedürftigkeit der eigenen Eltern, Kinder oder anderer Angehöriger gleichermaßen.

#### Karmed „Karriereverläufe von Ärzten und Ärztinnen während der fachlichen Weiterbildung“

Im Rahmen des Projektes „Karriereverläufe von Ärztinnen und Ärzten während der fachlichen Weiterbildung“ werden hinderliche und förderliche Bedingungen während der beruflichen Entwicklung auf dem Weg zur fachärztlichen Anerkennung untersucht. Die Studie wird vom BMBF und dem Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programms „Frauen an die Spitze“ gefördert. Untersucht werden unter anderem folgende Fragestellungen: Welche fachärztlichen Richtungen werden bevorzugt gewählt? Welche Positionen streben Ärztinnen und Ärzte heute an? Wie beurteilen Ärztinnen und Ärzte die Qualität der Weiterbildung? Welchen Einfluss haben private Interessen und biografische Meilensteine (z. B. Heirat, Kinder)? Welche Arbeitsbedingungen sind für Berufsstress verantwortlich?

#### Weniger Frauen mit Vollzeitjob<sup>7</sup>

Immer weniger Frauen in Deutschland arbeiten auf einer Vollzeitstelle. Das geht aus der Antwort der Bundesregierung ([17/874](#)) auf eine Kleine Anfrage der Linksfraktion ([17/696](#)) hervor, die Informationen über die spezielle Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt erhalten wollte. Demnach waren im Jahr 1999 noch 8,85 Millionen Frauen vollzeitbeschäftigt, im Jahr 2009 waren es nur noch rund 8,21 Millionen.

---

<sup>6</sup> BMFSFJ-Internetredaktion, Meldung vom 3.3.2010.

<sup>7</sup> Informationen aus „Heute im Bundestag“, Nr. 074 vom 10. März 2010.

Demgegenüber stieg die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen von rund 3,21 auf 4,34 Millionen. Auch die Zahl der weiblichen Mini-Jobber stieg an: Von 2,62 im Jahr 1999 auf 3,29 Millionen.

Die Erwerbstätigenquote der Frauen erhöht sich nach Angaben der Regierung seit Jahren kontinuierlich und lag im dritten Quartal 2009 bei 66,1 Prozent. Nach Erhebungen von Eurostat sei die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Frauen im Zeitraum 1. Quartal 2008 von 30,3 Stunden auf 30,7 Stunden im 3. Quartal 2009 angestiegen, heißt es weiter. 742.910 Frauen stockten im Jahr 2009 ihr Einkommen mit Hartz IV auf, im Jahr 2005 waren es 514.168. Nach der sogenannten Verdienststrukturerhebung 2006 bezogen 27,2 Prozent der Frauen in den dort erfassten Wirtschaftszweigen und Betrieben einen Bruttostundenlohn von bis zu 9,85 Euro.

### S.I.G.N.A.L.: Frage nach Gewalterfahrungen sollte zur gängigen Praxis werden<sup>8</sup>

Bereits seit zehn Jahren setzt sich S.I.G.N.A.L. für eine bessere medizinische Versorgung von Frauen ein, die Opfer häuslicher oder sexueller Gewalt sind. Auf der Fachtagung „Erwünscht und Integriert?“ zogen die Mitarbeiterinnen und Kooperationspartnerinnen Bilanz und diskutierten über strukturelle Entwicklungen, die weiterhin notwendig sind, um den Frauen wirksam zu helfen.

Eine Befragung von Schwangeren, die im Charité-Klinikum auf einen Untersuchungstermin warteten, ergab, dass 27 Prozent dieser Frauen in ihrer Partnerschaft psychischem Druck ausgesetzt sind oder sogar bereits körperlich misshandelt wurden. Auf den gesamten Bevölkerungsdurchschnitt bezogen, geht die Wissenschaft davon aus, dass etwa jede zwanzigste Schwangere körperliche oder psychische Gewalt erleidet.

Fehlgeburten, ein geringeres Geburtsgewicht oder gestörte Mutter-Kind-Beziehungen seien oft die Folge von Gewalt während der Schwangerschaft, erläuterte die Medizinerin Silke Michaelis. In ihrem Vortrag auf der Fachtagung am 19. Februar im Rudolf-Virchow-Klinikum Berlin verwies sie auf Studien aus den USA. Diese empfehlen – unabhängig vom persönlichen Hintergrund der Patientin – mindestens drei psychologische Screenings im Verlauf der Schwangerschaft. Bisher würden Ärzte und Ärztinnen aus Zeitmangel oder Sorge, die Frauen zu beleidigen, auf eine Frage nach Gewalterfahrungen häufig verzichten, berichtete Michaelis. Eine solche Befragung sollte aus ihrer Sicht jedoch zur routinemäßigen Vorsorgeuntersuchung gehören. Sie plädierte für die Entwicklung einer entsprechenden Leitlinie. Bisher stellte die Fachgesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe nur eine Leitlinie für das ärztliche Gespräch nach einer Vergewaltigung zur Verfügung, aber keine für eine Routinebefragung, kritisierte Michaelis.

Häusliche und sexuelle Gewalt gelten laut Weltgesundheitsorganisation als eines der größten Gesundheitsrisiken für Frauen. Jede vierte Frau in Deutschland wird mindestens einmal im Leben körperlich oder sexuell von ihrem Partner oder einem ihrer Familienangehörigen misshandelt. „Gewalt macht krank, Gewalt kostet Geld“, brachte Angelika May, Mitarbeiterin von S.I.G.N.A.L. die Folgen auf den Punkt. Dieser Fakt ziehe sich wie ein roter Faden auch durch die Vorträge und Workshops der Tagung. Das Interventionsprojekt S.I.G.N.A.L. bietet Fortbildungen für ÄrztInnen, TherapeutInnen sowie Pflegepersonal an, damit sie Gewaltfolgen schneller erkennen

---

<sup>8</sup> Dieser Artikel erschien das erste Mal in: zwd Frauen, Gesellschaft und Politik, Nr. 276 (2010), S. 21.

und den Frauen notwendige Hilfs- und Beratungsangebote vermitteln. Hierfür erstellen die Mitarbeiterinnen des Projekts, welches künftig vom Berliner Senat für Gesundheit gefördert wird. Aufklärungsmaterialien und vernetzen den Gesundheitsbereich mit Anti-Gewalt-Projekten.

S.I.G.N.A.L-Schulungen für ÄrztInnen gibt es bereits in allen Rettungsstellen der Charité und verbindliche Fortbildungen der Pflegekräfte sind auf den Weg gebracht. In die Pflegeausbildung der Charité sei das Interventionsprogramm bereits fest etabliert, berichtete die Pflegedirektorin der Berliner Universitätsmedizin, Hedwig Francois-Kettner. Doch das ist aus ihrer Sicht nicht genug. Die medizinische Versorgung von Gewaltopfern gehöre als fester Bestandteil in die Medizin- und Pflegecurricula aller Fakultäten, mahnte sie an. Es dürfe nicht dem Zufall überlassen bleiben, ob diese Qualifizierung auf dem Lehrplan stehe. Diese Forderung unterstützten die Teilnehmenden im Publikum mit Applaus.

Als zentrales Ziel für die kommenden Jahre formulierte Cornelia Goesmann, Vizepräsidentin der Bundesärztekammer, Interventionsprojekte nach dem Vorbild von S.I.G.N.A.L deutschlandweit in den Kliniken zu implementieren. Die Krankenhäuser würden sehr davon profitieren, bekräftigte Goesmann. Durch das offensive Herangehen an das Thema häusliche Gewalt und die langsame Enttabuisierung kommen ihrer Erfahrung zufolge immer mehr Frauen, die von Gewalt betroffen sind, auch aus eigenem Antrieb auf Ärzte und Ärztinnen zu.

Ein Ort des Männerhasses? Warum die Evangelische Männerarbeit Frauenhäuser verteidigt. Ein offener Brief an den Soziologen G. Amendt<sup>9</sup>

Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)

„Sie kritisieren die Frauen, die in Frauenhäusern arbeiten, pauschal, ohne jede Wertschätzung, und ignorieren die Frauenhäuser als Zufluchtsorte für geschlagene und in Not befindliche Frauen. Sie wählen eine Form, die weder im Stil noch in der Argumentation einer seriösen Problemlösung angemessen ist, sondern im Gegenteil polarisiert und diffamiert.

Nach allen uns bis heute vorliegenden wissenschaftlichen Untersuchungen kommen wir um die Feststellung nicht herum, dass physische Gewalt in Beziehungen überwiegend männlich ist. Zwar sind mehr Männer Opfer von Gewalt als Frauen, allerdings als Opfer männlicher Gewalt. Leider gehört Gewalt zum Lebensalltag von Männern, sie erleben sie als Jungen in Schule, Ausbildung und Peergroup, als Erwachsene beim Militär, im Beruf – vor allem aber auf der Straße.

Es widerspricht nach unserer Einschätzung ethischen wie auch empirischen Erkenntnissen, dass sich die Situation der Opfer von häuslicher Gewalt grundsätzlich geändert hätte. Die Kritik an der theoretischen Grundlage einiger Frauenhausaktivistinnen – deren ideologischer Background keinesfalls einheitlich ist – darf nicht zu einer Verharmlosung der Erfahrung der Opfer führen. Dies gilt insbesondere für die Kinder, die die Hauptleidtragenden von häuslicher Gewalt – übrigens auch weiblicher Gewalt – sind. [...]

---

<sup>9</sup> Der offene Brief ist abgedruckt in: Switchboard. Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit, Nr. 190, Herbst/Winter 2009, S. 17. In der „Welt online“ vom 16. Juni 2009 bezeichnete der Soziologe Gerhard Amendt Frauenhäuser als „vor allem ein Hort des Männerhasses“.

Die reformierte Gesetzgebung, die den Platzverweis für Täter oder Täterin vorsieht, macht geschlechtsspezifische Schutzräume für Opfer von Gewalt nicht überflüssig. Im Gegenteil. Selbstverständlich ist – und da hätte es Ihrer Polemik nicht bedurft – dass Frauenhäuser wie alle öffentlich finanzierten Sozialeinrichtungen professionellen Qualitätsstandards zu entsprechen und auch die spezifischen Bedürfnisse der Opfer zu treffen haben.

Seriöse und objektive Untersuchungen zur Qualität der Arbeit in Frauenhäusern – wie sie beispielsweise von Brigitte Fenner und Peter Döge für das Land Thüringen vorgenommen wurden<sup>10</sup> - sollten auch in anderen Regionen Deutschlands durchgeführt werden.

Die starre Rollenzuschreibung „Gewalttäter = männlich“, „Gewaltopfer = weiblich“ lässt sich sicherlich so nicht mehr aufrecht erhalten. Auch Frauen – so die Männer-Studie von Paul M. Zulehner und Rainer Volz – nehmen Gewaltneigung zunehmend als einen Anteil weiblicher Identität wahr. Darüber hinaus ist sicherlich auch die Definition von „Gewalt“ geschlechterkritisch in den Blick zu nehmen und darauf zu überprüfen, wie Gewalt, die von Mädchen ausgeht, juristisch und medial im Vergleich zur Gewalt behandelt und dargestellt wird, die von Jungen ausgeht.

Wenn Sie zu Recht die Rolle von Männern als Opfer auch von häuslicher Gewalt aus dem Tabubereich holen wollen – warum setzen Sie sich dann nicht für männliche Netzwerke ein, in denen sich Männer mit Gewalterfahrung psychologisch, medizinisch und logistisch gegenseitig Hilfe leisten könnten? Eine familientherapeutische Strategie allein kann die geschlechtsspezifische Auseinandersetzung mit der Gewalterfahrung nicht ersetzen. Dies gilt für die Opfer – wie die Täter(innen)therapie gleichermaßen. Vielmehr müssen ambulante Interventionsmaßnahmen (Frauenhäuser und Männernetzwerke) und systemisch-familientherapeutische Beratungsangebote effizient und sachgemäß kombiniert werden. Doch auch bei letzteren ist der Aspekt der zweidimensionalen geschlechtsspezifischen Perspektive unerlässlich.

---

<sup>10</sup> „Perspektiven der Frauenhausarbeit im Freistaat Thüringen – Gutachten zur Evaluation“.

## Links

[www.bawie.de](http://www.bawie.de)

Das vom BMBF geförderte Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft – BAWIE“ hat zur Zielsetzung, förderliche und hemmende Bedingungen in der Wissenschaft für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft zu identifizieren. Dazu wurden 8680 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer Online-Erhebung befragt.

[http://sportfak.uni-leipzig.de/~K\\_Rothe/karmed.html](http://sportfak.uni-leipzig.de/~K_Rothe/karmed.html)

„Karmed“ ist ein laufendes Projekt aus dem Programm „Frauen an die Spitze“. Die aktuellen Ergebnisse wurden gerade auf der Tagung „Wissenschaft und Geschlecht“ am 18./19. Februar in Hamburg vorgestellt und diskutiert. Eine Zusammenfassung finden Sie in der Rubrik „News“.

[www.stipendienlotse.de](http://www.stipendienlotse.de)

[www.vbm-online.de](http://www.vbm-online.de)

Aktuelle Informationen, Links, Foren etc. rund um die Belange berufstätiger Mütter bietet die Internetplattform des Verbands berufstätiger Mütter e. V.

## Filme, Bücher, CDs

### Bücher

**Eva Hehemann:** frauengesellschaft(en) in Deutschland. Von der privaten Feier bis zum Berufsverband. Aviva Verlag 2010, 39,90 €.

**Marion Knaths:** Spiele mit der Macht. Wie Frauen sich durchsetzen. Piper Verlag 2009, 7,95 €.

**Aylin Korkmaz:** Ich schrie um mein Leben. Ehrenmord mitten in Deutschland. Fackelträger Verlag 2010, 19,95 €.

**Helga Ostendorf:** Institutionalisierte Sackgassen für Mädchen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) bei der Bundeszentrale für politische Bildung, Ausgabe 45/2009.

**Ute Scheub:** Heldendämmerung. Die Krise der Männer und warum sie auch für Frauen gefährlich ist. Pantheon Verlag 2010, 14,95 €.

**Teilzeit – Argumentationsstrategien für Männer**, herausgegeben vom BMBF.

### Filme

#### **Die Fremde**

In „Die Fremde“ kämpft eine junge Frau um ein selbstbestimmtes Leben für sich und ihren Sohn. Doch ihre Familie will das nicht dulden.

Weitere Filminformationen unter: [www.diefremde.de](http://www.diefremde.de)

## Genderzahl der Ausgabe

**17 Prozent**

Die Anzahl der Lehrstuhlinhaberinnen an deutschen Hochschulen stieg  
2009 erstmals auf 17 Prozent.

## Termine

KIBEKA – Kind – Beruf – Karriere	8. Mai 2010, 10.00-16.00 Uhr
Arbeitskreis „Hochschulsekretärinnen“	18. Mai 2010, 13.00 Uhr
Sommerferien	12. Juli bis 21. August 2010
Campusferien an der Uni	2. bis 20. August 2010
Oktoberferien	11. bis 23. Oktober 2010
Start des Wintersemesters 2010/11	18. Oktober 2010
Anmeldeschluss für einen Krippenplatz bei der Kitakommission <u>der Universität</u> für das Kindergartenjahr ab 1. August.2011 (Formular im Gleichstellungsbüro)	15. Dezember 2010



## Anhang



### **Informationsblatt über Kinderbetreuungsangebote an der Universität zu Lübeck**

#### Krippengruppe bei den „Unizwergen“

In der Betriebskindertagesstätte des UK-SH „Unizwerge“ auf dem Campus hat die Universität ein Kontingent von zehn Plätzen für Kinder im Alter von drei Monaten bis drei Jahren. Die Öffnungszeiten sind von 6.00-21.00 Uhr.

#### Plätze im „Häuschen“

Im von zwei Tagesmüttern geleiteten „Häuschen“ in der Huxtertorallee 33 hat die Universität ein Kontingent von vier Plätzen für Kinder im Alter von drei Monaten bis drei Jahren. Die Öffnungszeiten sind von 7.00-17.00 Uhr, eine Betreuung an Randzeiten ist nach Absprache möglich.

*Konkrete Informationen über Konzept der Einrichtungen, Anmeldemodalitäten und Vergaberichtlinien erhalten Sie bei der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, Dr. Solveig Simowitsch, Tel. 0451/500-3619 oder unter [simowitsch@zuv.uni-luebeck.de](mailto:simowitsch@zuv.uni-luebeck.de)*

#### Campusferien „Spielen – Lernen – Entdecken“

In den letzten drei Sommerferienwochen finden an der Universität die Campusferien für schulpflichtige Kinder (6-12 Jahre) von Universitätsangehörigen statt.

*Konkrete Informationen über Programm, Kosten und Anmeldemodalitäten erhalten Sie ebenfalls im Gleichstellungsbüro.*

#### Darüber hinaus...

- Wickelstationen im Audimax und in der Mensa, Mönkhofer Weg
- Spielecke für Kleinkinder in der Mensa, Mönkhofer Weg
- Sozialraum im Erdgeschoss des Gebäude 64
- Familienportal auf der homepage der Universität
- individuelle Beratung im Gleichstellungsbüro



## **Information on Day Care Facilities at the University Lübeck**

### Childcare at the daycare center "Unizwerge"

At the daycare center "Unizwerge" on campus the university has a quota of ten places for children aged three months to three years. The opening hours are from 6am to 9pm.

### Family Childcare "Häuschen"

The university offers four places for children aged three months to three years in a family childcare home called "Häuschen". It is located in the Hüntertorallee 33. Opening hours are from 7am to 5pm, slightly different times are possible on arrangement.

*Specific information on the concept of these institutions, application procedures and placing guidelines can be obtained from the equal opportunity commissioner of the university, Dr. Solveig Simowitsch (Phone 0451/500-3619, E-Mail: [simowitsch@zuv.uni-luebeck.de](mailto:simowitsch@zuv.uni-luebeck.de)).*

### Campus Holiday „Playing – Learning – Discover“

Campus Holiday will take place in the last three weeks of the summer holidays. Participants are school-age children (6-12 years) of university employees.

*Specific information on program, costs and registration procedures you could also receive at the Equal Opportunity Office.*

### In addition ...

- Winding stations in the main auditorium and in the cafeteria Mönkhofer Weg
- Play area for young children in the cafeteria, Mönkhofer Weg
- Social area on the ground floor of Building 64
- Family portal on the homepage of the university (<http://www.uni-luebeck.de/familie.php>)
- Individual counseling in the Equal Opportunity Office

## **Impressum**

**Die Gleichstellungsbeauftragte  
Universität zu Lübeck  
Ratzeburger Allee 160  
23538 Lübeck**

**mail: [simowitsch@zuv.uni-luebeck.de](mailto:simowitsch@zuv.uni-luebeck.de)**

**[www.uni-luebeck.de/organisation/frauenbeauftragte.php](http://www.uni-luebeck.de/organisation/frauenbeauftragte.php)**

**[www.uni-luebeck.de/familie.php](http://www.uni-luebeck.de/familie.php)**

**Athene auf dem Deckblatt: Elke Hoffmann**