

Frauenkongreß 1995 in Karlsruhe → Dagmar

Besuchte Veranstaltungen:

1. Arbeit und Zeit für Frauen
2. Perspektive: Professorin an einer FH. Kreative Karrierekonzepte
3. 40 Tage im Eis
4. Teamarbeit / Einzelkämpfertum in Großbetrieben
5. Gentechnologie - Manipulation der Nahrung
6. Technische Biologie und Bionik
7. Fachgruppentreffen MB/VT/UT

zu 1: Arbeit und Zeit für Frauen

Im April 1995 betrug die Arbeitslosenquote 9,4 % , mehr als 60 % davon waren Frauen.

Zum Thema Arbeit und Zeit gehören drei wichtige Punkte:

1. Generelle Arbeitszeitverkürzung
2. Schaffung neuer Arbeitsplätze
3. Teilzeitarbeit unter verschiedenen Gesichtspunkten - als Frauenproblem? (Anteil > 90%)

Aufgrund der begrenzten Zeit könne einzelne Punkte nur angerissen werden.

Im folgenden kommen die Punkte, die ich mir im Verlauf der Diskussion notiert habe:

- TZA kontra Aufstiegschancen
- Wie TZA attraktiver machen?
- Gesellschaftliche Akzeptanz von TZA
- Unterscheidung: Generelle Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich; TZA: bewußter und freiwilliger Verzicht auf Teil des Lohnes
- Gründe für den Wunsch nach TZA:

Frauen: Noch andere Interessen für Leben da, übernehmen auch eher soziale Aufgaben, müssen Reproduktionsarbeit selber leisten

Männer: Bestehen auf ihren Interessen (erst persönliche Bedürfnisse, Familie ganz zum Schluß)

→ aus einer Studie von irgendeinem Ministerium

Gefahr: Frauen verlieren auch ihre persönlichen Interessen, da sie oft einfach keine Zeit mehr dafür haben.

- Probleme:

TZA = Karriereknick

TZA verfestigt herkömmliche Rollenverteilung

TZA bedeutet eine individuelle Arbeitszeitverkürzung für Frauen, damit sie Zeit für die Reproduktionsarbeit haben.

- Wie durchsetzen, daß TZA auch für Männer attraktiver wird, daß auch sie weniger arbeiten?

- Ziele:

Individuelle Flexibilität bzgl. Arbeitszeit, negative Auswirkungen z.B. für die Rente müssen wegfallen

TZ mit Rückkehrmöglichkeit in Vollzeit

Wir möchten selbst bestimmen, in welcher Lebenssituation wir wieviel arbeiten möchten.

Aber ohne Karriereknick, Verlassen der Firma etc.

- Wie schaffen?

Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern, z.B. Erziehungsurlaubskonto zum Abarbeiten;

Männer dazukriegen: Wie in Skandinavien: Erziehungsurlaub verfällt, wenn nicht beide ihren Anteil nehmen. Natürlich Ausnahmen für Alleinerziehende.

Evtl. Prämiensystem.

Ziel: Für alle TZA "salonfähig" machen, Nachteile aus der Welt schaffen. Weg über Eltern nehmen.

Voraussetzung bei diesem Zeitkonto ist, daß genug Arbeit für alle da ist, bzw. daß sie gerecht verteilt ist.

- Problem z.B. an Unis: 1/8 bis 1/2 Stellen, aber arbeiten trotzdem voll. Konsequenz:

Nach Promotion z.B. so gut wie kein ALG

- Öff. Dienst: Arbeitslosenzahlen contra Pflegenotstand, überfüllte Klasse, keine Kindertagesstätten etc.

- Problem der Verteilung der Arbeit: Die die welche haben machen sehr oft Überstunden, stehen jedoch unter Druck aus Angst um den Arbeitsplatz, mucken also nicht auf obwohl ihnen die Überstunden sehr wohl stinken.

- McKinsey - Studie: Vorteile für Unternehmen durch Teilzeitarbeit (Halbe Stelle); z.B. Produktivitätszuwachs von bis zu 20%; erheblicher Teil davon: selber produktiver; Vorschlag: Gewinn daraus zwischen AN und AG teilen (z.B. 1/2 Stelle bei 60% Lohn); Studie arbeitet heraus, was TZA für Unternehmen attraktiver macht (von BM für Arbeit in Auftrag gegeben)

- Soziale Kontakte / Infoaustausch können leiden, wenn Vorgehen: Kommen, Arbeiten, Gehen.

wenn TZA alle betrifft könnte sich neue Kultur am Arbeitsplatz entwickeln

- oft: TZ + Überstunden → keine Zuschläge für die Überstunden, solange nicht die Zeit überschritten wird, die eine Vollzeitkraft arbeiten würde.

- Betrieb bestimmt, wann Arbeit da ist und demzufolge länger gearbeitet werden muß

- s.a. 4 Blätter Anlage

Anmerkungen: Veranstaltung sehr interessant; Komplexität des Themas kam gut rüber, viel zu wenig Zeit

zu 2.: Perspektive: Professorin an einer FH

FHs in Baden-Württemberg: ca. 20 Jahre alt; mittlerweile > 50000 Studis

FH Karlsruhe: 3,3% Professorinnen

FHs in BW z.B.: Aalen, Albstadt-Sigmaringen, Esslingen, Furtwangen, Heilbronn, Konstanz, Nürtingen, Offenburg, Pforzheim, Ravensbur, Weingarten usw.

Merkmale des Hochschultyps FH:

- Verbindung von Theorie und Praxis
- kurzes Studium
- gute Berufsaussichten

Zielvorstellungen/weitere Entwicklung der FHs: Strukturkommission FH 2000 wurde kürzlich veröffentlicht.

Bildungsauftrag der FHs:

- anwendungsbezogene Lehre
- angewandte Forschung und Entwicklung (keine Grundlagenforschung)
- Weiterbildung

Lehraufgaben vorrangig

Verpflichtung: 18 SWS Lehre (pro betreuter Diplomarbeit: 0,3 SWS Deputatsnachlaß; auch bei Mitgliedschaft in Gremien, als Dekanin etc.)

Praxisbezug der FH-Ausbildung:

Verbindung von Wissenschaft und Praxis prägen das Profil der FHs

Lehrveranstaltungen in kleinen Gruppen, persönlicher Kontakt zu Studis, großer Anteil an praktische Übungen, verstärkte Projektarbeit, 2 Praxissemester pro Studi, enge Betreuung durch FH

Kurze Studienzeiten an FHs:

Voraus.: Streng strukturierte Organisation von Studium und Prüfungen für Wirtschaft attraktiv

Vorrangige Zielsetzung an FHs: Qualität der Lehre

Studienziel innerhalb vorgesehener Zeit erreichen

Intensive Betreuung der Studis

tutorielle Elemente

individueller Kontakt

qualifizierte Lehrkräfte nötig

Erweiterung des Fächerspektrums an FHs

⇒ neue Professuren

Promotionsverfahren für FH-AbsolventInnen

⇒ für bes. begabte an der Uni

Internationalisierung der FHs

durch

- Zusammenarbeit mit Partnerhochschulen im Ausland
- Einrichtung internationaler Studiengänge

alle 5 Jahre ein Fortbildungssemester

kaum Mittel für die Forschung, ist nicht vorgesehen (z.B.: 10 Profen, 2 Assis, 1/2 Sekretärin), auch knappe Räume, oft 2 Profen in 1 Zimmer

Vorausschätzung des zukünftigen Bedarfs an FHs, Frauenanteile

Frauenanteile 1991: Abitur 45 %, Studium 38 %, Promotion 26 %, Habilitation 8 %, Professur 5%

FH Karlsruhe:

Studentinnen 16 % (4757 Studis, 755 Frauen, 4002 Männer)

Professorinnen 3,3 % (147 ProfInnen, 5 Frauen)

Altersstruktur C3 und C4 Professuren 1989 an Unis und THs/TUs in den Ingenieurwissenschaften:

ca. 50 % sind 55 und älter

Altersstruktur C2 und C3 Professuren 1989 an FHs in den Ingenieurwissenschaften:

ca. 60 % sind 55 Jahre und älter

Schätzung freiwerdender Professuren an Unis bundesweit aus Altersgründen in den Ingenieurwissenschaften:

zwischen 1996 und 2000: 517

zwischen 2001 und 2005: 464

zwischen 2005 und ? (2010?): 363

Schätzung freiwerdender Professuren an FHs bundesweit aus Altersgründen in den Ingenieurwissenschaften:

zw. 1991 und 1995: 550

zw. 1996 und 2005: 2200

zw. 2006 und 2015: 1540

Wie werden Sie FH-Professorin?

- 1) richtige Qualifikation
- 2) sich richtig bewerben
- 3) es wirklich wollen

Bsp.: Werdegang von Fr. Schmauch:

neusprachliches Abi, Studium der Informatik in Saarbrücken, 4 Jahre Assistentin in Kaiserslautern, Promotion, von Uni weg, 2,5 Jahre berufstätig in Industrie, 6 Jahre selbständig als Beraterin (z.B. Siemens), seit 3,5 Jahren an FH (bei Beginn: 37)

Qualifikationen

Formale Grundvoraussetzungen:

- < 52 Jahre für Verbeamtung und weitere Regelungen aus Beamtengesetz
- pädagogische Erfahrung: i.d.R. nachgewiesen durch Erfahrungen in Lehre und Ausbildung (z.B. Lehraufträge annehmen, Kurse od. Schulungen leiten, Kontakte zu Unis pflegen, evtl. über DiplomandInnen)
- Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit
i.d.R. nachgewiesen durch Promotion (nicht zwingend erforderlich; Nachweis z.B. auch

- möglich durch Veröffentlichungen, mehr Gewicht darauf; z.B. 10 Stück)
- mindestens 5 Jahre Berufspraxis, davon mindestens 3 Jahre außerhalb der Hochschule
(halbe Stelle o.ä. wird auch nur halb gerechnet)

Spezielle Qualifikationen:

- fachlich
- persönlich: Lehren muß Spaß machen

Habilitation nicht zwingend erforderlich; an Unis: Ersetzbar durch Berufspraxis

zunächst Anstellung für 1 Jahr; Beginn mit C2; C3-Stellen selten oder intern ausgeschrieben
(an FHs in Baden-Württemberg: ca. 40 % Anteil C3)

Assistentenstellen: oft in der "Zeit" ausgeschrieben

Berufungsvortrag: 1. Probevorlesung (meist an Tafel), 2. Vortrag

an allen FHs: Frauenbeauftragte (Tip: Diese als Ansprechpartnerinnen bei geplanter
Bewerbung)

Anmerkung: Veranstaltung sehr gut. Wertvolle Hinweise.

zu 3.: 40 Tage im Eis

Nicht viel dazu zu sagen. War ein Diavortrag. Sehr interessant. In Diskussion dann auch
kritische Punkte geäußert.

zu 4.: Teamarbeit / Einzelkämpfertum in Großbetrieben

bei Teamarbeit wichtig:

- Kritikfähigkeit von Menschen (in beide Richtungen)
- keine Hierarchien aufkommen lassen

oft problematisch: Frau kritisiert Mann

Frau wird oft zunächst als untergeordnet betrachtet (die neue Sekretärin ...)
z.B. mit Doktor-Titel: Anerkennung höher, wenn Titel bekannt.

viele trennen Beruf und Privatleben ganz strikt, da viele schlechte Erfahrungen gemacht
haben (alles, was frau irgendwann einmal irgendwie geäußert hat, kann gegen sie verwendet
werden, z.B. wenn es um Beförderung geht o.ä.)

Team Frau/Mann: Gefahr, daß er sich auf ihre Kosten profilieren will, je nach Typ; viele
haben da schlechte Erfahrungen

sehr wichtig: Akzeptanz als Frau (gleichberechtigt etc.) vom Vorgesetzten