



humboldt chancengleich.
fokus frau.

humboldt chancengleich

2. Jahrgang | Juni 2010

Schwerpunkt

Lohnungleichheit
Die Frau lebt nicht
vom Mann allein

chancengleich exzellent

Forschungsorientierte
Gleichstellungsstandards
fokus frau.

chancengleich praktisch

Veranstaltet
International
Vorgestellt

chancengleich familiär

Das Familienbüro
Kinderbetreuung in
Adlershof





Impressum

Herausgeberin und Redaktion

Zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6 · 10099 Berlin
Tel.: (030) 2093 - 2840
frauenbeauftragte@hu-berlin.de
gremien.hu-berlin.de/frb

Gestaltung

Grundentwurf: unciom-berlin.de
Layout & Satz: Nina Blasse

Fotos

Nachweise sind den jeweiligen Abbildungen beigelegt.
Titelbild: Nina Blasse

Druck

DZA Druckerei zu Altenburg GmbH
Auflage: 1.000 Exemplare, Juni 2010

Für alle Fakten besteht das Recht auf Gegendarstellung.
Nachdruck nach vorheriger Absprache möglich.
Alle Artikel geben die Meinung der jeweiligen Autorin
bzw. des jeweiligen Autors wieder.

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

mit dieser zweiten Ausgabe meldet sich „humboldt chancengleich“ erneut zu Wort - nunmehr in einem neuen, aber jetzt endgültigen Design. Die Farben sind geblieben - allein die Form hat sich geändert. Ich hoffe, es gefällt Ihnen!

In dieser Nummer finden Sie außer den bekannten Rubriken „In aller Kürze“, „Zu guter Letzt“ sowie „chancengleich praktisch“ zwei neue Rubriken: „chancengleich exzellent“ und „chancengleich familiär“.

Die Rubrik „chancengleich familiär“ erblickt zusammen mit dem Familienbüro der Humboldt-Universität das Licht der Welt. Welche Aufgaben dieses Büro hat, wo es zu finden ist und wer die Ansprechpartner/innen sind – alles dies finden Sie auf Seite 24. Unter „chancengleich familiär“ finden sie aber auch die Ergebnisse einer Studie über den Bedarf an Kita-Plätzen am Wissenschaftsstandort Adlershof und zugleich den erfreulichen Bericht über die Umsetzung jener Ergebnisse in die Praxis: Am 1. September diesen Jahres wird eine FRÖBEL-Kita in Adlershof eröffnet.

Mit „chancengleich exzellent“ will die Ihnen vorliegende Zeitschrift ihren Beitrag dazu leisten, die Humboldt-Universität auf ihrem Weg in die Exzellenz-Initiative zu unterstützen und sich dabei aus der wichtigen Perspektive der Gleichstellung zu Wort melden: Die Stellungnahme der Humboldt-Universität zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft ist ein bedeutender Schritt auf diesem Weg. Aber auch „fokus.frau“, eine Broschüre, in der erstmals sämtliche Angebote für Frauen aller Statusgruppen an der Humboldt-Universität gebündelt werden, ist als ein Teil der Entwicklung eines gleichstellungspolitischen

Gesamtkonzeptes der Humboldt-Universität zu verstehen. Näheres über diese Broschüre und das Programm, das dahinter steht, erfahren Sie ab Seite 16.

Abschließend seien noch einige Worte zum Schwerpunktthema des vorliegenden Heftes gesagt: Die Feier des diesjährigen Internationalen Frauentages an der Humboldt-Universität stand unter dem selbstverständlich ironisch gemeinten Motto „Die Frau lebt nicht vom Mann allein“. Dieses Motto wird in den Beiträgen von Judith Kerschbaumer, Frauke Gützkow und Christine Druse aufgegriffen. Damit nehmen sie die Themen Lohnungleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Alterssicherung von Frauen in den Blick und somit vor allem die Situation von Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik. Ergänzend dazu hat die Frauenvollversammlung der Humboldt-Universität im Rahmen der Feier zum Internationalen Frauentag eine Resolution zu Sekretariatsarbeitsplätzen einstimmig angenommen. Ziel der Resolution ist es, für die Kolleginnen in den Sekretariaten eine größere Anerkennung ihrer Leistungen und zugleich eine adäquate Bezahlung zu bewirken. In der Zwischenzeit wurde sie von 689 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Universität unterzeichnet und dem Präsidenten überreicht. Ich würde mich freuen, wenn die Resolution dazu beitragen würde, das von ihr angestrebte Ziel zu erreichen.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und interessante Lektüre!

Ihre



Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
Zentrale Frauenbeauftragte



Foto: privat

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
Zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin

Tel.: (030) 2093 - 2840
frauenbeauftragte@hu-berlin.de
gremien.hu-berlin.de/frb

Inhalt

Impressum	2
Editorial	3
In aller Kürze	5
Schwerpunkt	6
Die Frau lebt nicht vom Mann allein	6
Auswirkungen von Lohnungleichheit auf die Alterssicherung von Frauen	
Die Frau lebt nicht vom Mann allein	9
Von Familienernährerinnen, Verwaltungsangestellten und der Balance von Arbeit und Leben	
Das Tarifrecht im Dornröschenschlaf?	12
Die Lohn(un)gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern	
Resolution Sekretariatsarbeitsplätze	14
Eine große Welle der Unterstützung	
Die versteckten Managerinnen.....	15
Hochschulsekretärinnen verdienen mehr	
chancengleich exzellent	16
Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards	16
fokus.frau.....	17
chancengleich praktisch	18
Veranstaltet	18
International.....	20
Vorgestellt.....	23
chancengleich familiär	24
Die HU wird familiengerecht.....	24
Kinder am Wissenschaftsstandort Adlershof	25
FRÖBEL-Familienzentrum Adlershof.....	23
Zu guter Letzt	27

In aller Kürze

Bundesverdienstkreuz für Prof. Dr. Wiltrud Gieseke

Die Staatssekretärin der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Almuth Nehring-Venus, überreichte am Donnerstag, den 21. Januar 2010 das Verdienstkreuz der Bundesrepublik Deutschland an Prof. Dr. Wiltrud Gieseke. Ausgezeichnet wurde die HU-Wissenschaftlerin für ihre herausragenden akademischen Leistungen und vor allem für ihren kontinuierlichen Einsatz für die Förderung des weiblichen Wissenschafts-Nachwuchses: „Mit ihrem großen Engagement hat Frau Prof. Dr. Wiltrud Gieseke einen wichtigen Beitrag zur wissenschaftlichen Frauenförderung geleistet. Zu ihrem Verdienst gehört auch, dass sie Geschlechterperspektiven und Geschlechtergerechtigkeit in die Forschung im Bereich der Erwachsenenbildung integriert hat. Gerade im Berufsfeld Bildung klaffen die hohe Präsenz von Frauen in der Praxis und das Fehlen weiblicher Definitions- und Deutungsmacht in der Forschung eklatant auseinander. Frau Prof. Dr. Wiltrud Gieseke hat durch ihr berufliches Wirken wesentliche Verbesserungen erreicht“, - so Almuth Nehring-Venus. Prof. Dr. Wiltrud Gieseke lehrt Erziehungswissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin und war bis vor kurzem Dekanin der Philosophischen Fakultät IV. Sie hat sich insbesondere für die Einrichtung von Studiengängen zur berufsbegleitenden Weiterbildung engagiert und damit Möglichkeiten für Menschen mit brüchigen Bildungsbiographien eröffnet. Insbesondere Frauen profitieren von Studiengängen, die große Flexibilität in Bezug auf Zeitstrukturen und Anwesenheit erfordern.

Zum neuen Präsidenten der HU gewählt: Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz

Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz, zum Zeitpunkt seiner Wahl Kultusminister von Sachsen-Anhalt, wurde am 20. April 2010 mit überwältigender Mehrheit (49 von 57 Stimmen) vom Konzil zum neuen Präsidenten der Humboldt-Universität zu Berlin gewählt. Der Amtsinhaber Prof. Dr. Dr. h.c. Christoph Marksches hat sich entschlossen, bereits zwei Monate vor Ablauf seiner Amtsperiode das Präsidentenamt für seinen Nachfolger zur Verfügung zu stellen. Die Amtsübergabe wird demnach am 18. Oktober 2010 und damit zur Eröffnung des Akademischen Jahres 2010/11 stattfinden. Damit wird die Humboldt-Universität zu Berlin mit Beginn des Wintersemesters von einem neuen Präsidenten geleitet. Neben der Exzellenzinitiative sieht Olbertz den Universalitätsanspruch der Bildung als eine Kernaufgabe der Universität an. Deshalb gelte es, alle Potenziale des akademischen Nachwuchses zu fördern, was neben der Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit auch einschlieÙe, Kindern aus bildungsfernen Schichten oder jungen Menschen mit Migrationshintergrund deutlich mehr Aufmerksamkeit und Förderung zuteil werden zu lassen. „Die Humboldt-Universität ist für diese Aufgabe prädestiniert und kann in naher Zukunft eine Schlüsselfunktion übernehmen“, - so Olbertz.

Gleichstellungsfonds

Der im Dezember 2009 eingerichtete Gleichstellungsfonds (humboldt chancengleich berichtete) wurde Anfang des Jahres erstmals ausgeschrieben. Es wurden insgesamt 55 Anträge gestellt - dies entspricht einem Antragsvolumen von knapp 600.000 €. Die Antragsfrist endet

jeweils zum 31. März und zum 30. September eines jeden Jahres, d.h. die nächste Ausschreibung erfolgt zum 30. September 2010. Die Vergaberichtlinien finden Sie unter: www.amb.hu-berlin.de/2010/6/062010.

Geschäftsstelle der KFF

Kirstin Hardt
Tel.: (030) 2093 - 2840
kirstin.hardt@uv.hu-berlin.de

Ein Denkmal für Lise Meitner

Lise Meitner (1878 - 1968) gehört zu den bedeutendsten Naturwissenschaftlerinnen des 20. Jahrhunderts und war bis 1933 Mitarbeiterin der Friedrich-Wilhelms-Universität.



Foto: Lotte Meitner-Graf

Als Wissenschaftlerin war sie oft die Erste: Sie war die erste Assistentin und die erste außerordentliche Professorin an der Berliner Universität, die erste Physikerin in Preußen, die sich habilitierte, und das erste weibliche Mitglied in einem Kaiser-Wilhelm-Institut. Nun soll ihr im Ehrenhof der Humboldt-Universität, gegenüber von Max Planck, ein Denkmal gesetzt werden - und damit wäre sie die erste Wissenschaftlerin, der in Deutschland ein Denkmal gesetzt wird. Es wurden dank des Engagements der Kustodin und der Zentralen

Frauenbeauftragten der HU bereits 28.000 € gespendet - doch dies reicht leider noch nicht aus! Wenn Sie dieses Projekt unterstützen möchten, können Sie auf das folgende Konto spenden:

Humboldt-Universität zu Berlin
Berliner Bank
BLZ 100 200 00
Kontonummer 438 8888 700
Verwendungszweck: 0101 9905 - Lise-Meitner-Denkmal

Vielen Dank für Ihr Engagement!

Dr. Angelika Keune

Kustodin der HU
Tel.: (030) 2093 - 99281
angelika.keune@ub.hu-berlin.de

Exhibitionismus an der Humboldt-Universität

Exhibitionistische Menschen befriedigen sich am Anblick einzelner, fremder Menschen oder an größeren Gruppen, an deren erzwungener Aufmerksamkeit und schockierten Reaktionen. Der sexualisierte Blick instrumentalisiert hierbei ungefragt fremde Körper zur Lustbefriedigung. Es handelt sich hierbei um die Straftatbestände der exhibitionistischen Handlung bzw. Erregung öffentlichen Ärgernisses. Auch den Campus der Humboldt-Universität haben exhibitionistische Menschen und mitunter Spanner_innen schon aufgesucht und als Ort der sexuellen Befriedigung missbraucht.

Die nächste Ausgabe der „humboldt chancengleich“ wird sich in ihrem Schwerpunkt intensiv auch mit dieser Thematik befassen und Handlungsoptionen beschreiben, wie sich Angehörige der Humboldt-Universität in diesen Situationen verhalten können.

Nächste **humboldt chancengleich** erscheint im Wintersemester 2010.

Die Frau lebt nicht vom Mann allein

Auswirkungen von Lohnungleichheit auf die Alterssicherung von Frauen



Foto: privat

Judith Kerschbaumer

Die Autorin ist Leiterin des Bereichs Sozialpolitik in der ver.di Bundesverwaltung und zudem Rechtsanwältin. Bei ihrem Beitrag handelt es sich um eine geänderte Fassung ihres Vortrags bei der Frauenvollversammlung der Humboldt-Universität anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März 2010.

judith.kerschbaumer@verdi.de
www.verdi.de

In Deutschland haben sich traditionell zwei Modelle der Alterssicherung von Frauen etabliert: die Alterssicherung durch Heirat und die Alterssicherung durch eigene sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit.

Die erste Alternative hat sich für etwa die Hälfte der Frauen nicht bewährt; sie ist schlecht planbar und auf lange Sicht nicht zuverlässig. Außerdem führt sie im Scheidungsfall oftmals dazu, dass die im Rahmen eines Versorgungsausgleichs geteilten Rentenanwartschaften nicht mehr für beide Geschiedene als eigene Alterssicherung ausreichen. Das Modell Heirat als Alterssicherungsmodell hat bei vielen Frauen ausgedient und soll hier deshalb nicht weiter behandelt werden.

Die eigenständige Alterssicherung durch eigene sozialversicherungspflichtige und angemessen bezahlte Erwerbsarbeit ist das Modell der Zukunft, insbesondere von Frauen, die ein anderes Lebensmodell als die Ehe wählen. Davon abgesehen gewinnt auch in einer Ehe die finanzielle Eigenständigkeit sowohl in der Erwerbsphase als auch in der Rentenphase immer mehr an Bedeutung. In vielen Fällen erfolgt die Berufstätigkeit der Frauen auch deshalb, weil ein Einkommen bzw. eine Rente für ein Leben zu zweit nicht ausreicht. In jedem Fall sollten sich Frauen gerade mit den Auswirkungen von Lohnungleichheit auf die Alterssicherung intensiv auseinandersetzen.

Dieser Beitrag will anhand von ausgewählten Fakten das Zusammenspiel von Erwerbsarbeit und Alterssicherung aufzeigen und für dieses Thema sensibilisieren und aktivieren.

Fakt 1: Die Rente ist das Spiegelbild des Erwerbslebens

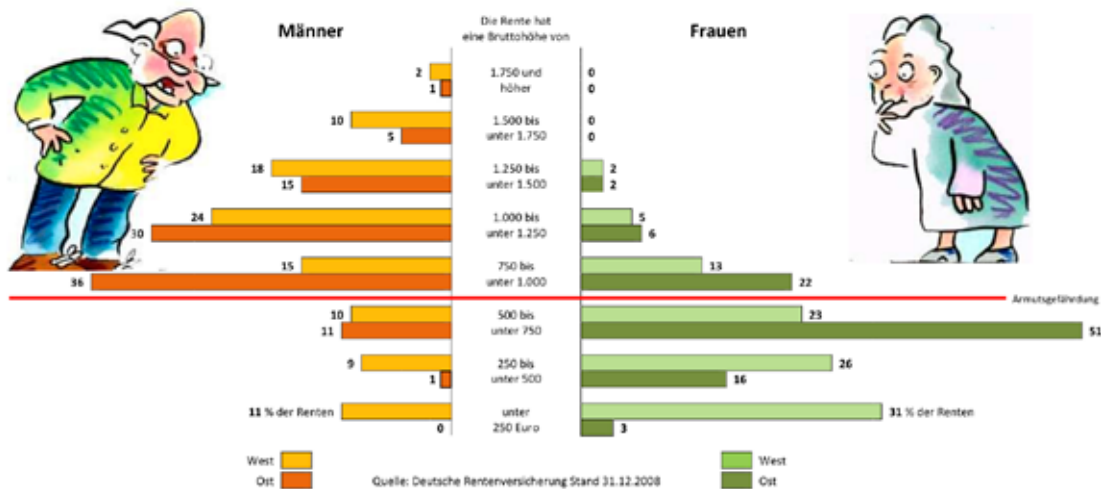
Die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland ist lohn- und beitragsbezogen, d.h. sie orientiert sich am erzielten Arbeitsentgelt und den daraus je zur Hälfte von Arbeitgebern und Beschäftigten abgeführten Rentenversicherungsbeiträgen. Wer nur ein geringes Entgelt in die Rentenversicherung einbezahlt, erwirbt auch nur geringe Rentenansprüche und -anwartschaften. Wer Rentenversicherungsbeiträge aus dem jährlichen Durchschnittsentgelt

aller Versicherten in den alten Bundesländern (aBL) (2010: 32.003 €) abführt, erhält auf dem Rentenkonto einen Entgeltpunkt (EP) gutgeschrieben. Wer Rentenversicherungsbeiträge aus dem hälftigen Betrag entrichtet, also aus ca. 16.000 €, erhält einen halben EP usw. Derzeit ist der Gegenwert für einen EP ein monatlicher Rentenanspruch von 27,20 €.

Wer in den neuen Bundesländern (nBL) und auch im ehemaligen Ostteil Berlins Beiträge abführt, dessen Rentenversicherungsbeiträge werden um ca. 18 % hochgewertet. Dies geschieht, weil die Entgelte in den nBL zumeist noch geringer sind und sorgt dafür, dass Ost-Entgelte mit West-Entgelten vergleichbar sind; denn bei der Ermittlung der Entgeltpunkte werden die individuellen Entgelte zu den durchschnittlichen West-Entgelten ins Verhältnis gesetzt. Ein EP, der in den nBL und im Ostteil Berlins erworben wurde, ist derzeit 24.130 € wert.

Frauen erhalten zumeist ein geringeres Entgelt, durchschnittlich ca. 77 % des Entgelts der Männer und haben vielfach keinen Vollzeitjob, sondern sind in Teilzeit beschäftigt; zwei Komponenten, die sich auf die Rente auswirken. Während Männer mehrheitlich eine Rente von mehr als 750 € monatlich erhalten, bewegen sich die Renten der Frauen unter dieser „Armutgefährdungsgrenze“. 70 % der Renten der Frauen in den nBL bewegen sich unter 750 €, während dies bei 80 % der Renten von Frauen in den aBL der Fall ist. Dabei ist auf niedrigem Niveau eine gravierende Differenz zwischen den Renten von Frauen in den neuen und alten Bundesländern festzustellen. Die durchgängigen Erwerbsbiographien der Frauen noch aus DDR-Zeiten wirken sich zwar immer noch positiv aus, können den Abstand zu den Männern dennoch nicht schließen. Die nachfolgende Graphik zeigt dies deutlich:

Kleine Renten – große Renten Verteilung der Altersrenten in der Gesetzlichen Rentenversicherung



Fakt 2: Frauen haben oft die „schlechteren“ Jobs – das bleibt nicht ohne Folgen

Rund zwei Drittel der Niedriglohneempfänger und -empfängerinnen in Deutschland sind weiblich und die meisten sind ausgebildet. Weniger Frauen als Männer arbeiten in Betrieben mit Tarifbindung. Während 54,4 % der Betriebe, in denen Männer arbeiten, tariflich gebunden sind und damit bessere Arbeitsbedingungen vorhalten, sind es nur 45,6 % bei den Frauen. Dies wirkt sich auf die Bezahlung von Weihnachts- und Urlaubsgeld ebenso aus wie beispielsweise auf den Ausgleich von Überstunden. Während 37,9 % der Männer ihre Überstunden in Freizeit ausgleichen konnten, waren dies im Erhebungszeitraum 2008 nur 27,5 % der Frauen. Zuschläge für Überstunden bekamen nur 3,4 % der Frauen, hingegen 10,3 % der Männer. Die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld sind für Frauen alleine aus finanzieller Sicht weniger attraktiv.

Frauen müssen bei ihrem durchschnittlich geringeren Entgelt wesentlich länger arbeiten, um mit ihrer Nettorente das Grundsicherungsniveau zu erreichen. Bei einem angenommenen durchschnittlichen Grundsicherungsbedarf von ca. 665 € arbeitet heute ein Durchschnittsverdiener mit ca. 32.000 € brutto pro Jahr 28 Jahre; eine Frau mit ungefähr 75 % dieses Entgelts 37 Jahre und im Falle von Teilzeit oder sehr geringem Vollzeitentgelt mit einem Jahresbruttoentgelt von ca. 16.000 € theoretisch sogar 56 Jahre.

Es verwundert deshalb auf den ersten Blick nicht, wenn viele Frauen der Ansicht sind, die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbsarbeit würde sich nicht „lohnen“

und auf einen 400 €-Minijob ausweichen, der so gut wie keine Alterssicherung gewährleistet. Dies ist natürlich keine Lösung. Vielmehr muss eine ausreichende und möglichst lebensstandsichernde Alterssicherung angestrebt werden. Dabei ist der gute Wille der Frauen nicht immer ausschlaggebend. Gerade in Betrieben, in denen Frauen tätig sind, wie z.B. dem Einzelhandel, werden fast nur noch sozial ungesicherte Minijobs angeboten. Zudem beabsichtigt die FDP, die Geringfügigkeitsgrenze von 400 € auf 600 € anzuheben. Dies würde noch weniger sozialen Schutz für Frauen mit sich bringen.

Fakt 3: Frauen leben länger – von weniger

Frauen leben länger und beziehen deshalb auch länger Rente. Während im Jahr 1960 Frauen im Durchschnitt 9,6 Jahre und Männer 10,6 Jahre Rente bezogen, sind dies im Jahr 2008 bei Männern 15,1 Jahre und bei Frauen rd. 20 Jahre. Da Frauen eine längere Lebenszeit in der Rente verbringen, müssen gerade sie ein großes Interesse daran haben, eine auskömmliche Rente zu erhalten.

Fakt 4: Die Rentenreformen der letzten 20 Jahre wirken

Ein Vergleich der Renten des Rentenbestandes, also derjenigen Personen, die im Jahr 2008 Rentnerinnen und Rentner waren und des Rentenzugangs, also derjenigen Personen, die im Jahr 2008 Rentnerinnen und Rentner wurden, zeigt deutlich, wie drastisch die Nettobetragel gesunken sind. Am deutlichsten wird dies bei den Renten der Männer: Während die Bestandsrentner in den nBL noch eine durchschnittliche Nettorente von 999 € bezogen und

damit rund 50 € über den Renten der Bestandsrentnern in den aBL lagen, hat sich dies bei den Zugangsrentnern erstmals gedreht und die Renten in den nBL sind geringer als die in den aBL. Hinzu kommt, dass die Rentenzahlbeträge stark gesunken sind. Die Renten der Frauen sinken zwar nicht so stark wie die der Männer, sie bewegen sich aber bereits heute auf einem Armutsgefährdungsniveau. Bei einem angenommenen Grundsicherungsbedarf von rund 670 € ist festzustellen, dass Frauen diese Grenze nicht mehr erreichen (abgesehen von den Bestandsrentnerinnen in den nBL, die diese Grenze nur geringfügig überschreiten). Nachfolgende Zahlen zeigen dies deutlich:

Rentenbestand und Rentenzugang heute				
Nettobeträge; Quelle: Deutsche Rentenversicherung, Stand: 31.12.2008				
	Männer aBL	Männer nBL	Frauen aBL	Frauen nBL
Bestand	950 €	999 €	485 €	676 €
Zugang	822 €	818 €	468 €	652 €

Standardrente aBL: 1.100 €; Standardrente nBL: 980 €

Ursache dafür sind neben den arbeitsmarktpolitischen Gründen die zahlreichen „Rentenkürzungsreformen“ der letzten Jahre, wie z.B. die Verschlechterungen der rentenrechtlichen Berücksichtigung von Ausbildungszeiten, von Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld II und die Politik der sogenannten Beitragssatzstabilisierung. Sie hat aufgrund des immer stärker zu beobachtenden Rückzugs der Arbeitgeber aus der paritätischen Finanzierung der sozialen Sicherung zur Folge, dass nicht mehr der Beitragssatz erhoben wird, der zur Lebensstandardsicherung der Renten erforderlich wäre.

Hinzu kommt, dass die Politik der letzten zehn Jahre, die Alterssicherung auf drei Säulen – die gesetzliche, die betriebliche und die private Vorsorge – zu stellen, für Frauen noch weniger erfolgreich war als für Männer: Während rund ein Drittel der Männer Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung haben, sind es nur ca. 7 % der Frauen. Dabei betragen die Rentenbeträge der Frauen mit durchschnittlich 213 € weniger als die Hälfte als die der Männer.

Für eine private Alterssicherung fehlt vielen Frauen das notwendige Einkommen.

Welche Schlussfolgerungen sollten Frauen aus den genannten Fakten ziehen?

Rente muss zum Leben reichen. Die gesetzliche Rentenversicherung ist kein Reparaturbetrieb für eine verfehlte Arbeitsmarktpolitik: Wer nicht ausreichend sozialversicherungspflichtig erwerbstätig ist, ist im Alter oft nur ungenügend abgesichert. Deshalb muss Vollzeitwerbsarbeit zum Regelerwerbsmodell auch für Frauen werden. Dazu sind die Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich zu verbessern. Frauen dürfen nicht vor die Wahl gestellt werden: Karriere oder Familie. Bei der Berufswahl müssen Frauen das Entgelt und die damit verbundenen Folgen realistisch einschätzen. Dazu ist eine umfassende Information bereits in den Schulen erforderlich.

Wir brauchen ein modernes Frauen- und Familienbild, das auf die ökonomische und soziale Eigenständigkeit von Frauen ausgerichtet ist. Die Rentenkürzungsreformen der letzten Jahre müssen rückgängig gemacht werden. Alterssicherungspolitik muss wieder einen stärkeren Fokus auf das Soziale legen. Dazu sind beispielsweise rentenrechtliche Instrumente wie die Rente nach Mindesteinkommen, die heute nur noch für rentenrechtliche Zeiten bis 1992 gilt, fortzuführen und Zeiten der Arbeitslosigkeit besser rentenrechtlich zu berücksichtigen. Ein gesetzlicher Mindestlohn – aus Rentensicht – nicht unter 10 € würde Altersarmut gar nicht erst entstehen lassen.

Der Musterstandardrentner, der 45 Jahre ohne Unterbrechung durchschnittlich verdient hat und immer noch die Referenzbiographie bei der Rentenberechnung ist, entspricht schon lange nicht mehr der Realität. Richtig wäre es, aktuelle und damit realistische männliche und weibliche Musterbiographien den Berechnungen zugrunde zu legen.

Die wichtigste Schlussfolgerung und Botschaft ist jedoch: Rente ist wichtig und ein Thema, das gerade Frauen ein Leben lang interessieren und begleiten sollte.

Die Frau lebt nicht vom Mann allein

Von Familienernährerinnen, Verwaltungsangestellten und der Balance von Erwerbsarbeit und Privatleben

Ausgehend vom Veranstaltungstitel der Frauenvollversammlung an der Humboldt-Universität zu Berlin im Jahre 2010 „Die Frau lebt nicht vom Mann allein“ werden im Folgenden aus Sicht einer gewerkschaftlichen Frauenpolitikerin drei Aspekte des zugehörigen Themas näher beleuchtet. Erstens wird die Verfasserin der Frage nachgehen, wer die Familie eigentlich ernährt. Zweitens plädiert sie dafür, Frauenarbeitsplätze in der Hochschulverwaltung besser zu bezahlen. Und drittens werden noch einige Aspekte zur Work-Life Balance im Hochschulbereich – für Wissenschaftler/innen und für Beschäftigte in der Verwaltung betrachtet.

Wer ernährt die Familie?

Das Modell vom Mann als Familienernährer und der Frau als Zuverdienerin hält sich hartnäckig. Der Realität entspricht es aber schon lange nicht mehr. Nur noch in 48 % der Haushalte, in denen Frauen leben, werden diese von ihren Männern versorgt. Mittlerweile sind in vielen Haushalten Frauen zu „Familienernährerinnen“ geworden. Oft sind es alleinerziehende Frauen, die mit ihrem Einkommen für sich und ihre Kinder sorgen. Aber auch in Partnerschaften erzielen Frauen bisweilen ein höheres Einkommen als ihre Partner. Das kann durch eine besser bezahlte Tätigkeit der Frau im Vergleich zu ihrem Partner bedingt sein, oder resultiert aus der verunsicherten Erwerbsposition des Mannes - etwa bei Arbeitslosigkeit, geringfügiger Beschäftigung oder Erwerbsunfähigkeit.

Diese Veränderungen in den Beiträgen, die Männer und Frauen zum Haushaltseinkommen leisten, vollziehen sich vor der fortbestehenden beruflichen und sozialen Ungleichheit von Männern und Frauen. Nach wie vor sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert. Frauen verfügen meist über weniger Freizeit, da sie oft für den Familienhaushalt zuständig sind. Weibliche Beschäftigte verdienen im Schnitt weniger. Die geschlechtsspezifische Einkommenslücke ist zwar in Ostdeutschland insgesamt kleiner als in Westdeutschland, junge Frauen sind jedoch stärker davon betroffen als ältere.

Der Frage, wer die Familien tatsächlich ernährt - und zwar in den neuen Bundesländern und in Berlin -, geht nun Christina Klenner in einem Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung nach. Das Projekt trägt den Titel „Flexible Familienernährerinnen. Prekarität im Lebenszusammenhang von ostdeutschen Frauen?“ Folgende Fragen sollen beantwortet werden: Wie kommt es dazu, dass Frauen zu Familienernährerinnen werden? Wie wirkt sich diese Konstellation auf die Geschlechterarrangements aus? Welche Wandlungsprozesse der Geschlechterverhältnisse werden damit angestoßen oder weitergeführt? Um diese Fragen zu beantworten, untersucht Klenner insbesondere die Stellung von Familienernährerinnen in Partnerschaften, in Betrieben und in der Gesellschaft.

Klenner nimmt dabei auch jene Frauen in den Blick, die in Arbeitsverhältnissen arbeiten, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen und die zugleich Fürsorgeaufgaben (Kindererziehung, Pflege) haben. Im Rahmen des Projektes wird also der Zusammenhang flexibler und prekärer Beschäftigung mit den anderen Bereichen des Lebens beleuchtet. Besonderes Augenmerk gilt den Widersprüchen zwischen Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit.

Auch 20 Jahre nach dem Mauerfall ist - so ein Ergebnis des Projektes - die Hausfrauenehe in Ostdeutschland fast bedeutungslos. Die übergroße Mehrheit der ostdeutschen Frauen ist wirtschaftlich für sich selbst verantwortlich. Zu Beginn der 1990er Jahre hatten Frauen in den neuen Bundesländern einen Gleichstellungsvorsprung gegenüber ihren Geschlechtsgenossinnen im Westen. Die allmähliche Abkehr vom männlichen Ernährermodell hatte damit mehr als eine Generation früher begonnen. Dass beide Partner erwerbstätig sind, ist in Ostdeutschland nach wie vor die Regel. Doppelverdienerpaare dominierten im Jahr 2007 mit fast drei Viertel aller Paare. Rechnet man die Haushalte mit einem arbeitslosen Partner hinzu, ist die Quote damit genauso hoch wie 1990. Lediglich 6 % der Frauen in Paarhaushalten nehmen nicht am Erwerbsleben teil, führen also eine klassische Hausfrauenehe. In Westdeutschland liegt ihr Anteil bei 20 %.



Foto: privat

Frauke Gützkow

Die Politologin (Jahrgang 1961) arbeitet seit 1993 beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Ihre Schwerpunkte als Referentin für Frauenpolitik sind Geschlechtergerechte Bildung (zurzeit „Gewalt und Geschlecht in der Schule“ und die Debatte um Jungen als „Bildungsverlierer“), Gleichstellungsrecht und -praxis im Schulbereich und in der Hochschule, Organisationsentwicklung in der GEW unter Gesichtspunkten der Geschlechterdemokratie und des Generationenwechsels. Aktuell koordiniert sie die Leonardo da Vinci-Partnerschaft „Work Life Balance und geschlechtsspezifische Karrieremuster in Hochschule und Forschung“ mit Gewerkschaften in Großbritannien und Schweden.

Tel.: (069) 78973 - 306
frauke.guetzkow@gew.de
www.gew.de

Flexible Familienernährerinnen

Prekarität im Lebenszusammenhang von ostdeutschen Frauen?

Die Studie ist ein Projekt des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung unter Leitung von Dr. Christina Klenner in Kooperation mit dem Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer Berlin (SowiTra).

Im Mittelpunkt der Studie stehen abhängig beschäftigte Frauen in Ostdeutschland, die das Haupteinkommen ihrer Familie beziehen und damit zu „Familienernährerinnen“ geworden sind.

Auf der Grundlage von Daten des Sozioökonomischen Panels und eigens für das Projekt durchgeführten Befragungen möchte die Studie zwei Punkte erforschen: Zunächst geht es um die Frage, wie es dazu kommt, dass Frauen zu Familienernährerinnen werden und wie sich dies auf die Geschlechterarrangements auswirkt und daran anknüpfend um die Analyse der Arbeits- und Lebensbedingungen der Gruppe der Familienernährerinnen.

www.boeckler.de
www.sowitra.de

Teilzeitarbeit spielt für Frauen im Osten ebenfalls eine geringere Rolle als im Westen. Am häufigsten arbeiten beide Partner in Vollzeit. Allerdings: Die Zahl der Paare mit einer teilzeitbeschäftigten Frau nahm seit 1990 stetig zu, während die Zahl der Paare, bei denen Partner und Partnerin in Vollzeit arbeiten, deutlich abnahm. Ist das ein Hinweis auf traditioneller werdende Geschlechterarrangements? Kaum, denn die Zahl der Paar-Haushalte, in denen beide Partner ungefähr die gleiche Summe zum Einkommen beitragen, ist im Zeitverlauf praktisch unverändert geblieben. Inzwischen gibt es sogar weniger Paare als vor 20 Jahren mit einem männlichen Haupternährer.

Ostdeutsche Frauen sind heute häufiger Hauptverdienerinnen als zum Zeitpunkt der Deutschen Einheit, ihre Einkünfte sind jedoch teilweise sehr niedrig. Damit gilt: Ohne die Arbeitslosigkeit und unfreiwillige Teilzeit oder Minijobs würden noch mehr Frauen ein eigenes, ihre Existenz sicherndes Einkommen erzielen. Ein Wandel hin zu einem traditionelleren Geschlechterverhältnis lässt sich somit aus den Daten nicht ablesen. Die Ehe gilt im Osten kaum als die typische Form der Absicherung von Mutter und Kindern trotz steuerlicher Anreize.

Verwaltungsangestellte an Universitäten – Frauenarbeit anerkennen und besser bezahlen

Die Arbeit in Verwaltung, Technik, Service und Beratung wird an Hochschulen und Forschungseinrichtungen von überdurchschnittlich vielen Frauen erbracht. Sie leisten wissenschaftsunterstützende und wissenschaftsnahe Dienstleistungen für die Erfüllung aller Aufgaben der Hochschulen. Die Aufwertung der Arbeit muss in einer Stärkung der Rechte von Personalvertretungen für diese Beschäftigten und in einer verbesserten und diskriminierungsfreien tariflichen Eingruppierung ihren Ausdruck finden.

Auch an der Humboldt-Universität folgte der Anreicherung und Aufwertung der Tätigkeiten in den letzten Jahren keine Verbesserung der Eingruppierung und der Bezahlung. Außerdem ist das Land Berlin in den vergangenen Jahren tarifpolitisch eigene Wege gegan-

gen: Arbeitszeit und Einkommen wurden abgesenkt. Da die gleiche Leistung erbracht werden musste, bedeutete dies eine Arbeitsverdichtung bei niedrigerem Einkommen. Diese Absenkung ist zum 31. Dezember 2009 ausgelaufen. Die Gewerkschaften haben zwischenzeitlich mit der Humboldt-Universität zu Berlin Tarifverhandlungen geführt, mit dem Ziel der Überleitung in das neue Tarifrecht und der Angleichung der Bezahlung an das Niveau der anderen Länder. In der Folge wurden ein Tarifvertrag zur Übernahme des TV-L und der Lohn- und Vergütungstarifvertrag unterzeichnet. Maßgebend für die Zustimmung der Gewerkschaften zu diesen Tarifverträgen war vor allem, dass die von der Humboldt-Universität bis dato angestrebte dauerhafte Absenkung der Jahressonderzahlung befristet wird und außerdem die Anbindung an das Land Berlin bzw. das Länderniveau auf Grundlage der West-Regelungen erfolgen wird.

Die Finanz- und Personalausstattung der Berliner Hochschulen ist unzureichend um die wachsenden Aufgaben zu bewältigen. Die Arbeitsbelastung für das Verwaltungspersonal hat durch neue Studiengänge, durch doppelte Abiturjahrgänge und durch „Riesenforschungsprogramme“ zugenommen. Die Personalausstattung hat damit nicht schrittgehalten. Die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen stellt die Prüfungsämter vor neue Herausforderungen, die Aufgaben in der Verwaltung der Drittmittelprojekte haben zugenommen, das Drittmittelaufkommen hat sich in den letzten Jahren verzehnfacht bei gleichbleibender Personalausstattung. Dieser Widerspruch, einerseits Exzellenzuniversität sein zu wollen, andererseits am unteren Ende der Bezahlung zu liegen, scheint die politisch Verantwortlichen nicht sonderlich zu bewegen.

Die klassischen frauenpolitische Forderungen nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit und Aufwertung von Frauentätigkeiten hat hier an der Humboldt-Universität eine doppelte Dimension: Es hat eine Aufwertung der einzelnen Arbeitsplätze stattgefunden, durch die zusätzliche Übertragung weiterer Arbeiten sind mehr selbstständige Entscheidungen zu treffen. Die materielle Anerkennung der aufgewerteten Tätigkeiten steht jedoch noch aus.

Work-Life-Balance

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft betreibt ein Kooperationsprojekt mit Partnergewerkschaften aus Schweden und Großbritannien, das Work-Life-Balance und geschlechtsspezifische Karrieremuster zum Thema hat. Es wird im Rahmen des Leonardo Da Vinci-Programms von der EU unterstützt. Im Vergleich unterschiedlicher Wissenschaftssysteme und sozialstaatlicher Rahmenbedingungen zeigen sich eine Reihe von Unterschieden. Infolgedessen verändert sich der Blick auf „die“ Wissenschaft und zugleich ergeben sich Denkanstöße für politische Forderungen.

Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft gehen danach immer noch einseitig zu Lasten von Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und administrativ-technischen Mitarbeiterinnen und fördern so die Ausgrenzung von Frauen aus der Wissenschaft. Das im Wissenschaftsbetrieb vorherrschende Familienverständnis ist veraltet und erweist sich zunehmend als Innovationshindernis. Eine Entmystifizierung des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung ist erforderlich, um ein Professionsverständnis herbeizuführen, das Wissenschaft als normales Berufsfeld begreift. Noch wirken Hochschulstrukturen und Wissenschafts- und Fachkulturen so zusammen, dass Frauen im Wissenschaftssystem „integrierte Außenseiterinnen“ sind.

In Deutschland, Großbritannien und Schweden dominieren Männer den Wissenschaftsbetrieb. Mutterschaft wird häufig als unvereinbar mit einer akademischen Karriere gesehen, Elternzeit und Teilzeitarbeit werden wenig akzeptiert. In Schweden beobachten die Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen jedoch graduelle Veränderungen der Arbeitsplatzkultur: Junge Wissenschaftler beiderlei Geschlechts fordern familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein, Elternzeit wird üblicherweise respektiert.

Der zentrale Punkt für eine verbesserte Work-Life-Balance und für mehr Frauen in der Wissenschaft ist in Schweden die Tatsache, dass es mehr unbefristete Positionen gibt. In Großbritannien wächst der Anteil der Befristungen

und in Deutschland existieren nur sehr wenige Dauerpositionen unterhalb der Professur. Die anachronistische Personalstruktur der deutschen Hochschulen ist jedoch nicht nur der Gleichstellung abträglich, sie ist auch nicht aufgabengerecht. Eine aufgabengerechte Personalstruktur sollte zugleich flexibler und weniger hierarchisch sein. Eine transparente Arbeitsteilung zwischen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie technischem und Verwaltungspersonal ist auch in Hochschulen möglich, um die Vielfalt der Aufgaben in Forschung, Lehre, wissenschaftlicher Weiterbildung, Wissenstransfer und Wissensmanagement im Team zu bewältigen.

Auch der Vergleich der Kinderbetreuung im Projekt zur Work-Life-Balance ist aufschlussreich: Während in Deutschland die Kita-Plätze nicht ausreichen und in Großbritannien die Plätze knapp und teuer sind, profitieren schwedische Hochschulbeschäftigte von der flächendeckenden kommunalen Ganztageskinderbetreuung. Noch ein weiterer Aspekt ist interessant: Während in Deutschland die Diskussion um die Öffnungszeiten von Kitas an Hochschulen auf die Anpassung an die wissenschaftsüblichen Arbeitszeiten abzielt, wird in Schweden von Wissenschaftler/innen nicht in Frage gestellt, dass die Öffnungszeiten die üblichen Arbeitszeiten sind. Die GEW fordert Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für alle Kinder, die allen Hochschulmitgliedern offen stehen. Die Rücksichtnahme auf die besonderen Belange von Kolleginnen und Kollegen in Hochschule und Forschung mit Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen ist in den Strukturen und in der Kultur der Wissenschaftseinrichtungen zu verankern.

Das Tarifrecht im Dornröschenschlaf?

Die Lohn(un)gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern



Foto: Lana Tavits

Christine Druse

Die Autorin ist dezentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität für die Universitätsverwaltung. Zudem arbeitet sie dort in der technischen Abteilung und ist Mitglied im Gesamtpersonalrat für die GEW.

Tel.: (030) 2093 - 99918
christine.druse@uv.hu-berlin.de

Neueste Untersuchungen der EU belegen, dass das Entgeltgefälle (Gender Pay Gap) zwischen Männern und Frauen in Deutschland 23,4 % beträgt. In Italien ist die Abweichung hingegen mit 4,9 % europaweit am geringsten. Die Tarifungerechtigkeit in Deutschland ist also nicht nur eine gefühlte. Um das dezidiert zu belegen, gründete sich 1995 die Arbeitsgruppe MTV bei der BuKoF (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen). Diese AG setzt sich speziell mit der Entgeltung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung an Hochschulen auseinander.

Drei Jahre später - also 1999 - untersuchte die Gewerkschaft ÖTV mit Hilfe des Arbeitsbewertungssystems ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach KATZ und BAITSCH) Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst, u. a. in der Stadtverwaltung Hannover. Dabei wurde deutlich, dass im BAT spezielle Tarifeile für solche Berufe existieren, in denen überwiegend Männer arbeiten. Für Berufe, die vorwiegend von Frauen besetzt sind, sind von vornherein geringere Entgelte vorgesehen. Diese unmittelbar diskriminierenden Merkmale gehen mit den rechtlichen Grundlagen wie dem Grundgesetz nicht konform und müssen daher geändert werden. Ein diskriminierungsfreies Tarifrecht sollte dann mit dem TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) und TVL (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) geschaffen werden.

Erfahrungen aus anderen Ländern

Im Oktober 1999 wurde durch das kanadische Menschenrechtstribunal in der Provinz Ontario zur Frage Lohngerechtigkeit ein wichtiges Urteil gefällt. Demnach werden Unternehmen, die gegen die Lohngerechtigkeit verstoßen, empfindliche Sanktionen auferlegt. Bereits 1997 war in Kanada ein Gleichstellungsgesetz sowohl für den öffentlichen wie auch für den privaten Sektor verabschiedet worden. Danach haben Betriebe schon mit zehn Beschäftigten eine Berichtspflicht zum Thema Lohngerechtigkeit und die Betriebskontrollenrichtungen müssen zu 50 % aus Frauen bestehen. Auch in der Schweiz können Verstöße gegen die Lohngerechtigkeit mit Lohnnachzahlungen rückwirkend bis zu fünf Jahren geahndet werden.

Der Fall Deutschland

Auch in der BRD wurde das Thema Lohngerechtigkeit immer wieder diskutiert. So etwa 1985, nachdem die Bundesregierung das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau unterzeichnet hatte, womit sie sich nach Artikel 11 (Abs. 1 Abschnitt d) des Übereinkommens ausdrücklich verpflichtete, alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Berufsleben zu treffen.

Am 23. Juni 1999 beschloss der Deutsche Bundestag, dass im Rahmen des Programms „Frau und Beruf“ ein umfassender Bericht zur Lohngleichheit und ökonomischen Situation von Frauen vorgelegt werden soll. Den Auftrag erhielt das WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans Böckler Stiftung), das den Bericht im Juli 2001 vorlegte. Darin festgestellt wurde, dass Frauen in der beruflichen Bildung gegenüber den Männern aufgeholt hätten. Die Erwerbsorientierung von westdeutschen Frauen sei zudem in den neunziger Jahren weiter angestiegen. Bei den ostdeutschen Frauen wäre diese Erwerbsorientierung sogar schon seit den fünfziger Jahren vorhanden gewesen. Allerdings reduzierte sie sich in den neunziger Jahren von ca. 88 % auf 72,2 %. Ein großer Teil der Frauen war und ist in Teilzeit beschäftigt. In Führungspositionen betrug der Anteil von Frauen im Durchschnitt gerade einmal 10,5 %. Je höher das Ausbildungsniveau, desto größer war und ist der geschlechtsspezifische Einkommensabstand. Der Bericht analysierte darüber hinaus die vielfältigen Ursachen der Geschlechterdifferenzen in der Erwerbsarbeit und beim Einkommen. Als ein Grund angeführt wurden traditionelle Geschlechterrollen im Zusammenleben von Mann und Frau.

Der Bericht kritisierte die Defizite bei den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, der Ferienbetreuung und Ganztagsversorgung. Bemängelt wurden auch rechtliche Vorgaben, die es für das Familieneinkommen attraktiv machen, dass Frauen gar nicht oder nur Teilzeit arbeiten. Genannt wurden hier u.a. folgende Punkte:

- im Steuerrecht der Splittingvorteil,
- im Sozialversicherungsrecht die gratis Inanspruchnahme der Kranken- und Pflegeversicherung der Ehemänner.

Weiter verwiesen die Wissenschaftler darauf, dass bei den Arbeitsbewertungen oftmals Anforderungen fehlen, die für frauendominierte Tätigkeiten typisch sind. So werden z. B. Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit bei Sekretärinnen und Schreibkräften oder Einfühlungsvermögen und Muskelkraft bei Alten- und Krankenpflegerinnen völlig außer Acht gelassen.

Die Bundesregierung hat nicht allzu viel aus diesem Bericht gelernt, was am Hartz-IV-Gesetz (stufenweise Einführung von 2003 bis 2005) deutlich wird. Es legt u. a. fest, dass arbeitslose Frauen berufstätiger Männer keinen Anspruch auf Stellenangebote von der Bundesagentur für Arbeit haben, da sie eine Bedarfsgemeinschaft bilden. Er ist der Verdienener, sie lediglich die Zuverdienerin. Auch die Einführung der Elternzeit für Männer kann über die eigentlichen Probleme nicht hinwegtäuschen.

Warum sind schließlich die Debatten um Mindestlöhne größtenteils eine Debatte um Frauenlöhne? Weil gerade frauenspezifische Berufsgruppen mit einem Stundenlohn von teilweise fünf, sechs Euro bedacht sind. Im öffentlichen Dienst mag es aufgrund der Tarifbindung nicht ganz so gravierend sein, aber frauentypische Berufsbilder haben nach wie vor die Facetten von vor 50 Jahren und werden auch dementsprechend entgolten.

Historisch gesehen war die Erwerbstätigkeit von Frauen keineswegs selbstverständlich. Noch Mitte des vergangenen Jahrhunderts hatten Mädchen im Durchschnitt eine deutlich niedrigere Schulbildung als Jungen. Doch das sollte ein Ende finden: Bedingt durch zwei Weltkriege, waren unsere Großmütter und Mütter gezwungen, ehemals männlich besetzte Berufe zu übernehmen, da Männer fehlten.

Sekretär - Sekretärin

Ein gutes Beispiel für die Veränderung von Berufsbildern ist der Beruf der Sekretärin. Ein

secretarius war ein Mensch, der die Geschäftsgeheimnisse – in der Regel für hochgestellte Persönlichkeiten – überwachte. Bis zum Ende des 19. Jahrhunderts ist – zumindest in der Literatur – stets von männlichen Sekretären zu lesen. Erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts wird die Sekretärin der typische Frauenberuf wie wir ihn heute kennen.

Lange vorbei ist die Zeit der mechanischen Schreibmaschine, des Abtippens von Briefen und Manuskripten oder des Schreibens nach Diktat. Heute liegen die Aufgaben einer Sekretärin überwiegend in der Organisation, Kommunikation und Verwaltung. Der Umgang mit der sich stetig verändernden Informationstechnik sollte perfekt beherrscht werden. Souveräner Umgang mit moderner Bürotechnik und Fremdsprachenkenntnisse werden als selbstverständlich vorausgesetzt. Immer mehr Sachbearbeitungsgebiete werden in die Sekretariate verlagert, wie bspw. das Erstellen von Drittmittelanträgen, Budgetverwaltung bis hin zur selbstständigen Planung, Durchführung und Abrechnung von wissenschaftlichen Konferenzen.

Diese Arbeitsverdichtung mit dem gleichen Personal ist kaum zu bewältigen. Für die Umsetzung all dieser Aufgaben müssen die Kolleginnen Entscheidungsfreude und eine ständige Qualifikationsbereitschaft besitzen. Während sich die Berufe verändern, befindet sich das Tarifrecht nun schon seit ca. 40 Jahren im Dornröschenschlaf. Wann wird die Politik es wachküssen?

Rechtlicher Rahmen

Inzwischen gibt es einige rechtliche Grundlagen für das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, beispielsweise:

- Artikel 141 des Amsterdamer Vertrages von 1997
- die EWG Richtlinie 75/117
- die EG Richtlinie 97/80
- Artikel 3 des Grundgesetzes
- § 612 Abs 3 des BGB

Resolution Sekretariatsarbeitsplätze

Eine große Welle der Unterstützung

Große Welle der Unterstützung

689 weibliche wie männliche Angehörige der Humboldt-Universität unterstützen die Forderungen der Frauen in den Sekretariaten und haben ihrer Stimme durch eine Unterschrift Gewicht verliehen. Zusammen mit der zentralen und den dezentralen Frauenbeauftragten bilden diese 689 Stimmen der Humboldt-Universität einen Chor, der nicht ungehört bleiben kann. 689 Menschen aus diversen Fakultäten und Instituten und auf verschiedenen Beschäftigungspositionen machen deutlich, dass sie nicht nur die nachvollziehbaren Forderungen der Frauen in den Sekretariaten unterstützen, sondern ihnen ebenso ein reibungsloser Fortgang verwaltungstechnischer Abläufe im Wissenschaftsbetrieb wichtig ist.

Kontakt

Wenn Sie mehr zur Resolution und dem weiteren Vorgehen erfahren wollen, wenden Sie sich an Sabine Ruhm, die Stellvertretende Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität.

Tel.: (030) 2093 - 2840
frauenbeauftragte@hu-berlin.de

Anlässlich der Frauenvollversammlung am 8. März 2010 wurde zahlreichen Gästen eine gemeinsam von allen Frauenbeauftragten initiierte und erarbeitete Resolution vorgestellt, die durch einen Vortrag der dezentralen Frauenbeauftragten der Wirtschaftswissenschaften, Susanne Lenzen, erläutert wurde. Innerhalb von 53 Tagen setzten 689 Angehörige der Humboldt-Universität ihre Unterschrift unter die Resolution, die in den meisten Fakultäten und Instituten ausgehängt worden war. Nachfolgend finden Sie den Text der Resolution.

Die Qualifizierungsvoraussetzungen und die geforderten fachlichen und sozialen Kompetenzen für die Arbeit in einem Hochschulsekretariat sind deutlich gestiegen.

Die Anforderungen sind durch den Einsatz von immer mehr und komplexerer IT und aufgrund der Arbeitsverdichtung und Beschleunigung mit gleichem Personal kaum noch zu bewältigen.

Herausforderungen nehmen die Mitarbeiterinnen, speziell der Sekretariate der Humboldt-Universität gern an; aber in den vergangenen Jahren sind zunehmend verantwortungsvollere Arbeiten von der Sachbearbeitung aus der Verwaltung auf die Sekretariate delegiert worden, so z.B. die Erstellung von Drittmittelanträgen und die Budgetverwaltung nach Vorgaben des Drittmittelgebers, die selbständige Planung, Durchführung und Abrechnung von wissenschaftlichen Konferenzen und anderen Veranstaltungen, die Organisation von Prüfungen einschließlich An- und Abmeldungen, die Bearbeitung von Promotions- und Habilitationsverfahren, das Übertragen von Daten für das KVV (Agnes), ferner die Unterstützung bei Berufungsverfahren, eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit, ein professionelles Kontaktmanagement, z.T. fremdsprachige sowie inhaltliche Recherchearbeiten, qualifizierte Layout-Tätigkeiten für Berichte und andere Publikationen und weitergehende anspruchsvolle Management-Tätigkeiten (Schnittstelle Verwaltung, Lehre, Forschung).

Dies bedeutet zum einen den Transfer dieser Aufgaben in niedriger bezahlte Tarifgruppen. Zum anderen ist die Berufsbezeichnung „Se-

ekretärin“ für solche Tätigkeitsfelder unangebracht. Sie muss vielmehr in „Assistentur im Wissenschaftsbetrieb“ umbenannt werden.

Wir, die Frauen und Männer der Humboldt-Universität, unterstützen die Frauen, die in den Sekretariaten tätig sind, in ihrer Forderung, dass auch die Tarifverträge an diese neuen Anforderungen angepasst und die Stellenbeschreibungen aktualisiert werden. Auch „Sekretärinnen“ müssen leistungsbezogene Entwicklungsperspektiven aufgezeigt werden.

Es kann nicht erwartet werden, dass „Sekretärinnen“ wie selbstverständlich bei gleicher Entlohnung immer komplexere, umfassendere und qualifiziertere Arbeiten durchführen. Diese müssen vielmehr anerkannt und dabei auch – entsprechend einer Assistenz im Wissenschaftsbetrieb – monetär honoriert sein. Eine adäquate Bezahlung ist notwendig.

Wir fordern die Universitätsleitung daher eindringlich auf, die Berufsbezeichnung „Sekretärin“ zu ändern sowie im Rahmen der laufenden Tarifverhandlungen eine Höherbewertung der Sekretariatsarbeitsplätze vorzunehmen!

Der Präsident

Die Unterschriftenlisten zur Resolution wurde dem Präsidenten der Humboldt-Universität überreicht. Er hat sie freundlich entgegen genommen.

Die versteckten Managerinnen

Hochschulsekretärinnen verdienen mehr

Eines ist sicher: Würden die Hochschulsekretärinnen streiken, liefe in den Instituten schnell nichts mehr. Und tatsächlich ist die Unzufriedenheit in diesem Bereich groß, die Unruhe wächst.

Denn die Leistungen der Hochschulsekretärinnen werden – trotz der herausragenden Bedeutung der engagierten und qualifizierten Arbeit dieser Assistentinnen im Wissenschaftsbereich – kaum anerkannt. Doch es gibt Hoffnung: Überall im Land bewegt sich was – und es werden immer mehr, die sich anschließen wollen.

Lange Zeit hat niemand über sie geredet oder geschrieben. Warum auch, waren sie doch als Angestellte im Schreibdienst zu einer Tätigkeit „ohne eigenes Gedankengut“ verpflichtet. Was aber alle längst wussten, wurde 1992 im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit aufgezeigt: Der Beruf einer Hochschulsekretärin ist ein Paradebeispiel geschlechtspezifischer Diskriminierung. Leider wurde das Ergebnis dieser Arbeit nicht weiterverfolgt.

Auch die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen hatte 1999 ein wissenschaftliches Forschungsprogramm initiiert, das untersuchen sollte, inwieweit der Grundsatz der Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung an Hochschulen umgesetzt ist. Das Ergebnis war eindeutig: „Alles was Recht ist – Hochschulsekretärinnen verdienen mehr“ lautete die Zusammenfassung für Deutschland.

Bereits damals hieß es: „Die praktische Umsetzung dieser Erkenntnis in tarifpolitische Regelungen obliegt den Tarifparteien des öffentlichen Dienstes.“ Die Dienstherrn aber versuchen, diese Forschungsergebnisse einfach zu ignorieren. Doch eine wachsende Gruppe will diese strukturelle Gehaltsbenachteiligung in diesem frauentypischen Beruf nicht länger hinnehmen. Immer lauter werden die Forderungen nach einer neuen, gerechteren und diskriminierungsfreien Entgeltordnung, die sich an den EU-Vorgaben orientiert und Frauenarbeit aufwertet.

An vielen Hochschulen haben sich Sekretärinnen bereits zusammengeschlossen, seit zwei Jahren gibt es bundesweite Treffen und ein Netzwerk aktiver Hochschulsekretärinnen ist

entstanden. Sie haben es sich selbst zur Aufgabe gemacht, nicht mehr alles hinzunehmen, sondern für ihre Ziele gemeinsam zu kämpfen. Sie schreiben Briefe an Hochschulleitungen, Abgeordnete und Ministerien, verfassen Positionspapiere und Resolutionen, starten Unterschriftenaktionen und Aktionstage und organisieren Protestmärsche. Damit wollen die heimlichen Managerinnen der Lehrstühle auf ihre Situation aufmerksam machen und um Unterstützung werben.

Nach 40 Jahren Schattendasein bringt ihr aktives Aufbegehren sie endlich zunehmend in den Fokus der Öffentlichkeit – ganz im Sinne von „Tue Gutes und rede darüber“. Selbst die Presse reagiert inzwischen.

Unbedingt zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang der Beitrag von Tanjev Schultz in der Zeitschrift *Forschung und Lehre* mit dem wunderbaren Titel „Ein Lob der Sekretärin“. Das ist nicht nur Balsam für die oft so geschundenen Seelen der Hochschulsekretärinnen – er motiviert auch zum Weitermachen!

Simone Deutschmann

Die Autorin ist an der Technischen Universität Berlin als Hochschulsekretärin tätig. Ihr Beitrag ist bereits im *biwifo report*, dem Infoblatt der ver.di-Gruppe Bildung, Wissenschaft und Forschung, erschienen.

simone.deutschmann@tu-berlin.de

Foto: iStockphoto.com



Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

Eine Initiative zur Förderung der Gleichstellung

Lenkungsgruppe Gleichstellung

Kontakt zur Lenkungsgruppe Gleichstellung erhalten Sie über
Dr. Ursula Fuhrich-Grubert

Tel.: (030) 2093 - 2840
frauenbeauftragte@hu-berlin.de

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat 2008 „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ als Selbstverpflichtung formuliert. Ziel des zugehörigen Konzeptes ist u.a. bis 2013 den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen in den Mitgliedseinrichtungen erheblich zu steigern. Dementsprechend verpflichteten sich die Einrichtungen Stellung zur Umsetzung der Standards zu beziehen und Ziele für die Steigerung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen zu definieren.

Besagter Selbstverpflichtung ist die Humboldt-Universität nachgekommen. Sie hat im Frühjahr 2010 eine umfassende Stellungnahme zu den Gleichstellungsstandards vorgelegt, worin sie sich nachdrücklich zu deren Umsetzung verpflichtet. Weiter verweist sie auf die bereits seit längerem etablierten, zahlreichen und erfolgreichen Instrumente und Maßnahmen zur Förderung und Sicherung der Gleichstellung: So existiert z. B. ein finanzielles Anreizsystem zur Frauenförderung, ein W1-Programm für Wissenschaftlerinnen, das Projekt „FiNCA - Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof“ oder das Programm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur „ProFiL“. Ferner hat sich die Humboldt-Universität umfassend und erfolgreich an Programmen des Bundes und des Landes Berlin beteiligt, um vorgezogene Nachfolgerungen für Frauen einzuwerben.

Zukünftig sollen alle diese Instrumente und Maßnahmen zur Realisierung eines gleichstellungspolitischen Gesamtkonzeptes unter Nutzung und Weiterentwicklung des 2007 erarbeiteten Gleichstellungskonzeptes systematisch gebündelt, kontinuierlich aufeinander abgestimmt und nachhaltig erweitert sowie in die strukturelle Gesamtentwicklung der HU und deren Strukturplanung integriert werden. Konkret soll dieser Prozess von einer Lenkungsgruppe Gleichstellung begleitet und nachhaltig unterstützt werden. Des Weiteren soll ein kontinuierliches und differenziertes Gender-Controlling entwickelt und aufgebaut werden. Ziel ist es, das Potenzial für die Entwicklung zukünftiger Gleichstellungsaktivitäten zu eruieren und Maßnahmen zu seiner Sicherstellung zu konzipieren. Schließlich sind in der Selbstverpflichtung

Ziele der Humboldt-Universität zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen insgesamt sowie heruntergebrochen auf die Fakultäten festgelegt worden: So soll insbesondere der Anteil von Frauen auf ordentlichen Professuren von 18 % im Jahr 2010 auf 22,4 % im Jahr 2012 gesteigert werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, sollen weitere hochschulinterne Anreiz- und Bonussysteme etabliert werden. Dazu gehört eine finanzielle Unterstützung zum Verbleib von Frauen in der Wissenschaft und zur verstärkten Netzwerkbildung von Wissenschaftlerinnen genauso wie die Bereitstellung einer Infrastruktur, welche die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium, Beruf und Familie erleichtert sowie Maßnahmen zur Sichtbarmachung von Frauen in der Wissenschaft.

Eine Reihe neuer Instrumente zur gleichstellungsorientierten Qualitätssicherung wurden bzw. werden vor diesem Hintergrund in 2009 bzw. 2010 bereits etabliert: Seit Dezember 2009 ist die Humboldt-Universität als „familiengerechte Hochschule“ zertifiziert und in der Folge hat am 1. Juni 2010 ein Familienbüro seine Arbeit aufgenommen. Im Dezember 2009 wurde ein Gleichstellungsfonds in Höhe von 250.000 € eingerichtet und in 2010 bereits ausgeschrieben. Sodann wurde in 2009 erstmals die Zeitschrift „humboldt chancengleich“ publiziert. Im Januar 2010 wurde schließlich der Beschluss zur Vergabe des Caroline-von-Humboldt-Preises gefasst. Mit 15.000 € Preisgeld ist er einer der am höchsten dotierten Forschungspreise für eine Wissenschaftlerin in Deutschland. Die erstmalige Preisverleihung wird am 13. Oktober 2010 stattfinden.

„Die Humboldt-Universität hat das ausdrückliche Ziel, eine sowohl auf struktureller wie personeller Ebene durchgängig geschlechtergerechte Hochschule zu werden!“ So lautet der letzte Satz der Stellungnahme der Humboldt-Universität zu den Gleichstellungsstandards der DFG. In Umsetzung der geplanten Maßnahmen kommt sie diesem Ziel fraglos ein großes Stück näher. Bereits jetzt befindet sie sich im Stadium 4 der Umsetzung und wird damit von der DFG als „vorbildlich“ eingestuft.



Stellungnahme der HU

Die Broschüre „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards. Stellungnahme der Humboldt-Universität zu Berlin“ erhalten Sie im Büro der Zentralen Frauenbeauftragten. Zudem können Sie die pdf-Datei unter gremien.hu-berlin.de/frb/aktiv herunterladen.

fokus.frau

Angebote für Frauen an der Humboldt-Universität

Bereits seit geraumer Zeit existieren an der Humboldt-Universität verschiedene wichtige und ausgezeichnete Angebote, deren Zielgruppe Frauen aller Statusgruppen sind. Nun endlich erscheinen diese gebündelt und auf einen Blick.

Die berufliche Weiterbildung bietet zum Beispiel jährlich Trainings auf dem Gebiet der Rhetorik oder Selbstrepräsentation an, ferner Veranstaltungen zur Karriereplanung oder Führungsseminare. Als Teilnehmerinnen werden Nachwuchswissenschaftlerinnen der Humboldt-Universität angesprochen, aber auch Mitarbeiterinnen aus Verwaltung und Technik. Gleichzeitig gibt es in der Regel ein entsprechendes Angebot für Studentinnen durch das Career Center der Humboldt-Universität. Darüber hinaus bietet die Psychologische Beratung der Humboldt-Universität spezielle Kurse an, um im Falle von Schwierigkeiten mit dem Studium, wie etwa bei Prüfungs- oder Redeängsten, die ganz spezifischen Probleme, die Studentinnen hier haben können, zu bearbeiten.

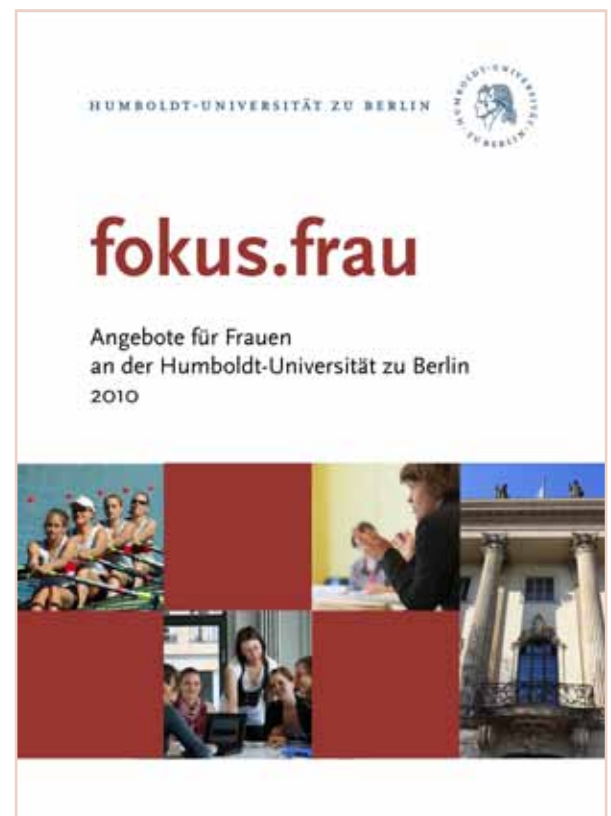
Schließlich wird im Rahmen des Hochschulsports ein vielfältiges Sport- und Gesundheitsangebot bereitgestellt, dessen Vielfalt sich auch in den unterschiedlichsten Kursangeboten für Frauen spiegelt – genannt seien Kurse wie Boxen, Selbstverteidigung, Fußball, Rugby u.v.m. Ferner bietet der Hochschulsport studierenden Spitzensportlerinnen im Verbund mit Mentorinnen auf Instituts- und Fakultätsebene Unterstützung in der Umsetzung einer „dualen“ Karriereplanung.

Abschließend sei auf das Mentoringprogramm von FiNCA (Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof) für Promovendinnen aus den Naturwissenschaften und auf ProFiL, das sehr erfolgreiche, hochschulübergreifende Programm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur verwiesen.

Alle diese ausgezeichneten Kurse, Seminare und Programme wurden bisher an der Humboldt-Universität nicht nur durch die verschiedensten Serviceeinrichtungen und Projekte angeboten, sondern dementsprechend auch an den verschiedensten Stellen in der Humboldt-

Universität publik gemacht. In Kooperation mit der Zentralen Frauenbeauftragten werden diese Angebote nun zukünftig nicht nur noch besser aufeinander abgestimmt und miteinander koordiniert, sondern in „fokus.frau“ auch zusammengefasst und gebündelt vorgestellt werden.

Darüber hinaus finden sich in „fokus.frau“ Hinweise auf individuelle Beratungsangebote für Frauen sowie auf die Kommission für Frauenförderung und damit auf die besonderen Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung von Wissenschaftlerinnen an der Humboldt-Universität.



fokus.frau

Das Faltblatt ist bei den im Text genannten Stellen ausgelegt.

Zudem können Sie fokus.frau auf der Homepage der Zentralen Frauenbeauftragten als pdf-Datei herunterladen:

gremien.hu-berlin.de/frb/aktiv

Veranstaltet

Tradition und Aufbruch - Frauenvollversammlung 2010

Dr. Gabriela Lindemann

Die Autorin ist dezentrale Frauenbeauftragte der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät II. Sie arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Informatik.

Tel.: (030) 2093 - 3170

lindemann@informatik.hu-berlin.de

Wie sagt man doch, wenn man sich einen wichtigen Termin freihält: „Der Tag ist mir heilig“. Und da der Internationale Frauentag an unserer Universität diesmal unter dem Motto „Die Frau lebt nicht vom Mann allein“ auch für geistige Inspiration im Hinblick auf die ökonomische Situation von Frauen sorgte, war der Veranstaltungsort, die „Heilig-Geist“-Kapelle als Bestandteil des Gebäudes der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in vielerlei Hinsicht passend gewählt.

Im Hauptteil der Veranstaltung gab es Impuls-Referate zum Motto des Tages von Frauke Gützkow (Referentin für Frauenpolitik der GEW) und Judith Kerschbaumer (Leiterin Sozialpolitik bei ver.di) mit anschließender Diskussion unter der Moderation von Prof. Dr. Nickel. Herausgestellt wurden dabei die Doppelbelastung von Frauen in Beruf und Familie, anachronistische Personalstrukturen an den Universitäten mit überholten Eingruppierungsbeschreibungen und die Auswirkung der letzten Rentenreform mit der Abwertung von Ausbildungs- und Kindererziehungszeiten.



Fotos: Lana Tavits

Etwa 120 Teilnehmerinnen, der Vizepräsident für Forschung Prof. Dr. Linscheid und der Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät Prof. Dr. Günther waren der Einladung gefolgt. Im Fokus der diesjährigen Veranstaltung stand die Situation unserer Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik. So dankte Prof. Dr. Linscheid in seiner Begrüßungsrede besonders den Frauen aus dem „Sonstigen Bereich“ und stellte die ständig wachsenden Herausforderungen an die Mitarbeiterinnen unserer Universität, die mit „logistischen Höchstleistungen in Beruf und Familie“ einhergehen, heraus. Ob den guten Worten auch Taten folgen?

Anschließend stellte sich unsere neue Zentrale Frauenbeauftragte Dr. Ursula Fuhrich-Grubert vor. Erst seit wenigen

Monaten im Amt, hat sie bereits einige Projekte, die von ihrer Vorgängerin initiiert wurden, abgeschlossen. So z.B. die Einrichtung eines Gleichstellungsfonds an unserer Universität. Sie hat aber auch Neues auf den Weg gebracht, wie die Zeitschrift „humboldt chancengleich“. Die von ihr in Kooperation mit der Lenkungsgruppe Gleichstellung erarbeiteten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ an der Humboldt-Universität gehören laut der DFG bundesweit zu den Besten (vgl. dieser Ausgabe, S. 16).



Judith Kerschbaumer und Prof. Dr. Hildegard Nickel

Doch kommen wir zum Aufbruch und beginnen mit dem „Kehren vor der eigenen Haustür“. Konzipiert vom Plenum der dezentralen Frauenbeauftragten stellte Susanne Lenzen (dezentrale Frauenbeauftragte der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät) eine Resolution vor, die gerichtet an unsere Universitätsleitung eine Neu- und natürlich Verbesserung der sogenannten „Sekretariatsarbeitsplätze“ fordert (vgl. in dieser Ausgabe, S. 14). Mit der Überleitung in den TVL bietet sich gerade jetzt dazu die Chance. Längst sind unsere Sekretärinnen nicht nur pure Schreibkräfte, sondern Assistentinnen für den Wissenschaftsbetrieb mit einem breit gefächerten Tätigkeitsprofil. Durch die später ausgelegten und verteilten Unterschriftenlisten hoffen wir Frauen hier auf breite Unterstützung aller Beschäftigten und natürlich auf die der Universitätsleitung.

Mit viel Applaus wurde das Humboldt-Quartett bedacht, welches die ernsten Themen des Tages mit Musik einrahmte. Der anschließende kleine Empfang ließ den Tag heiter ausklingen.

Veranstaltet

Wenn Roberta tanzt - Girls' Day am Institut für Informatik

Auch ein Roboter kann tanzen lernen. Davon konnten sich beim diesjährigen Girls' Day am Institut für Informatik 14 Teilnehmerinnen überzeugen.

Der ChaChaCha ist ein vergnügter und unbeschwerter Tanz, der auf der Stelle getanzt wird. Zuerst geht man ein Stück zurück, anschließend wieder vor. Danach folgt ein kurzer rhythmischer Seitwärtsschritt. Die Mädchen, die zum Girls' Day an das Institut für Informatik der Humboldt-Universität gekommen waren, machten sich mit Eifer daran, ihre Roboter mit Hilfe eines Computers so zu programmieren, dass diese ChaChaCha, Foxtrott und Walzer tanzten. Zunächst aber bauten sie in Zweiertteams mit Legosteinen ihren Roboter zusammen.

Seit 2001 findet jedes Jahr am vierten Donnerstag im April der Girls' Day statt und ist der größte Berufsorientierungspunkt für Schülerinnen. Die Mädchen haben hier die Möglichkeit mehr über technische und naturwissenschaftliche Berufe zu erfahren. Ziel ist es, stereotype Berufsvorstellungen von Mädchen aufzubrechen. Unter der Federführung von Márta Gutsche, die das Projekt „FiNCA - Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof“ leitet, konnten die Teilnehmerinnen in verschiedenen Workshops mehr über Informatik erfahren. Am Ende des Tages prä-



sentieren sie ihre Ergebnisse in einer gemeinsamen Veranstaltung.

Nicht nur im Kurs „Mein Roberta-Roboter kann tanzen“ wurde konzentriert und engagiert gearbeitet. Insgesamt hatten die Mädchen die Wahl zwischen drei Angeboten im Neumann-Haus auf dem Campus Adlershof.

So gab es die Möglichkeit, einen Computer auseinanderzubauen und ihn dann wieder zusammenzuschrauben, die Forschungsschwerpunkte des Instituts per Schnitzeljagd kennenzulernen oder mehr über das „Gehirn in Zahlen, Kurven und Bildern“ zu erfahren. Die neunjährige Rika vom Spandauer Hans-Carossa-Gymnasium nahm an diesem Workshop teil. „Ich habe alle Angebote des Girls' Day durchstöbert und fand es am spannendsten, mehr über das Gehirn zu erfahren.“ Betrachtet wurde nicht nur der menschliche Gehirnaufbau am Computer, sondern unser Denkorgan wurde virtuell auseinandergelöst und sogar ein Programm geschrieben, um Gehirnsignale in Kurvenform abzubilden.

Márta Gutsche freut sich, dass der Girls' Day auch dieses Jahr gut angenommen wurde und äußerte die Hoffnung, „ein paar der Mädchen in unseren Veranstaltungen der Ideen-Werkstatt, mit denen wir Schülerinnen für das Informatik-Studium begeistern wollen, wiederzusehen.“

Dr. Márta Gutsche

FiNCA-Projektleiterin

FiNCA-Informatik: Ideen-Werkstatt zu Studienwahl, Studium und Beruf am Institut für Informatik der HUB unter dem Motto „Mehr Frauen in die Informatik!“
Rudower Chaussee 25, Haus IV, Raum 108, 12489 Berlin

Tel.: (030) 2093 - 5468

gutsche@informatik.hu-berlin.de

www2.informatik.hu-berlin.de/~gutsche/ideen-werkstatt/index.htm



Fotos: Márta Gutsche

Ljiljana Nikolic

Die Autorin ist Pressereferentin für die Naturwissenschaften und arbeitet im Präsidialbereich der Humboldt-Universität.

Tel.: (030) 2093 - 3948

lili.nikolic@uv.hu-berlin.de

International

Ägypten, Universität Kairo

Ein wichtiges Anliegen der Zentralen Frauenbeauftragten besteht darin, Frauen Wege in die Wissenschaft zu ermöglichen. Ziel ist es, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen aus der ganzen Welt die Humboldt-Universität bereichern sollen. Dr. Barbara Tzschentke ist es mit viel persönlichem Einsatz gelungen, eine junge Wissenschaftlerin aus Ägypten an die Humboldt-Universität zu holen.



Foto: Lana Tavits

Dr. Barbara Tzschentke

Die Autorin ist Privatdozentin am Institut für Biologie und derzeitige Leiterin eines DFG-Projektes. Sie gestaltete im Deutsch-Ägyptischen Jahr der Wissenschaft und Technik 2007 einen offiziellen Beitrag der Humboldt-Universität in Kooperation mit der Universität Kairo.

barbara.tzschentke@cms.hu-berlin.de

Maaly Nassar

Die Promotionsstudentin studierte an der Veterinärmedizinischen Fakultät der Universität Kairo. Sie entwickelte eine virtuelle Farm, die in diesem Jahr auf der Konferenz zu Grundfragen Multimedialen Lehrens und Lernens (GML) in Berlin vorgestellt wurde.

Während meines ersten Aufenthaltes 2002 als Gastdozentin an der Universität Kairo in Ägypten lernte ich Maaly Nassar, damals Studentin der Veterinärmedizin, kennen. Meine Gastgeberin, Professor Sohair Saleh vom Institut für Veterinärphysiologie, stellte mir die hochbegabte und engagierte junge Frau vor, auch mit der Bitte, sie auf ihrem weiteren wissenschaftlichen Weg zu unterstützen.

Seit dieser Zeit hat sich ein reger wissenschaftlich-kultureller Informationsaustausch entwickelt. Maaly Nassar plante ein wissenschaftliches Projekt, in dem maternale Einflüsse auf die Entwicklung des Nutzgeflügels untersucht werden sollten, mit dem Schwerpunkt, nach möglichen Veränderungen im Gehirn der Nachkommen zu suchen; eine Thematik, die sehr gut zu meinem Forschungsgebiet passt.

Professor Saleh initiierte 2005 gemeinsam mit mir einen „Scientific Channel“, in dessen Rah-

men auch das Projekt von Maaly Nassar eingebunden werden sollte. Leider führte dieses Vorhaben nicht zum Erfolg. Ein weiterer Versuch, Maaly Nassar mit einem Stipendium des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) nach Berlin einzuladen, scheiterte daran, dass sie sich im Antragsverfahren letztendlich nicht gegen eine männliche Konkurrenz durchsetzen konnte, wobei fachliche Fragen offensichtlich eine untergeordnete Rolle spielten.

Die nächste Möglichkeit zu einem Forschungsaufenthalt in meiner Arbeitsgruppe, ergab sich dann für Maaly Nassar im Jahr 2007 im Rahmen des Deutsch-Ägyptischen Jahres der Wissenschaft und Technik. Mit einem Stipendium des DAAD im Rahmen des STIBET-Programms konnte sie nun ihren Traum, neurophysiologische Arbeitsmethoden zu erlernen, erfüllen und außerdem ihre Promotion in Deutschland zur Entwicklung elektronischer Lehr- und Lernmethoden für die Ausbildung von Tierärzten in Veterinärphysiologie beginnen. Zur Unterstützung ihres Promotionsvorhabens konnte ich Professor Tönhardt vom Institut für Veterinär-Physiologie an der Freien Universität Berlin gewinnen. Uns verbindet eine jahrelange wissenschaftliche Kooperation.

Seit September 2009 ist Maaly Nassar erneut in Berlin, wiederum mit einem Stipendium des DAAD. Ihre Ziele sind die Dissertation zu beenden und weitere Methoden für ihre zukünftige Forschung nach der Promotion zu erlernen.

International

Polen, Universität Warschau

Auslandserfahrungen helfen nicht nur der wissenschaftlichen Karriere - frau kann auch dort politisch aktiv sein. Ein Erlebnisbericht von Karoline Riegel.

Im letzten Wintersemester habe ich im Rahmen des Erasmus Programms an der Juristischen Fakultät der Universität Warschau studiert. Während meines Aufenthalts bin ich der Hochschulgruppe „Prawo a Plec“ („Recht versus Geschlecht“) der Universität Warschau beigetreten. Diese Hochschulgruppe ist im Oktober 2009 auf Initiative von einigen Studentinnen entstanden, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen wollen.

Bevor ich auf die Arbeit der Hochschulgruppe näher eingehe, möchte ich zunächst die Gesamtsituation hinsichtlich der Gleichstellungspolitik an der Universität Warschau beschreiben. Hier gibt es bisher keine Frauenbeauftragten oder andere Institutionen, die sich mit Gleichstellungsthemen befassen. Weiterhin gibt es auch keine frauenpolitische Sprecherin innerhalb der Studierendenschaft, wie beispielsweise an der Humboldt-Universität im Rahmen des Referent_InnenRats.

Daher haben die Studierenden beschlossen, sich selbst für Gleichstellung an der Hochschule einzusetzen und zu diesem Zweck die Hochschulgruppe gegründet. In wöchentlichen Treffen werden von den Mitgliedern verschiedene Themen erarbeitet und präsentiert,



Foto: Karoline Riegel.

Eine Podiumsdiskussion an der Universität Warschau.

über die dann in der Gruppe diskutiert wird. Darüber hinaus werden unterschiedliche Veranstaltungen wie z.B. Filmvorführungen, Podiumsdiskussionen, Konferenzen oder Workshops organisiert.

Im Rahmen dieser wöchentlichen Treffen habe ich den anderen Mitgliedern die Arbeit der Frauenbeauftragten an der Humboldt-Universität sowie die Rechtsgrundlagen, die diese Arbeit ermöglichen, vorgestellt. Daraufhin haben wir gemeinsam diskutiert, wie man eine solche Stelle auch an der Universität Warschau initiieren könnte.

Aktuell stellt die Finanzierbarkeit der Stelle der Frauenbeauftragten das größte Problem dar. Weiterhin existieren für die Arbeit einer Frauenbeauftragten derzeit keine Rechtsgrundlagen. Die Hochschulgruppe hat deswegen beschlossen, die Einrichtung einer solchen Stelle in mehreren Schritten zu erreichen.

Einige Professorinnen an der Universität Warschau hatten bereits einen Entwurf zur Einrichtung einer Kommission für Gleichstellungsthemen entwickelt. Die Hochschulgruppe hatte sich darauf geeinigt, diesen Entwurf zu unterstützen. Die Kommission sollte von der Präsidentin der Universität eingerichtet werden, sich mit Gleichstellungsproblemen auseinandersetzen und eine kompetente Anlaufstelle für Opfer sexueller Belästigung sein. Eingerichtet wurde die Kommission schließlich von der Präsidentin der Universität Warschau im März 2010. Sie stellt die erste Kommission dieser Art innerhalb der polnischen Hochschulstrukturen dar. Damit ist eine wichtige Etappe in Richtung einer Stelle, die sich mit Geschlechtergleichstellung beschäftigt, erreicht.

Bis zur Etablierung der Stelle einer hauptberuflichen Frauenbeauftragten an der Universität Warschau scheint es dennoch ein weiter Weg zu sein, der aber durch das Engagement der Studierenden einer solchen Hochschulgruppe wie „Prawo a Plec“, sowie der Unterstützung durch akademische Mitarbeiter_innen und Professor_innen, erfolgreich beschrritten wird.



Foto: privat

Karoline Riegel

Die Autorin ist Studentin der Rechtswissenschaft an der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität. Im Rahmen eines Erasmus-Auslandsaufenthaltes studierte sie im Wintersemester 2009/10 an der Universität Warschau.

karo.riegel@gmail.com



Das Logo der Hochschulgruppe „Prawo a Plec“

Vorgestellt

Stellvertretende Zentrale Frauenbeauftragte Sabine Ruhm



Foto: privat

Sabine Ruhm

Die Stellvertretende Zentrale Frauenbeauftragte sieht sich als Interessenvertreterin aller Frauen an der HU. Aufgrund ihres eigenen Status widmet sie sich besonders den Anliegen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung an der Universität.

Tel: (030) 2093 - 2840
sabine.ruhm@uv.hu-berlin.de

Seit dem 15. Februar 2010 verstärke ich als Stellvertreterin der Zentralen Frauenbeauftragten das Team um Dr. Ursula Fuhrich-Grubert.

Nach dem Abitur habe ich den Beruf der Industriekauffrau erlernt und mein Studium als Dipl. Betriebswirtin (FH) abgeschlossen. An der Humboldt-Universität zu Berlin bin ich bereits seit elf Jahren tätig, davon zehn Jahre als Mitarbeiterin im Prüfungsamt, zunächst in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und seit drei Jahren in der Philosophischen Fakultät I.

Mir ist im Verlauf meiner Arbeit immer deutlicher geworden, dass Frauen in der Arbeitswelt immer noch benachteiligt werden, so dass ich mich frauenpolitisch engagieren wollte. Deswegen habe ich mich im Dezember 2009 um das Amt der Stellvertreterin der Zentralen Frauenbeauftragten beworben. Ich freue mich, dass ich im Februar 2010 gewählt wurde und nun mithelfen kann, die verfassungsrechtlich gebotene Chancengleichheit der Frauen an unserer Universität durchzusetzen.

Dabei verstehe ich mich selbstverständlich als Interessenvertreterin aller Frauen an unserer Universität und zugleich als Beraterin der universitären Gremien in Sachen Gleichstellung - genau so wie dies ausdrücklich in § 59 des Berliner Hochschulgesetzes fixiert ist. Da ich selbst der Statusgruppe der sonstigen Mitarbeiter/innen angehöre, möchte ich mich aber besonders um die Sorgen und Probleme der Mitarbeiterinnen aus dieser Gruppe kümmern und stehe hier bei Fragen und Problemen jederzeit und gern zur Verfügung.

Ein ganz aktuelles Problem von Mitarbeiterinnen aus Verwaltung und Technik ist die Überleitung vom BAT-O in den TV-L. Deswegen möchte ich zunächst vor allem denjenigen Mitarbeiterinnen Beratung und Hilfe anbieten, die Probleme mit der Überleitung und der Eingruppierung in den neuen TV-L haben. In diesem Zusammenhang werde ich eng mit dem sich noch zu bildenden Arbeitskreis des Personalrates kooperieren.

Darüber hinaus möchte ich jedoch - neben anderen Aktivitäten - auch eine Schulung orga-

nisieren, die sich mit der erwähnten Überleitungsproblematik und weitergehenden Fragen der Eingruppierung beschäftigt. Besonders der Umgang mit der neuen Entgelttabelle (Grundstrukturen), die Eingruppierung, der Stufenaufstieg, schädliche und unschädliche Unterbrechungen oder sonstige Leistungen sollen umfassend vorgestellt und erörtert werden. Damit möglichst viele interessierte Mitarbeiterinnen in die Lage versetzt werden, an der geplanten Schulung teilnehmen zu können, werde ich mich bemühen, sie in der vorleistungsfreien Zeit und auch außerhalb der Schulferien stattfinden zu lassen.

Wer hätte Interesse, an einer solchen Schulung teilzunehmen?

Interessierte Mitarbeiterinnen können sich gern per E-Mail im Büro der Frauenbeauftragten melden:
frauenbeauftragte@hu-berlin.de

Ich hoffe und wünsche mir, dass ich mit meinen Erfahrungen und meinem Engagement im Allgemeinen sowie zunächst im Besonderen mit dem Angebot für die erwähnte Schulung zur Gleichstellung an der Humboldt-Universität zu Berlin einen Beitrag leisten kann. Auf diese Art und Weise würde ich mich freuen, zugleich die Zufriedenheit der Frauen und damit auch die Chancengleichheit an unserer Universität zu erhöhen.

Vorgestellt

Neue dezentrale Frauenbeauftragte stellen sich vor

Seit April 2010 ist Prof. Dr. Regina Römhild, Professorin am Institut für Europäische Ethnologie, dezentrale Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät I. Zugleich wurde Katja Grüneberg, Studentin der Mittelalterlichen Geschichte und Kunstgeschichte, als ihre Stellvertreterin gewählt.

Gemeinsam werden wir uns für Hierarchien übergreifend für Chancengleichheit an unserer Fakultät einsetzen. Dabei stehen die Anliegen und Interessen von Frauen im Mittelpunkt. Darüber hinaus engagieren wir uns für einen erweiterten Gleichstellungsbegriff, der

die Pluralität der geschlechtlichen und körperlichen Identitäten, der sexuellen Orientierungen sowie der Migrationsgeschichten einbezieht. Die Vielfalt diverser Erfahrungen und Perspektiven verstehen wir als wichtige und zu stärkende intellektuelle Ressource für die wissenschaftliche Arbeit an der Universität.



Foto: Thomas Kühne, Doppelhörn

Prof. Dr. Regina Römhild
regina.roemhild@hu-berlin.de
Tel.: (030) 2093 - 3722
Katja Grüneberg
Katja_grueneberg@yahoo.de

Seit April 2010 ist die wissenschaftliche Mitarbeiterin Mariann Szabo dezentrale Frauenbeauftragte der Juristischen Fakultät.

Zum April 2010 nahm ich mein Amt als Frauenbeauftragte der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin auf.

Schwerpunktmäßig möchte ich mich der Förderung der an der Juristischen Fakultät forschenden Frauen widmen, denn im Vergleich zum Durchschnitt der HU gibt es an der Juristischen Fakultät noch Nachholbedarf: Etwa bei dem Anteil der Professorinnen (18 % HU zu 13,6 % Juristische Fakultät), der Habilitandinnen (35 % HU zu 14,3 % Juristische Fakultät)

oder bei dem der Promovendinnen (43,8 % HU zu 37 % Juristische Fakultät). Zur Erreichung dieses Ziels werde ich von meiner Kollegin und Stellvertreterin Gabriele Müller tatkräftig unterstützt.



Foto: privat

Mariann Szabo
mariann.szabo@rewi.hu-berlin.de
Tel.: (030) 2093 - 3604

Seit Mitte 2009 ist Mariana Alvarez-Finkbeiner Stellvertreterin der dezentralen Frauenbeauftragten der Zentraleinrichtung Sprachenzentrum. Sie ist Lehrkraft für besondere Aufgaben für Spanisch.

Seit 1999 unterrichte ich Spanisch für Studierende aller Fachrichtungen und nehme die UNICert Prüfungen in der Stufe III ab.

Mein beruflicher Arbeitsschwerpunkt sind die fortgeschrittenen SprecherInnen. Darüber hinaus beschäftige ich mich mit didaktischen Materialien für den Unterricht „Spanisch als Fremdsprache“, halte Vorträge zu didaktischen Themen, bin Fachberaterin für Neuerscheinungen eines Fremdsprachenverlages und

präsentiere seine Neuerscheinungen deutschlandweit.

Als Stellvertreterin unterstütze ich Frau Finger in ihrer Tätigkeit als dezentrale Frauenbeauftragte.

Im Sprachenzentrum bilden Frauen die große Mehrheit der Beschäftigten. Daher gibt es diesbezüglich kaum Diskriminierungssituationen. Dennoch glaube ich, dass wir in unserer Institution bewusster darauf achten sollten, dass die StudentInnen mit Kind(ern) die notwendige Unterstützung bekommen, bei uns weiter Kurse besuchen zu können.



Foto: privat

Mariana Alvarez-Finkbeiner
mariana.alvarez@spz.hu-berlin.de
Tel.: (030) 2093 - 5061

Weitere Informationen
gremien.hu-berlin.de/frb

Die HU wird familiengerecht

Das Familienbüro ist nun eingerichtet

Am 1. Juni 2010 wurde das Familienbüro (Servicestelle für familienbezogene Beratung und Projektkoordination) im Hauptgebäude der Humboldt-Universität eingerichtet. Damit ist ein wichtiger Bestandteil der Zielvereinbarung, die im Rahmen der Auditierung der Humboldt-Universität zur „familiengerechten Hochschule“ zwischen dem Präsidium der Universität und der „berufundfamilie gGmbH“ abgeschlossen wurde, erfüllt. Mit der Zielvereinbarung hat sich die Humboldt-Universität die grundsätzliche Aufgabe zu eigen gemacht, familiengerechte Arbeitsbedingungen für die Hochschulangestellten zu schaffen und familiengerechte Studienbedingungen für die Studierenden zu etablieren.



Foto: Martin Ibold

Dr. Dieter Möke

Der Autor dieses Textes ist seit Juni 2010 Leiter des Familienbüros der Humboldt-Universität.

Tel.: (030) 2093 - 2191
familienervice@uv.hu-berlin.de

Dr. Birgit Rößler

Die Autorin dieses Textes ist seit Juni 2010 in Teilzeit stellvertretende Leiterin des Familienbüros der Humboldt-Universität.

Tel.: (030) 2093 - 2127
familienervice@uv.hu-berlin.de

Der Auditierungsprozess

Am 13. Juli 2009 fand zunächst ein Strategieworkshop statt, dem drei Tage später der Auditierungsworkshop folgte. Grundsätzlich hat die Humboldt-Universität bereits eine Reihe von wichtigen familienfreundlichen Maßnahmen umgesetzt, wie sich im Strategieworkshop zeigte. So gibt es eine Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit mit Kernarbeitszeit, eine regelmäßige Informationsveranstaltung sowie einen ausführlichen Flyer zum Thema „Studieren mit Kind“ oder den Kinderladen „Die Humbolde“, der schon seit 1995 Kinder von Studierenden betreut. Während des Auditierungsworkshops wurden zukünftige Ziele und Maßnahmen entwickelt, die wiederum zur Grundlage für die Zielvereinbarung wurden. Insgesamt sind darin 32 Ziele mit 63 Maßnahmen aufgelistet. Dazu gehören unter anderem Maßnahmen zur Erleichterung der Studienorganisation für Studierende mit familiären Aufgaben, die Sensibilisierung von Führungskräften und ProfessorInnen über Weiterbildungsveranstaltungen oder die Erweiterung der familienfreundlichen Infrastruktur an der Universität über die Gestaltung von Familienräumen, Spielecken etc.

Aufgaben des Familienbüros

Das Familienbüro, das strukturell bei der Zentralen Frauenbeauftragten angebunden ist, bietet jede Form von Beratung für Beschäftigte und Studierende mit familiären Aufgaben an. So berät es in Fragen von Mutterschutz und El-

ternzeit wie zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, zur Studienorganisation mit Kind(ern) oder über Möglichkeiten der Finanzierung von studierenden Eltern.

Es bündelt und stellt ferner Informationen zum Thema bereit – etwa via Homepage, Flyer oder durch Veranstaltungen. Es initiiert und steuert die Kommunikation zum Thema familiengerechte Hochschule an der HU in den Gremien und in Kooperation mit der Verwaltung. Ferner betreibt es eine aktive Vernetzung mit wichtigen Ansprechpartnern und –partnerinnen außerhalb der Humboldt-Universität – wie zum Beispiel mit den Familienbüros anderer Hochschulen oder mit Kinderbetreuungseinrichtungen aller Art in Berlin.

Schließlich soll es Drittmittel im Bereich familiengerechte Hochschule einwerben und verwalten. Aber auch die Umsetzung und Koordination der in der Zielvereinbarung festgelegten Maßnahmen sowie das Erstellen der Jahresberichte der Humboldt-Universität für die „berufundfamilie gGmbH“ gehören zu seinen Aufgaben. Schlussendlich wird es versuchen, neue Initiativen im Bereich familiengerechte Hochschule an der Humboldt-Universität zu entfalten.



Das Familienbüro

Die neu eingerichtete Anlaufstelle für alle Fragen rund um die Vereinbarkeit von Studium, Erwerbsarbeit und Familie finden Sie im Hauptgebäude, 2. Obergeschoss Unter den Linden 6, Raum 3082

Kinder am Wissenschaftsstandort Adlershof

Ergebnisse der Studie „Kinderbetreuung in Adlershof“

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Beschäftigte und ArbeitgeberInnen in der modernen Arbeitswelt gleichermaßen von Interesse. Im Herbst 2007 fand aufgrund von gehäuften Anfragen nach flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine Untersuchung über den Bedarf und die Wünsche für eine Kindertagesstätte in der Wissenschaftsstadt Adlershof statt. Die Kapazitäten in den vorhandenen Kindertagesstätten „Spatzennest“ sowie der erst im Jahr 2007 nahe des Landschaftsparks eröffneten Kita „Melli Beese“ reichten bereits nicht mehr aus.

Die Befragung

Im Auftrag der WISTA-MANAGEMENT GmbH führte das Geographische Institut der Humboldt-Universität zu Berlin mittels eines speziell entwickelten Online-Fragebogens eine Befragung der MitarbeiterInnen und Studierenden der Humboldt-Universität zu Berlin am Standort Adlershof durch. Befragt wurden aber auch MitarbeiterInnen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Angehörige von Unternehmen im Wissenschafts- und Technologiepark, dem Entwicklungsgelände und in der MediaCity Adlershof.

Der Bedarf

Die gewonnenen Ergebnisse von über 1.200 antwortenden Probanden und Probandinnen wurden auf alle Beschäftigten des Standortes Adlershof hochgerechnet. So ergab sich ein aktueller Bedarf von 211 benötigten Plätzen; darüber hinaus besteht mittelfristig ein Bedarf von über 250 zusätzlichen Kinderbetreuungsplätzen. Die Befragungsergebnisse zeigten deutlich, dass sich die Beschäftigten in Adlershof zusätzliche Angebote wie flexible Betreuungszeiten (z.B. kurzfristig zu vereinbarende Ganztagsbetreuung) und spezielle Leistungen (z.B. bilinguale Erziehung, spezielle Verpflegung) für ihre Kinder wünschen.

Lösungsansätze

Die überwiegend kleinen und mittleren Unternehmen in Adlershof können sich aufgrund des hohen Organisationsaufwandes die Errichtung einer eigenen Betriebskita nicht leisten. Daher bot sich die Kooperation mit einem pri-

vaten Träger an. Gleichzeitig werden Platzkontingente in einer betrieblich geförderten Kita vergeben. Umgesetzt wird das Projekt gegenwärtig von der FRÖBEL Berlin gGmbH, die eine Kindertagesstätte im September 2010 in ihrer Trägerschaft eröffnen möchte (vgl. auch in dieser Ausgabe, S. 26).

Der FRÖBEL Kindergarten wird ein Angebot für 90 Kinder bereitstellen, welches auch Zusatzleistungen wie beispielsweise eine zweisprachige Erziehung beinhaltet. Finanziert wird das Projekt mit 2 Mio. Euro aus Geldern des Konjunkturpaketes II der Bundesregierung. Für die Bewilligung dieser Gelder wurden unter anderem die Untersuchungsergebnisse eingereicht. Bezirksjugendamt und die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung unterstützten das Vorhaben, in dem sie das Grundstück in der Hans-Schmidt-Straße zur Verfügung stellten. 40 Plätze sollen von den Unternehmen erworben werden, die anderen werden frei vergeben an Angestellte und die dort ansässige Bevölkerung. Die Eltern zahlen, wie in den meisten Kitas in Berlin, ihre Beiträge nach der einkommensabhängigen Berliner Tabelle.



Foto: Matthias Heyde

Prof. Dr. Elmar Kulke

Der Autor ist Direktor des Geographischen Instituts der Humboldt-Universität, dessen Sitz in Adlershof ist.

elmar.kulke@geo.hu-berlin.de

Harald Winter

Der Autor ist studentischer Mitarbeiter am Geographischen Institut.

harald.winter@student.hu-berlin.de

FRÖBEL-Familienzentrum Adlershof

Kindergarten und Beratung – ein besonderes Angebot für Unternehmen und Institute am Campus Adlershof

Bis Ende Juli 2010 können feste Belegplätze für eine bestimmte Dauer von Einrichtungen oder Projekten der Humboldt-Universität (Graduiertenkollegs, SFBs, etc.) reserviert werden.

Bitte wenden Sie sich bei Interesse bzw. konkretem Bedarf an

Petra Franz

Referentin Adlershof des
Vizepräsidenten für Forschung
petra.franz@uv.hu-berlin.de
Tel.: (030) 2093 - 1437

Im September 2010 wird eine neue Kindertagesstätte ihren Betrieb in der Adlershofer Hans-Schmitt-Straße 14 aufnehmen. Die Hälfte der 90 Plätze soll zunächst Kindern des näheren Wohnumfeldes zur Verfügung stehen. Weitere 45 Plätze werden bis Ende Juni als Belegplätze im Rahmen von Kooperationsverträgen den Unternehmen und Instituten im unmittelbaren Umfeld angeboten. Eltern zahlen für die Kita-Plätze individuell die üblichen Kita-Tarife. Die Zusatzeinnahmen der Kooperationsverträge sollen Sonderleistungen wie verlängerte Öffnungszeiten und muttersprachliche ErzieherInnen finanzieren.

Der Standort

Das FRÖBEL-Familienzentrum am Campus Adlershof entsteht in der Hans-Schmitt-Strasse 14 (gegenüber der Agentur für Arbeit). Der Kindergarten verfügt über moderne kindgerechte Räume und ein großzügiges Außengelände.

Die Öffnungszeiten

Die werktäglichen Öffnungszeiten von 7 bis 20 Uhr ermöglichen eine bessere Vereinbarung von Familie und Beruf. Schließzeiten im Sommer sind nicht vorgesehen.

Das besondere Angebot für den Standort – Belegplätze für Unternehmen und Institute: Derzeit besteht eine außerordentlich hohe Nachfrage nach Plätzen aus dem benachbarten Wohnumfeld in Adlershof. Für die Unternehmen und Institute am Campus Adlershof wird ein Platzkontingent von ca. 45 Plätzen zunächst bis Ende Juni 2010 reserviert. Bis zu diesem Zeitpunkt können über Kooperationsverträge Kontingente langfristig reserviert werden. Ab Juli 2010 werden eventuell noch verfügbare Kontingente für weitere Elternanfragen aus dem Stadtteil freigegeben. Ab diesem Zeitpunkt können jedoch in jedem Falle noch Kooperationsverträge zur Reservierung von Platzkontingenten für die darauffolgenden Kindergartenjahre abgeschlossen werden. Die Einnahmen aus den Kooperationen werden für die besondere Ausprägung des bilingualen Konzepts durch zusätzliche Erzieherinnen und Erzieher sowie für die Ermöglichung verlängerter Öffnungszeiten verwendet.

Die Konditionen

Die Konditionen für feste Belegplätze belaufen sich auf 110 € pro Monat und Platz für Unternehmen sowie auf 96 € für gemeinnützige Organisationen und Körperschaften öffentlichen Rechts. Plätze, die außerhalb des festen Kontingents zusätzlich bei entsprechender Verfügbarkeit belegt werden, werden mit 154 € bzw. 134 € für gemeinnützige öffentliche Institutionen abgerechnet.



FRÖBEL
Kompetenz für Kinder

Der Kindergarten

Der Kindergarten verfügt über 90 Plätze für Kinder im Alter von sechs Monaten bis zur Einschulung. Das Konzept des Kindergartens orientiert sich an Elementen der Reggio-Pädagogik und ermöglicht für die Kinder über muttersprachliche Erzieherinnen und Erzieher aus dem englischsprachigen Ausland einen spielerischen Erwerb der englischen Sprache sowie die Aneignung interkultureller Kompetenzen. Der Kindergarten arbeitet nach einem ganzheitlichen und gruppenoffenen pädagogischen Konzept.

Das Familienzentrum

Zusammen mit der Erziehungs- und Familienberatungsstelle wird die Einrichtung ein besonderes Beratungs- und Begleitungsangebot für die Eltern des Kindergartens anbieten. Hierzu gehören Kurse und Seminare zur Elternbildung sowie bei Bedarf auch die Begleitung der Familien bei individuellen Frage- und Problemstellungen.

Die AnsprechpartnerInnen

Dorett Werler
(für Projekte der HU)
Tel.: (030) 21235 - 102
werler@froebel-gruppe.de

Melanie Ehnert
(für interessierte Eltern)
Tel.: (030) 8441 - 7200
ehnert@froebel-gruppe.de

Dr. Gudrun Rannacher
(für das Familienzentrum)
Tel.: (030) 21235 - 208
g.rannacher@froebel-gruppe.de

Zu guter Letzt

Tipps und Termine

Buchempfehlung

Störgröße „F“ Frauenstudium und Wissen- schaftlerinnenkarrieren an der Friedrich-Wilhelms-Universität Berlin 1892 bis 1945

Mit der Aktenedition wird erstmalig eine umfassende und kommentierte Quellendokumentation veröffentlicht, die in exemplarischer Weise die Etappen des Frauenstudiums und des Zugangs von Frauen zur wissenschaftlichen Karriere in Deutschland im Zeitraum von 1892 bis 1945 abbildet. Es werden Dokumente des Archivs der Humboldt-Universität präsentiert, welche die Geschichte von Frauen in der akademischen Bildung mit all ihren Erfolgen und Brüchen lebendig und die vergeschlechtlichte Ordnung der Universität als Wissenschaftsinstitution und Ort der Wissensproduktion erkennbar werden lassen. Der Band bietet Quellenmaterial für die universitäre Lehre, z.B. für quellenkritische Übungen in der



Geschichts- und Kulturwissenschaft sowie in den Gender Studies, und soll weitere biografische und hochschulvergleichende Forschungsarbeiten im Bereich der Frauen-, Geschlechter- und Wissenschaftsgeschichte anregen.

Herausgeber_innen

Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin und der Projektgruppe Edition Frauenstudium, Berlin trafo Verlag 2010.

Veranstaltungstipp

Posterausstellung „Frauen in den Naturwissenschaften“

Anlässlich des 200-jährigen Jubiläums der Universität Unter den Linden erinnert die Posterausstellung „Frauen in den Naturwissenschaften“ in Adlershof an hervorragende Wissenschaftlerinnen von Elsa Neumann bis Katharina Boll-Dornberger, die in der Vergangenheit hier tätig waren und Beiträge zur Mathematik und Naturwissenschaften geleistet haben. Die Ausstellung ist mit der freundlichen Unterstützung der Wissenschaftshistorikerin Dr. Annette Vogt und der Mitarbeit von Angehörigen der Adlershofer Institute der Humboldt-Universität zu Berlin innerhalb des FiNCA-Projektes (Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof) entstanden.

Die Ausstellung ist noch bis zum 26. Juni 2010 im Erwin-Schrödinger-Zentrum vor dem Konferenzsaal 0119, Rudower Chaussee 26,

12489 Berlin-Adlershof zu erleben. Anschließend ist sie am Standort Mitte der Humboldt-Universität zu besichtigen.

Dr. Márta Gutsche

Projektleitung FiNCA

Tel.: (030) 2093 - 5468

gutsche@informatik.hu-berlin.de

www.adlershof.hu-berlin.de/finca

Vorgemerkt

13. Oktober 2010

Preisverleihung Caroline-von-Humboldt-Preis

Der Forschungspreis für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen wird im Oktober 2010 anlässlich des 200-jährigen Bestehens der HU erstmals verliehen. Die Humboldt-Universität beabsichtigt mit dem Preis ein klares Signal im Sinne der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Gesellschaft zu setzen. Die Ausschreibung des mit 15.000 € dotierten Preises endet am 6. August 2010.

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert

Zentrale Frauenbeauftragte

Tel.: (030) 2093 - 2840

frauenbeauftragte@hu-berlin.de

13. Oktober 2010

Ausstellungseröffnung „Frauen in Bewegung“

Die Fotoausstellung wird im Rahmen der Preisverleihung des Caroline-von-Humboldt-Preises eröffnet. Die Wanderausstellung basiert auf der Idee, dass Frauen an der Humboldt-Universität sichtbar werden: Tatsächlich sind Frauen heute an der Universität überall präsent, ohne Frauen ist die Universität nicht denkbar und die Universität kann auf die Vielfalt ihrer Frauen nicht verzichten.

Veronika Springmann

Referentin der Zentralen Frauenbeauftragten

Tel.: (030) 2093 - 2840

frauenbeauftragte@hu-berlin.de

humboldt
chancengleich

Die nächste
Ausgabe
erscheint im
Wintersemester 2010.



Zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin

gremien.hu-berlin.de/frb