



Ausgabe Sommersemester 2001

magazin

### **03 / zu Beginn**

Editorial  
Impressum

### **04 / voll vital**

Prof. Dr. Gerda Breuer / FB 5  
Juliane Pegels, Wiss.Mitarb., FB 10  
Monika Schiffgen, Nichtwiss.Mitarb.,  
Personalrat  
Bianca Stöltzing, Studentin, FB 12

### **09 / die Wahrheit**

Landeskonzferenz der  
Gleichstellungsbeauftragten  
Kommentar  
Personalentwicklung und Hochschulen  
Expertenrat und Frauenförderung  
Wahlen – Gremienarbeit

### **16 / unter uns**

Die Arbeitsteilung bleibt stabil ?!  
Projekte der Gleichstellungsbeauftragten  
"Die Neuen"  
Claudia Anders, Sekretariat  
Tamara Adkins, Studentin  
Vings · Ver.di · UMTS · DFG

### **20 / stark bewegt**

AusZeiten Bochum  
Sommeruni 2001

### **22 / na endlich**

Buchbesprechungen  
Bay Language School Irland, Sprachreisen  
Schritt für Schritt – Frauengeschichte/n

**Impressum****Redaktion**

Dr. C. Hornstein  
G. Hillebrand-Knopff  
A. Möller

**Auflage**

2.000 Stück

**Anschrift**

Bergische Universität  
Gesamthochschule Wuppertal  
Die Gleichstellungsbeauftragte  
Gaußstraße 20  
42097 Wuppertal  
Fon 02 02 / 439 - 23 08  
Fax 02 02 / 439 - 33 17  
[www.frauen.uni-wuppertal.de](http://www.frauen.uni-wuppertal.de)

**verantwortlich i.S.d.P.:**

G. Hillebrand-Knopff

**Gestaltung**

A. Möller

**Produktion**

Ley + Wiegandt

**Editorial**

Das Bild einer leeren Universität täuscht! Hinter den Kulissen brodet es seit einigen Monaten heftig. Das Gutachten des Expertenrats hat (hoffentlich) wachgerüttelt und nachdenklich gestimmt. Wir befinden uns in einer Umbruchphase, deren grosse Chance darin besteht, alle partnerschaftlich zu beteiligen und somit nötige Reformen gemeinschaftlich voranzutreiben und zu konstruktiven, innovativen Ergebnissen zu kommen.

Bildung war schon in der Antike ein wichtiges Gut. Dazu gehört heute auch unabdingbar der doppelte Zugang zu universitären Studiengängen. Verspielen wir also nicht die Zukunft der nachfolgenden Generationen, sondern richten den Blick nach vorne auf ein gleichberechtigtes Miteinander.

Dr. Christel Hornstein  
Gabriele Hillebrand-Knopff  
Tamara Adkins

Seit 1995 bin ich in Wuppertal. Meine Arbeit zu schildern ist schwierig, weil sie sich in viele Segmente aufteilt. Vielleicht fange ich ganz einfach damit an, was mich disponiert hat, den Lehrstuhl für Kunst- und Designgeschichte in einem Fachbereich von Designern und Kunstpädagogen zu übernehmen und die Designsammlung der Universität zu leiten.

Kunstgeschichte habe ich in Aachen studiert und nach dem Magister in Soziologie mit einer Dissertation über ein klassisches ikonographisches Thema abgeschlossen. Ich hatte das Glück, zwei Jahre lang ein Graduiertenstipendium für die USA zu erhalten und konnte in den Archives of American Art in Detroit, New York und San Francisco Quellenmaterial sammeln. Mit kunsthistorischen Themen war ich auch später in der Forschung (VW-Stiftung an der Bielefelder Universität) und im Ausstellungswesen (Mathildenhöhe Darmstadt) konfrontiert.

Erst nach der Promotion habe ich über Designgeschichte gearbeitet: Ich habe eine Ausstellung über Design und Architektur im (heutigen) NRW zwischen 1900 und 1914 organisiert, für die ich 2 1/2 Jahre Vorbereitung und glänzendes Quellenmaterial zur Verfügung hatte – eine ungewöhnliche Situation für einen Berufsanfänger, weil sie mit Quellenforschung verbunden und die Ausstellung im übrigen riesengroß war. Bei den großen Ausstellungen blieb es dann. Als Leiterin des Industriemuseums Cromford in Ratingen habe ich die Kenntnisse zur Industriekultur hin erweitern können. Auf der Mathildenhöhe in Darmstadt, der einstigen Künstlerkolonie um 1900, in der man die Synthese von Kunst, Design und Architektur erprobte, konnte ich in vielen Bereichen von historischen und zeitgenössischen Design arbeiten. Kunst war aber auch wieder dabei. Die großen Ausstellungen hatten Arts and Craft in England, den jüdischen Expressionisten Ludwig Meidner und (in einem eigenen Haus von Joseph Maria Olbrich) Darmstädter Künstler des 19. Jahrhunderts zum Thema.

Alle paar Jahre bin ich in eine andere Stadt umgezogen, abgesehen von meinen zwei langen Auslandsaufenthalten in den USA und Amsterdam. Es war in erster Linie die Neugierde auf neue Aufgaben, die mich zu meinem unruhigen Leben getrieben hat. Und es ist immer noch meine Leidenschaft, Ideen zu entwickeln und dann hartnäckig zu verfolgen und umzusetzen. Spezialistentum und Routine mag ich nicht allzu gern.

Die Vielfalt meiner Arbeit kommt in Wuppertal zum Tragen. Kommunikations- und Industriedesign haben ein ungeheuer großes Spektrum an Aufgabengebieten: Typographie, Fotografie, Film, das industrial design, hinzu kommen die neuen Medien und die vielen Überschneidungen – die unabhängig davon, daß sie neu sind – in der Designgeschichte keine eigenen Traditionen haben. Architektur-, Fotografie-, Film-, Kunstgeschichte und das, was man 'Designgeschichte' nennt, haben jeweils eigene Wissenschaftstraditionen. In der Lehre werden sie durch die interdisziplinäre Zusammensetzung meiner Hörer gefordert. Biete ich ein Seminar über Fotografieggeschichte an,



# Kunst oder Design?

kommen nur Kommunikationsdesigner. Lehre ich 'Designgeschichte' sind Industriedesign und das Magisternebenfach Kunst- und Designwissenschaften versammelt. Wähle ich ein Gebiet aus der Kunstgeschichte habe ich nur mit Kommunikationsdesignern und Kunstpädagogen zu tun. Geht man von der Hörerzahl aus, scheint das Interesse in allen Gebieten groß zu sein, so daß es mir schwer fällt, mich auf ein Gebiet zu beschränken.

Das erschwert die wissenschaftliche Arbeit. Um ein Profil aufzubauen, müßte ich mich konzentrieren, insbesondere deshalb, weil die Doktoranden von anderen Universitäten kommen. Kunst- und Designgeschichte kann man in Wuppertal nicht im Hauptfach studieren. Das ist der Wermutstropfen in meiner Arbeit. An einer Änderung arbeite ich. Für die Doktoranden habe ich eine Art postgraduate-Veranstaltung aufgebaut: die Symposien und die Ausstellungen. Trotz einer ganzen Reihe von guten Ergebnissen, muß sich diese Arbeit aber noch stärker festigen.

5

Gern betreue ich die Designsammlung. Es ist mir gelungen, viele Objekte neu zu erwerben, inzwischen sind hier regelrechte Preziosen. Ich kann die Objekte nicht nur in die Lehre einbeziehen, sondern auch Ausstellungen organisieren. Das macht deshalb Sinn, weil ich hiermit die Teamarbeit zwischen Kunsthistorikern und Designern erproben kann – ich glaube, daß das Zukunft hat. Denn aus meiner Museums- und Ausstellungspraxis weiß ich, wie wichtig eine solche interdisziplinäre Ausbildung ist und wie sehr die Nähe zu Praktikern nützlich sein kann. Wenn sich eine solche 'Fächerkombination' institutionalisieren könnte, wäre das einzigartig in Deutschland und entspräche der Praxis vieler neuer Berufstätigkeiten, für die es keine spezifische Ausbildung gibt. Einige Ausstellungen sind ganz erfolgreich geworden. Sie wandern in Museen: Im Juni wird eine Schau über die Designpositionen in den 60er Jahren im Focke-Museum in Bremen gezeigt, ausschließlich aus unserer Sammlung bestückt und mit einem schon viel gerühmten, sehr gut gestalteten Katalog, made in Wuppertal.

Das sind die schönen Seiten an der Zusammenarbeit mit Designern. Ich will aber nicht verhehlen, daß mir manches Denken und Verhalten auch fremd bleibt und ich mich nach der Zusammenarbeit mit meiner eigenen 'Zunft' sehne. Im letzten Jahr habe ich deshalb eine Gastprofessur für Kunstgeschichte in Leiden, Niederlande, angenommen. Auf solche Abstecher werde ich auch in Zukunft nicht verzichten können.

Auch die bisher durchgeführten Symposien, die Schriftenreihe des Lehrstuhls und meine eigenen Publikationen möchte ich gern verstärken. Leider habe ich eine Schwäche: ich interessiere mich für vieles und bin begeisterungsfähig. Das artet oft in Arbeit aus. Meine Selbsterziehung habe ich aber noch nicht aufgegeben.

Mich dazu zu äußern, wie ich meine Ausbildung und mein Berufsleben als Frau erlebt habe, ist schwierig. Mein einschneidendstes Erlebnis war eigentlich die Reaktion meiner Familie auf meine sehr guten schulischen Leistungen und meine Erfolge im Beruf. Sie waren ihnen peinlich, denn ich stellte damit meinen älteren Bruder in den Schatten. Für eine Frau war das irgendwie 'unnatürlich'. Und das reichte, um mein Studium nicht zu unterstützen und überhaupt alles zu ignorieren, was ich machte. Ich mußte mir also mein Studium selbst verdienen, weil ich auch kein Bafög erhielt. Das hat mich früh selbständig gemacht. Selbstständigkeit und Unabhängigkeit waren überhaupt meine sehnlichsten Wünsche. Als Frau ein autonomes Leben zu führen, galt aber damals – und in meinen Augen auch heute noch – als suspekt – übrigens Männern und Frauen gleichermaßen. Es gibt wenige Erklärungsmuster dafür und stößt schon deshalb auf Ablehnung. Das habe ich lange nicht verstanden. Diese Erfahrungen haben mich nachhaltig geprägt.

Prof. Dr. Gerda Breuer  
Fachbereich 5



# New York – Wuppertal

Neue Herausforderungen als Chance zu nutzen war die Devise, die bisher meinen beruflichen Werdegang geleitet hat. Auf die Frage was mein langfristiges Ziel sei, weiß ich heute weniger eine Antwort, als ich sie zu Anfang meines Studiums wusste – eine Vielzahl überraschend aufgetauchter Möglichkeiten hat manch eine langfristige Überlegung durcheinander gebracht und meiner beruflichen Laufbahn immer neue Facetten gegeben.

So habe ich kurz nach dem Abitur nach einem enttäuschenden Praktikum von meinem lang gehegten Berufswunsch ‚Modedesignerin‘ Abschied genommen und mich 1991 für ein Architekturstudium an der RWTH Aachen entschieden. Ein weiteres Praktikum und das berufliche Engagement meiner Familien hatten mir einen guten Einblick in die Arbeitswelt der ArchitektInnen gegeben.

Bald nach Studienbeginn verspürte ich den Wunsch, Aachen gegen eine Stadt im Ausland zu tauschen, was mir 1994 nach dem Vordiplom und ersten Entwürfen im Hauptstudium gelang.

Ein Stipendium des DAAD ermöglichte mir das Studium der Stadtplanung an der Columbia University in New York City. Zum Ende der ursprünglich geplanten zwei Semester hatte ich mich so gut in Stadt und Hochschule eingelebt, dass eine Rückkehr nach Aachen undenkbar schien. Ich entschied mich zu bleiben, schloss nach weiteren zwei Semestern im Mai 1996 den Studiengang mit dem ‚Master of Science in Urban Planning‘ ab und ging dem Angebot eines Professors nach, an einem Forschungsprojekt im Stadtplanungsamt in Manhattan mitzuarbeiten.

Erst der Ablauf meiner amerikanischen Arbeitsgenehmigung und die damalige Unsicherheit über die Anerkennungsmodalitäten eines ausländischen Abschlusses bewogen mich, New York im Sommer 1997 zu verlassen. Da der deutsche ‚Dipl.-Ing.‘ der sicherste Weg durch die Berufswelt zu sein schien, beendete ich schließlich im Frühjahr 1999 auch noch mein Aachener Architekturstudium mit dem Diplom. Schon während der letzten Semester und nach dem Studium hielt mich eine hochinteressante und lehrreiche Tätigkeit im Büro für Stadtplanung und Stadtforschung bei Prof. Kunibert Wachten im Ruhrgebiet fest.

Die New York Sehnsucht war jedoch ungebrochen und sowohl die Bewerbungsunterlagen vorbereitet als auch der Flug gebucht, als mir im Herbst 1999 angeboten wurde, als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Prof. Dr. Michael Koch den Lehrstuhl für Städtebau an der BUGH Wuppertal aufzubauen. Nun sind auch hier die ursprünglich anvisierten sechs Monate lange vorbei und der Spaß an Lehre und Mitgestaltung des Lehrstuhls und des Fachbereiches haben Wuppertal zu einer spannenden Herausforderung werden lassen. Im Rahmen meiner Doktorarbeit hoffe ich jedoch, an meine transatlantischen Erfahrungen aus Hochschule und Beruf anknüpfen und diese stärker in meine Wuppertaler Tätigkeit einfließen lassen zu können.

Juliane Pegels  
Dipl.-Ing. / MSUP (USA)  
Fachbereich 10 - Architektur



# Karriere mit kleinen Schritten



Gerne komme ich dem Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten nach und stelle mich hier im Frauenmagazin einmal vor:

## **Monika Schiffgen, stellvertretende Vorsitzende des nichtwissenschaftlichen Personalrats**

Nach meiner Schulausbildung begann ich eine Lehre als Groß- und Außenhandelskauffrau, die ich 1970 beendete. Doch ich merkte sehr schnell, dass mir das Schreiben von Briefen nach Vorgabe nicht ausreichte. Nach einem Arbeitgeberwechsel hatte ich eine Stelle, bei der ich Abrechnungen an einem Computer erledigte.

Die selbständige Arbeit lag mir, reichte mir aber nach zwei Jahren wieder nicht aus. Ich wollte mehr über Computer wissen. Also meldete ich mich bei einer DGB-Fachschule für EDV und Wirtschaft an. Nach zwei Jahren – 1976 – verließ ich die Fachschule nach erfolgreich bestandener Prüfung als EDV-Betriebswirtin (staatl. geprüft). Doch ich konnte in dem neuen Beruf nie richtig Fuß fassen. Als Programmiererin war ich unterqualifiziert, da ich keine Programmiererfahrung vorweisen konnte; in meinem alten Beruf als 'normale Sachbearbeiterin' war ich dagegen überqualifiziert.

Nach ein paar vorübergehenden Aushilfstätigkeiten als Sekretärin oder Sachbearbeiterin entwickelte sich bei mir immer mehr der Wunsch, zu studieren.

Aber zuerst mal mußte ich ja mein Abitur machen. Deshalb meldete ich mich 1978 am Bergischen Kolleg in Wuppertal an und machte dort 1980 mein Abitur. Zwischen Abitur und Studienbeginn im Wintersemester 1980 jobbte ich als Aushilfe im Studentensekretariat der BUGH Wuppertal. Dies war mein Einstieg in den Uni-Betrieb.

Ich begann ein Lehramtsstudium und arbeitete weiterhin als studentische Aushilfsangestellte im Studentensekretariat 10 Std. in der Woche. Nach fünf Semestern brach ich mein Studium wegen mangelnder Zukunftsperspektive ab. Lehrer kamen zu dieser Zeit im Schuldienst immer schlechter unter.

Meine Entscheidung damals war – im nachhinein betrachtet – genau die richtige. Ich heute als Lehrerin? Unvor-

stellbar für mich. Schnell erhielt ich 1983 eine feste Anstellung im Dezernat 1 der Uni als Halbtagssekretärin beim Sachgebietsleiter 'Haushalt'.

Ich schrieb nun erst mal wieder Briefe nach Anweisung. Meine halbe Stelle wurde im folgenden Jahr auf eine ganze aufgestockt. Und so begann meine Karriere 1983 in der Hochschulverwaltung.

1985 bekam ich die Chance, mich in der Sachbearbeitung des öffentlichen Dienstes zu bewähren. Ich wurde ins Personaldezernat versetzt und war zuständig für Verträge der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte. Diese Arbeit hat mir sehr großen Spaß gemacht.

Mit Gremienarbeit begann ich 1984. Ich wurde über die ÖTV-Liste in den Konvent gewählt. 1989 kandidierte ich für den Senat und wurde Senatsmitglied. 1990 stand ich bei der Personalratswahl auf der ÖTV-Liste auf Platz 6 und wurde PR-Mitglied.

Seit Oktober 1991 bin ich als 1. stellvertretende Vorsitzende für die Personalratsarbeit freigestellt. Frauenarbeit mache ich seit ca. 17 Jahren. Zunächst wurde ich Mitglied im ÖTV-Kreisfrauenausschuß, dann in der Senatsfrauenkommission. ÖTV-Vertrauensfrau bin ich seit 1985, in der Vertrauensleuteleitung seit vielen Jahren. Seit einigen Jahren bin ich auch Kreisvorstandsmitglied der ÖTV Wuppertal-Niederberg.

Meine Lieblingsthemen in der PR-Arbeit sind u.a. 'Sucht' und 'zwischenmenschliche Konflikte'.

Meine Lieblingsthemen im privaten Bereich sind: Gesundheit, Ernährung, Sport. Ich bin leidenschaftliche Joggerin und habe mir vergangenes Jahr einen langgehegten Traum erfüllt: Mein erster Marathon in Köln im Oktober 2000. Nach 4 Std.38 Minuten bin ich gut durchs Ziel gekommen.

Für meine berufliche Zukunft steht weiterhin die Personalrats- und Gremienarbeit ganz vorn auf dem Programm, und im sportlichen Bereich werde ich sicherlich noch den einen oder anderen Wettkampf bestreiten.

Monika Schiffgen



# Von der 'Azubine' zur Dipl. Ing.

Als ich damals sagte, ich schreibe einen Artikel für das Magazin, hatte ich nicht daran gedacht, wie schwierig es ist. Und nun sitze ich hier vor einer 'noch' leeren Seite und werde versuchen, ein paar Zeilen über meinen Werdegang zu erzählen, weil ich denke, daß sie die eine oder andere doch motivieren können einen technischen Beruf zu ergreifen. Zumindest hoffe ich es!

Nach einer mäßigen Schullaufbahn, in der ich mich von Jahr zu Jahr gehandelt habe – meine ehemaligen Lehrer würden dies sicher bestätigen – habe ich erst einmal eine Ausbildung gemacht, denn eine Schule wollte ich damals nie wieder von innen sehen. Etwas Handwerkliches sollte es sein, schließlich war ich schon immer für jede Bastelei zu haben. Also habe ich mich bei 'Stahlwille' in Wuppertal-Cronenberg als Werkzeugmechanikerin beworben und – siehe da – nachdem man mir erst einmal erzählt hat, was denn ein Schraubenschlüssel ist (!), sollte ich die Chance bekommen, dort eine Lehre zu machen. Und das war außergewöhnlicher, als es sich jetzt hier anhört, weil ich dort bis dato die erste "Azubine" war. Da aber in diesem Betrieb einige Frauen in der Produktion beschäftigt waren, machten solche Dinge wie z.B. sanitäre Anlagen keine Probleme.

Bevor ich dann die Ausbildung verkürzt und erfolgreich beendet hatte, stand für meinen damaligen Ausbildungsleiter schon fest, daß ich ein Studium beginnen würde. Und nachdem er mich dann auch davon überzeugt hatte, habe ich mich für den Oktober 1994 an der BUGHW eingeschrieben, natürlich im Fachbereich Maschinentechnik. Denn für mich war klar – egal ob unterrepräsentiert oder nicht, auch als Frau kann man ein guter Maschinenbauer werden. Und immerhin waren wir mit 4 Frauen

von etwa 65 Neuanfängern nicht ganz alleine.

Der Fachbereich Maschinentechnik an der BUGHW hat meiner Meinung nach etwas besonderes. Die Professoren dort sind keine 'Halbgötter', sondern auch Menschen, wie du und ich. Man kann sie bei evtl. auftretenden Problemen ansprechen und sie sind immer bemüht, die Probleme zu lösen. Und dann sind da ja auch noch die Mitarbeiter in den Fachgebieten und den Institutionen wie Prüfungsamt, Dekanat und Schreibbüro, die ebenfalls immer dem Studenten helfen, die verschlungenen Wege eines Studiums zu durchlaufen. Dadurch ist die Zeit zumindest für mich dort mehr gewesen als nur ein Studium.

Aber irgendwann, nämlich im März '99, war auch diese Zeit zu Ende; auch wenn ich sie vermisse, hierbei kann ich guten Gewissens sagen: zum Glück! Denn ich war ja im Endeffekt nicht auf der Uni, um dort zu sein, sondern um einen Abschluß als Diplom Ingenieurin (FH) in Maschinentechnik zu erlangen. Weil es mir so gut dort gefallen hatte, brauchte ich nicht lange zu überlegen, als sich für mich die Möglichkeit bot, eine Zeit lang an der BUGHW als Ingenieurin zu verbringen. Als Studentin hatte ich bereits an einem Drittmittelprojekt gearbeitet. Dieses konnte ich dann als Ingenieurin weiter betreuen, allerdings war diese Möglichkeit zeitlich befristet. Und somit war auch die Zeit befristet, in der es im Fachbereich Maschinentechnik eine Mitarbeiterin in Lehre und Forschung gab. Denn auch hier war ich zu meinem Bedauern die Einzige.

Unabhängig davon hatte Professor Schlingensiepen, bei dem ich nicht nur gearbeitet habe, sondern auch die Diplomarbeit geschrieben habe, die

Idee, meine Diplomarbeit vorzuschlagen für die alljährliche Auszeichnung der besten Diplomarbeit des Fachbereiches Maschinentechnik der BUGHW, vergeben durch den Bergischen Bezirksverein des VDI (Verein Deutscher Ingenieure). Nun gut, dachte ich mir, die Arbeit einzureichen schadet ja nicht. Aber weiter habe ich gar nicht gedacht.

Bis es dann gut ein Jahr nach meiner Prüfung soweit war. Die Entscheidung war gefallen. Der Preis wurde – was meinen sie wohl? – tatsächlich an mich verliehen! Die Diplomarbeit mit dem Titel "Vorrichtung zur Montage eines interaktiven Blindenarbeitsplatzes" bekam aber sicherlich auch den Preis, weil in dieser Arbeit unter anderem gezeigt wird, daß das Zusammenspiel zwischen Mensch und Maschine eine wichtige und soziale Rolle spielt.

Mittlerweile ist schon wieder ein Jahr vergangen. Ich arbeite seit März 2000 in der Industrie und bin dort auch eher ein seltenes Exemplar. Immer wieder trifft man auf Bemerkungen wie: "Das ist aber ungewöhnlich" oder "Wie kamen sie denn dazu?". Das wird sich aber sicherlich fortdauernd ändern, nicht zuletzt, weil hoffentlich immer mehr Frauen auch diesen Berufszweig einschlagen werden.

Als Fazit habe ich aus meinem Weg gezogen, es gibt keinen Grund, als Frau nicht einen technischen Beruf zu ergreifen. Wichtig ist, daß mir die Arbeit Spaß macht und trotz des biologischen Unterschiedes stehe ich erfolgreich sozusagen 'meinen Mann'.

Bianca Stoeltzing

# Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten

40 Teilnehmerinnen aus ganz Nordrhein-Westfalen kamen zur Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in NRW, die am Mittwoch, 24. Januar, an der FernUniversität in Hagen stattfand. Sie wurden durch die Sprecherinnen der Landeskonzferenz, die FernUni-Gleichstellungsbeauftragte Eva Engels und den Rektor der FernUniversität, Prof. Dr.-Ing. Helmut Hoyer, herzlich begrüßt. Prof. Hoyer stellte die Hagener Universität in einem Kurzporträt vor, wobei er Einblicke in das Leitbild und das Strukturkonzept der Universität als Ganzes vermittelte.

Hierauf folgte im Rahmen einer Multi-Mediapräsentation eine Vorstellung des Lernraums 'Virtuelle Universität'. Gertraude Möllers-Oberück aus dem LVU-Büro (Lernraum Virtuelle Universität) informierte über die an der FernUniversität existierenden medialen Entwicklungskonzepte für das medienunterstützte Fernstudium. Dabei zeigte sie, in welcher Form die FernUniversität schon heute Funktionen einer Universität über das Netz und computergestützt realisiert. Auch ihre Informationen zu Lehrangeboten, Betreuung, Information und Kommunikation, Prüfungen, Bibliotheken und anderen Informationsressourcen sowie nicht zuletzt zu Forschung und Verwaltung stießen auf großes Interesse.

Der Vormittag endete mit einer Vorstellung und einem Bericht über den aktuellen Stand des Projekts 'Vings' (Virtual International Gender Studies – Frauen- und Geschlechterforschung via Internet) durch Ulrike Schultz, Zentrum für Fernstudienentwicklung (ZFE) an der FernUniversität. Bei 'Vings' handelt es sich um ein Kooperationsprojekt mehrerer Universitäten (Hagen, Bielefeld, Bochum, Hannover), das Geschlechter- und Gender-Studienangebote beinhaltet. Es geht um den Aspekt Geschlecht in allen gesellschaftlichen Bezügen. Beteiligt sind die verschiedensten wissenschaftlichen Disziplinen.

Am Nachmittag informierte Marion Wulf von der Sozialforschungsstelle Dortmund über den 'Total E-Quality Science Award', ein Projekt für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird. Ziel ist, für die Bewertung und den Qualitätsvergleich von Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen künftig das Prädikat 'Total E-Quality' einzusetzen. Die erste Vergaberunde sollte Ende März diesen Jahres beginnen. Hochschulen und Forschungseinrichtungen können ihren Entwicklungsstand von Chancengleichheit feststellen und bewerten, sich dem Vergleich mit anderen Einrichtungen stellen sowie sich um das Total E-Quality-Prädikat bewerben.

Abschließend referierte Martina Dröttbohm von der Gründungsinitiative Gender Akademie NRW e. V. Sie stellte die drei Ziele der Gender Akademie in den Vordergrund: Qualifizierung und Beratung von Frauen in Führungspositionen, Beratung und Unterstützung bei Personal- und Organisationsentwicklung (gender mainstreaming) sowie Forum/Netzwerk/Berufsverbände.

# Kommentar

Der von der Landesregierung eingesetzte Expertenrat hat in seinem Gutachten der BUGH empfohlen, mit Hilfe externer Beratung innerhalb von 3 Jahren ein zukunftsweisendes Profil zu entwickeln, um konkurrenzfähiger und attraktiver zu werden. Die anstehende Reform wird nicht ohne Auswirkungen auf die Hochschulmitglieder bleiben.

So war es nicht verwunderlich, dass auf der außerordentlichen Personalversammlung am 22.3.01 Fragen nach Arbeitsplatzsicherheit und Zukunftsperspektiven eine zentrale Rolle spielten. Zugesichert wurde vom Rektor, dass mit dem kurzfristigen Umbauprozeß kein Personalabbau verbunden sei. Allerdings wird man den Beschäftigten zukünftig eine größere Flexibilität und Mobilität zumuten müssen, die nicht nur eine bessere Nutzbarmachung der Humanressource, sondern auch den Arbeitsplatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichern soll. In diesem Kontext wurde von der Notwendigkeit einer stärkeren Identifikation mit der Hochschule gesprochen, die sicherlich nicht über eine latente Arbeitsplatzbedrohung herzustellen ist.

Für die künftige Personalentwicklung an dieser Hochschule, die mit der Erstellung von Frauenförderplänen erstmalig systematisiert und flächendeckend implementiert wird – über deren Erfolg damit allerdings noch keine Aussage getroffen werden kann – ist von besonderer Bedeutung, ob es gelingen wird, die Hochschulmitglieder für eine solche stärkere Identifikation zu motivieren. Nicht anders als bei den männlichen Kollegen korrelieren die Interessen der weiblichen Beschäftigten für die

Hochschule mit angebotenen Maßnahmen der Laufbahnentwicklung, Beförderung, Karriereplanung wie auch generell mit persönlichkeitsfördernden Arbeitsstrukturen und -prozessen.

Die auf der Personalversammlung beispielhaft angesprochene Requalifizierung des nichtwissenschaftlichen Personals, insbesondere die bisher allgemein in der Reformdiskussion vernachlässigten Mitarbeiterinnen in den Sekretariaten und im mittleren Dienst der Verwaltung, stellt ein wichtiges personalpolitisches Instrument der Umsteuerung von Personalressourcen und zur Förderung der horizontalen Mobilität dar.<sup>1</sup> Aber mindestens genauso wichtig ist die Frage der vertikalen Mobilität, inwieweit mit positiven Anreizsystemen eine Höherqualifizierung belohnt werden könnte und soll. Die Machbarkeit eines solchen Modells hängt nicht nur von finanziellen Spielräumen und Stellenplänen ab, sondern auch vom politischen Willen der Entscheidungsträger und –trägerinnen, den es einzufordern gilt.

Dr. Christel Hornstein

<sup>1</sup> Personalpolitik in der Hochschulverwaltung wird unter dem gleichnamigen Artikel von Sigrüd Michel unter dem Aspekt der Chancengleichheit umfassend beleuchtet, in: Roloff, Christine (Hg.), Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen, Berlin 1998, S. 215-239



# Personalentwicklung Hochschulen

Während Unternehmen in der freien Wirtschaft auf den erhöhten Wettbewerbsdruck durch Internationalisierung und Globalisierung mit Einführung moderner Managementkonzepte (Reengineering und Total-Quality) reagieren, stehen die Hochschulen noch am Anfang eines Modernisierungsschubes, der mit Reorganisations- und Reformbewegungen und dem Neuen Steuerungsmodell oder New Public Management in der Verwaltung gekennzeichnet werden kann. Zeitökonomische Regime wie Akkreditierung und Evaluation beschleunigen nicht nur die Veränderungsprozesse, sondern führen auch den Glauben ad absurdum, im Status quo verharren zu können. Die Fähigkeit, sich von einer statischen zu einer dynamischen Organisation zu entwickeln, wird zur Überlebensfrage. Darüber kann auch ein Etappensieg nicht hinwegtäuschen.

11

die Wahrheit

Dieser Umstrukturierungsprozeß muß einerseits kritisch betrachtet werden, denn er wurde nicht freiwillig eingeleitet, sondern er ist durch Qualitätspakt und Expertenrat wesentlich fremdbestimmt. Was vordergründig als Hochschulreform popularisiert wird, meint hintergründig das Freisetzen von Rationalisierungspotentialen. Andererseits sind mit der Modernisierung Dynamisierungsprozesse verbunden, die aus der Perspektive der Beschäftigten durchaus Chancen bieten. Dazu gehören kontinuierliche Weiterbildung, anspruchsvollere Tätigkeiten, verbesserte Aufstiegschancen, erweiterte Partizipation, höhere Transparenz, Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und Ziele, Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## Personalentwicklung und Frauenförderpläne

Qualifiziertes und motiviertes Personal gilt als einer der bedeutendsten Faktoren für die Zukunfts- und Innovationsfähigkeit der Hochschulen. Daher kommt der strategischen Personalplanung eine besondere Bedeutung zu.

Unter Personalentwicklung (PE) wurde ursprünglich die systematische und gezielte Förderung des Führungskräfteachwuchses verstanden. Heute faßt man den Begriff weiter und definiert PE

als den Inbegriff aller Maßnahmen, die der individuellen Entwicklung der Beschäftigten dienen und ihnen unter Beachtung ihrer persönlichen Interessen die zur optimalen Wahrnehmung ihrer jetzigen und künftigen Aufgaben erforderliche Qualifikation vermitteln.<sup>1</sup>

Demnach soll PE der Optimierung der Organisation zum Wohle der Beschäftigten dienen. Während personalentwickelnde Maßnahmen die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen, profitiert die Organisation von zufriedenen und leistungsfähigen Beschäftigten.

An den Hochschulen existieren bislang keine übergreifenden Personalentwicklungskonzepte. Initiativen zu Maßnahmen im Bereich der PE sind an der BUGH von den Frauenbeauftragten (heute Gleichstellungsbeauftragten) und Personalräten ausgegangen und in Zusammenarbeit mit Rektorat und Hochschulverwaltung teilweise als EDV-Fortbildungsangebote für den nichtwissenschaftlichen Bereich und Qualifizierungsangebote für den akademischen Mittelbau realisiert. Damit wird deutlich, daß sich Überlegungen für eine systematische PE noch im Anfangsstadium befinden.

Die besondere Herausforderung für die Hochschulen und ihre dezentralen Einrichtungen besteht nun darin, personalentwickelnde Instrumente mit gleichstellungspolitischen Anspruch einzuführen nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Darin ist von Frauenförderplänen die Rede. Die begriffliche Enge verstellt den Blick darauf, dass darunter nicht nur Maßnahmen zur Verbesserung der individuellen Qualifikation von Frauen einschließlich konkreter Zielvorgaben im Stellenbereich zu verstehen sind, sondern auch männerfördernde Initiativen und veränderte Haltungen von männlichen Personalverantwortlichen gegenüber Frauen auf allen Hierarchieebenen des Wissenschaftsbetriebes.

Im folgenden werden PE-Maßnahmen genannt, die prinzipiell zur Verfügung stehen, aber unterschiedlich Eingang in die Frauenförderpläne gefunden haben:

- Fortbildungsangebote für Frauen aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich
- Weiterbildungsangebote für beide Geschlechter zur Querschnittsaufgabe Gleichstellung
- Mentoring
- Bewerbungsstatistik
- Stellenpläne
- Telearbeit
- Teilzeit

- Kinderbetreuung
- Wiedereinstiegsprogramme
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Qualifizierungsangebote für Wissenschaftlerinnen
- Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen-gespräche
- Öffentlichkeitsarbeit
- fachbereichsinterne indikatorisierte Mittelbildung

Diese Maßnahmen wurden daraufhin überprüft, inwieweit sie den Besonderheiten der Organisationsform Universität Rechnung tragen und dezentrale Einrichtungen Handlungsbedarfe verorten und konkretisieren wollen. Während die einen Aktivitäten in eine an rechtlichen Mindeststandards orientierte Politik der kleinen Schritte münden, sind andere stärker an innovativen und kreativen Konzepten orientiert.

Die Implementierung der Frauenförderpläne kann beschrieben werden als gleichzeitiger und ineinandergreifender Top-down- und Bottom-up-Prozeß. Um aber eine idealistische Verklärung zu vermeiden, muß darauf hingewiesen werden, dass nicht in allen Bereichen interessierte Akteurinnen und Akteure der verschiedenen Statusgruppen in die konzeptionelle Arbeit der Entscheidungsverantwortlichen einbezogen wurden, auch ist nicht immer ausreichend für eine engagierte Mitarbeit in den Fachbereichen u.a. Einrichtungen geworben worden. So ist es denkbar, daß noch nicht alle Hochschulmitglieder von der Existenz solcher Frauenförderpläne wissen.

## Resümee

Mit der Erstellung von Frauenförderplänen ist die Arbeit aber keineswegs abgeschlossen, sie fängt im Grunde erst an. Gesetzliche Regelungen können lediglich den äußeren Veränderungsdruck erhöhen, ihre Umsetzung bleibt den Mitgliedern der verschiedenen Organisationseinheiten überlassen. Wenn diese komplexen Instrumente zur Gleichstellung von Frauen und Männern nicht durch ein breites Engagement auf allen Ebenen abgesichert werden, bleiben wichtige Umstrukturierungen und Lernprozesse aus, ohne die ein Wandel der Organisationskultur kaum denkbar ist. Und dieser wiederum ist unverzichtbar für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Hochschule.

Dr. Christel Hornstein

<sup>1</sup> Vgl. Mentzel, Wolfgang, Unternehmenssicherung durch Personalentwicklung, Freiburg 1995, S. 15

Empfehlungen zur Hochschulentwicklung. Auszug aus dem Abschlußbericht des Expertenrates vom 20.02.01

### Ausgangslage und Auftrag

Der Landtag des Landes NRW hat am 17.12.1999 einen Erschließungsantrag der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen angenommen, in dem gefordert wird

„dass die Landesregierung Frauenforschung und Frauenförderung als wichtige Kriterien für die Hochschulentwicklung anerkennt,

dass die Hochschulen im Rahmen des Qualitätspakts den Umfang des Netzwerks Frauenforschung nicht schmälern,

dass der Rat der Expertinnen und Experten in seinen Empfehlungen für die Neustrukturierung der nordrhein-westfälischen Studienangebote und Forschungseinrichtungen dem Netzwerk Frauenforschung den gebührenden Stellenwert einräumt.“

Der Landtag wollte damit sicherstellen, „dass die positiven Ergebnisse (der Implementation des Netzwerks) nicht dadurch in Frage gestellt (werden), dass Hochschulen in ihren Strukturplänen freie oder freiwerdende Netzwerkprofessuren zur Absetzung anbieten oder Frauenforschung anderweitig in Frage gestellt oder geschwächt wird.“

Diese Absicht wird in einem Brief der Ministerin vom 04. Juni 2000 an den Vorsitzenden des Expertenrates bekräftigt, der Frauenförderung und Frauenforschung als übergreifende Zielsetzungen der Landesregierung in ihrer Wissenschaftspolitik hervorhebt: Es besteht ein starkes Interesse am Erhalt des Netzwerks Frauenforschung.“

### Frauenförderung

Der Expertenrat hat die Maßnahmen und Initiativen zur Frauenförderung in allen Hochschulen erhoben und in den Begehungen der Hochschulen auf die Tagesordnung gesetzt. In den meisten Hochschulen hatten die Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit, Stellung zu nehmen.

Die dem Expertenrat berichteten Maßnahmen und Initiativen zur Frauenförderung sind in den Berichten der einzelnen Hochschulen erwartungsgemäß sehr unterschiedlich ausgefallen. Die Bandbreite erstreckt sich von der frauengerechten Hochschule als Teil eines mit Leben gefüllten Leitbildes, über Ziel- und Zeitvereinbarungen in den Frauenförderplänen bis hin zur einfachen Erledigung des gesetzlich vorgeschriebenen. Die Befunde decken sich weitgehend mit den Ergebnissen einer Evaluation zu der Wirksamkeit des Frauenförderinstrumentariums, die von Bielefelder Wissenschaftlerinnen 1998 im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung durchgeführt wurde und im Jahr 2000 veröffentlicht wurde.

(Schmalzhaf-Larsen, Christa und Holzbecker, Monika; Frauenförderung per ministeriellem Erlass: Die Grundsätze zur Frauenförderung an Hochschulen in NRW, in Mischau, Anina; Frauen in Hochschule und Wissenschaft, Nomos, Baden-Baden, 2000)

Die zentrale Aussage dieser Untersuchung ist, dass die formelle Implementation der Grundsätze in die Hochschulstrukturen weiter fortgeschritten ist als ihre kulturelle Implementation.

Die dem Expertenrat vorgestellten Maßnahmen beziehen sich

im wesentlichen auf vier Bereiche der Frauenförderung:

- Erhöhung der Studentinnenquote insbesondere in Natur- und Ingenieurwissenschaften. Die daran beteiligten Hochschulen erhoffen sich erhöhte Studienanfängerzahlen;
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses;
- Förderung des Anteils von Wissenschaftlerinnen bei Professuren;
- Berücksichtigung der Lebenszusammenhänge, z.B. Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen .

Der Expertenrat ist der Auffassung, dass Hochschulen mittelfristig Konzepte der Personalentwicklung (Human Resource Management) erarbeiten müssen. Er sieht Maßnahmen und Initiativen zur Frauenförderung nicht nur unter dem Aspekt der Chancengleichheit, sondern insbesondere auch unter dem Aspekt der optimalen Erschließung und Förderung hochqualifizierten Personals.

### Empfehlungen des Expertenrates zur Frauenförderung

Angesichts der erheblichen Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in den C4/C3/C2 Stellen (und verstärkt in Naturwissenschaft und Technik) hält er Frauenfördermaßnahmen für dringend geboten, nicht zuletzt, weil der Wissenschaftsstandort auf

die Wahrheit

12

Expertenrat

die Potenziale von Frauen zur Innovation nicht verzichten kann. Er macht sich die übergreifende Zielsetzung der Landesregierung zu eigen, die quantitativ und qualitativ gleichberechtigte Teilhabe von Frauen auf allen Stufen der Wissenschaft zu erreichen.

Mit der zunehmenden Autonomie der Hochschule wächst auch die Verantwortung für Frauenförderung als eine originäre Querschnittsaufgabe der Hochschulen.

Im Kontext der neuen Steuerungsverfahren kommt dem Management der Leitungs- und Fakultäts- bzw. Fachbereichsebene eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung und Optimierung der Rahmenbedingungen auf dem Gebiet der Frauenförderung sowie für Geschlechtergerechtigkeit in allen Entscheidungsfragen insbesondere bei Reformvorhaben der Hochschulen zu.

Der Expertenrat empfiehlt der Landesregierung und den Hochschulen, Frauenförderung quantitativ

stellung benötigter Daten durch die Verwaltung ermöglicht die gebotene Dokumentation erbrachter Leistungen sowie eine kontinuierliche Evaluierung.

Ein Wettbewerb unter den Hochschulen in Bezug auf ihr Engagement im Bereich der gezielten Frauenförderung und der Implementierung der Strategie des

Gender Mainstreaming wird sich positiv auf die Erfüllung dieser Hochschulaufgabe auswirken. In diesem Zusammenhang wird auf den Total-E-Quality Science Award hingewiesen.

Der Expertenrat empfiehlt den Hochschulleitungen, die Gleichstellungsbeauftragten als Change Agents – als wichtige Akteurinnen im Innovationsprozess – mit ihren fachlichen Qualifikationen stärker einzubeziehen und sie in ihrer Funktion entsprechend auszustatten sowie angemessen zu entlasten. Nur so kann die Asymmetrie der Geschlechterkultur an Hochschulen überwunden werden, die sowohl unter dem Aspekt der Chancengleichheit als auch unter dem Aspekt der Ressourcennutzung für Innovationsprozesse schädlich ist.

und qualitativ in die Zielvereinbarungen aufzunehmen. Die Hochschulen haben über die Zielerreichung Rechenschaft abzulegen.

Der Expertenrat sieht sich nicht in der Lage, die von der Landesregierung ergriffenen Maßnahmen, insbesondere die Regelungen des Gleichstellungsgesetzes und seine Verankerung im Hochschulgesetz zu bewerten oder zu evaluieren. Allerdings empfiehlt er, die Wirkung dieses Instrumentariums nach einer angemessenen Frist extern evaluieren zu lassen.

Den Hochschulen ist vorgegeben, für ein systematisches Berichtswesen entsprechend der Auflagen des Gesetzgebers Sorge zu tragen, denn der Aufbau eines Gleichstellungscontrollings ist unverzichtbar, steckt aber in den meisten Hochschulen noch in den Anfängen. Die Gewinnung und Bereit-

In dem Projekt der Gleichstellungsbeauftragten zum Frauenanteil in der Gremienarbeit hat sich herauskristallisiert, dass viele Frauen mehr Informationen über die Gremienarbeit an der BUGHW wünschen.

In der Grafik sind die allgemeinen Hochschulgremien und –organe aufgeführt.

### Hier können Sie kandidieren:

Der **Senat** wird von allen Hochschulmitgliedern gewählt und hat eine beratende Funktion. Er wählt die Rektorin / den Rektor, die Prorektorinnen / die Prorektoren. Die Aufgaben sind u.a. die Stellungnahme zum jährlichen Rechenschaftsbericht des Rektorats, Rahmenordnungen und Ordnungen der Hochschule, Vorschlag zur Ernennung der Kanzlerin / des Kanzlers, Empfehlungen und Stellungnahmen in Angelegenheiten der Forschung, Kunst, Lehre und des Studiums, die die gesamte Hochschule oder zentrale Einrichtungen betreffen oder von grundsätzlicher Bedeutung sind, Stellungnahme zum Lehrbericht und die Aufgaben nach § 5 Abs. 2, Satz 2 des LGG.

Der **erweiterte Senat**, bestehend aus den stimmberechtigten Mitgliedern des Senats, ergänzt auf die Anzahl von jeweils zwölf GruppenvertreterInnen oder Gruppenvertreter, die die jeweils nächsten, nicht berücksichtigten Plätze für ein Nachrücken in den Senat innehaben, beschließt auf Vorschlag des Senats die Grundordnung der Hochschule.

Außerdem wählt der Senat folgende **Kommissionen**:

- K 1  
Aufgaben sind insbesondere die Beratung in grundlegenden Fragen der Lehre, des Studiums, der Studienreform sowie der Evaluation der Lehre.
- K 2  
insbesondere die Beratung in grundlegenden Fragen der Forschung, des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Evaluation der Forschung sowie der internationalen Beziehungen.
- K 3  
insbesondere die Beratung in Strukturfragen der Hochschule, der Hochschulentwicklung sowie über die Mittelverteilung an die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen.
- Beirat der Zentralen Studienberatung (ZSB),
- Bibliothekskommission (BZ),
- Medienkommission (AVMZ),
- Rechenzentrumskommission (RZ),
- Zentrale Kommission für Einstufungsprüfungen
- Gleichstellungskommission

Die Kommissionen behandeln bereichsspezifische Angelegenheiten.

Weitere **Gremien**:

- Fachbereichsräte der Fachbereiche 1 bis 14  
Werden von den jeweiligen Angehörigen der Fachbereiche gewählt und behandeln fachbereichsspezifische Angelegenheiten wie z.B. zu Lehre, Forschung, Studium, Haushalt, Personal, Ordnungen.

- Wahlfrauen-gremium  
Wird von allen weiblichen Angehörigen der Hochschule gewählt und hat die alleinige Aufgabe, die Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen zu wählen.

In den oben genannten Gremien und Organen sind alle Statusgruppen – ProfessorInnen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, nichtwissenschaftliche MitarbeiterInnen, Studierende – vertreten!

- Nichtwissenschaftlicher und wissenschaftlicher Personalrat  
werden von der jeweiligen Statusgruppe gewählt und haben die Aufgabe, die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vertreten.

- Studierendenparlament (StuPa)  
Wird von allen Studierenden der Hochschule gewählt und hat die Aufgabe, den allgemeinen Studierenden-ausschuß (Asta) zu wählen, der das oberste Organ der Studierendenschaft an der Hochschule ist.

Die aktuellen Mitglieder aller aufgeführten Gremien sind im Personal- und Vorlesungsverzeichnis angegeben sowie auf der Homepage der Hochschule unter dem Link 'zahlen-daten-fakten' zu finden.

**Frauen sind  
in den Gremien  
unterrepräsentiert !**

**WICHTIG !!!!!!!!**

**Das Wahlfrauengremium**

Setzt sich aus 16 Frauen – 4 Professorinnen, 4 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, 4 nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 4 Studentinnen – zusammen, die von allen Frauen der Hochschule gewählt werden.

Die Aufgabe dieses Gremiums ist ausschließlich die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten sowie deren zwei Stellvertreterinnen.

**Um für das Wahlfrauengremium zu kandidieren, müssen Sie sich in der Zeit vom 11.05. bis 30.05.2001. in die Wahllisten eingetragen haben.**

Melden Sie sich hierzu im Büro der Gleichstellungsbeauftragten in O -11.28 – Telefon 2308

**Die Gleichstellungskommission**

Soll sich paritätisch aus 16 Mitgliedern – 4 Professorinnen, 4 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, 4 nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und 4 Studentinnen – zusammensetzen. Der Vorsitz wird von der durch das Wahlfrauengremium gewählten Gleichstellungsbeauftragten übernommen. Die Aufgaben der Gleichstellungskommission sind

- Überwachung der Aufstellung und Einhaltung des Frauenförderplans
  - Mitwirkung an der internen Mittelvergabe
  - Stellungnahme zu Widersprüchen der Gleichstellungsbeauftragten.
- Weitergehende Aufgabenübertragungen sind möglich.

**SUPERWICHTIG !!!!!!!!**

Alle an einer Kandidatur für die Hochschulgremien Interessierten müssen sich **in die Wahllisten** der jeweiligen Statusgruppe **eintragen**. Diese Wahllisten liegen in den Dezernaten, Dekanaten der Fachbereiche und in den Fachschaften aus.

Der **Termin** für das Eintragen in diese Wahllisten ist auch der Zeitraum vom **11.05. bis 30.05.2001.**

**Der vorgesehene Termin zur Wahl der Gremienmitglieder ist der 19.06 – 21.06 2001.**

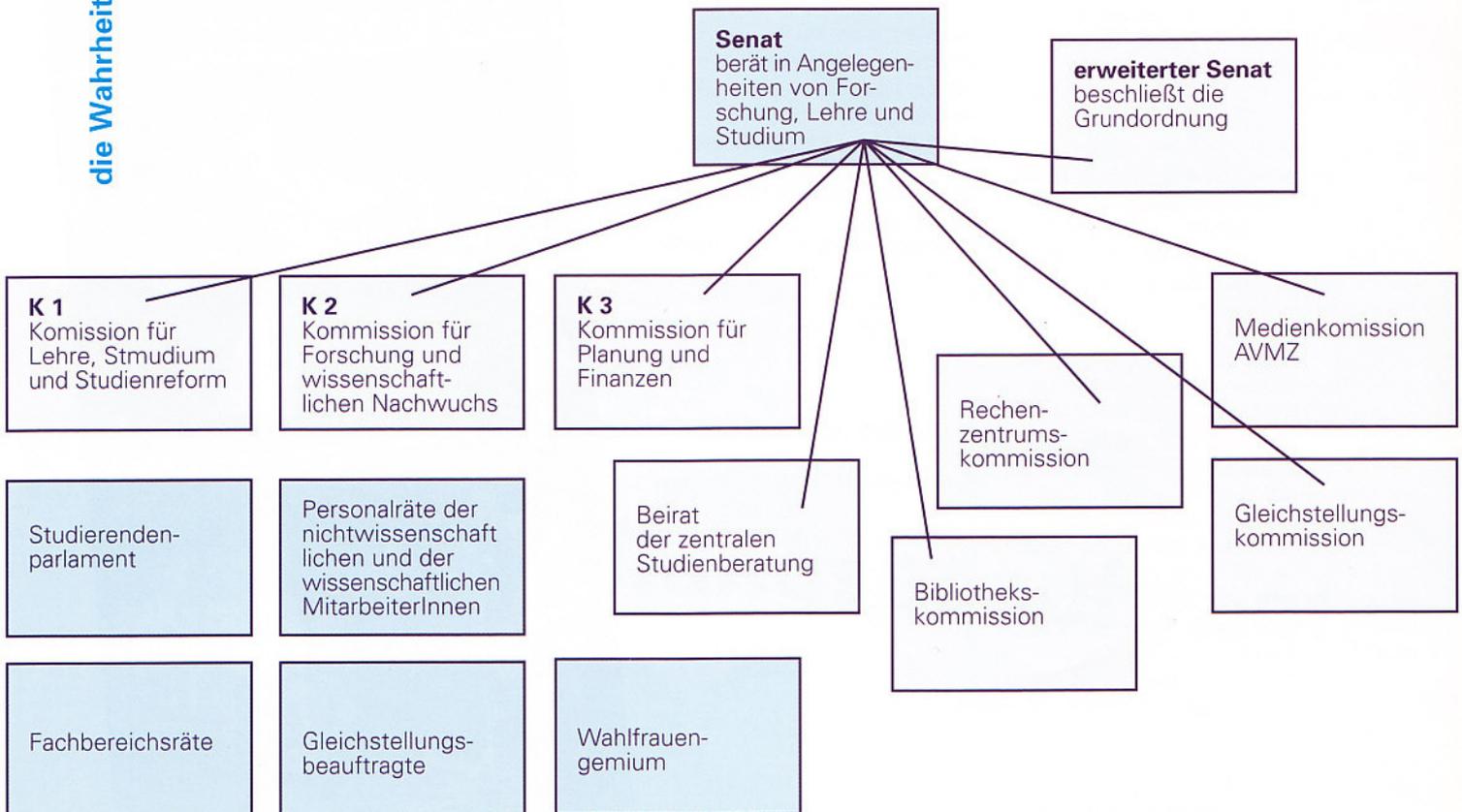
# Wählen! Mitbestimmen !!!

Die Hochschule erhält ihr Profil auch durch unsere Mitarbeit. Zur Zeit sind Frauen in den Hochschulgremien unterrepräsentiert, darum tragen Sie sich in die Wahllisten ein. Wir haben die Chance zur Einflussnahme. Nutzen wir sie!

**Also los:  
In die Wahllisten eintragen  
Wählen! Mitbestimmen !!!**

15

die Wahrheit



# Die Arbeitsteilung bleibt stabil ?!

"Kinder kriegen die Leute sowieso", meinte Bundeskanzler Konrad Adenauer Mitte der 50er Jahre und unbestreitbar ist, dass Kinder unermessliche Freude bereiten (können). Das Für und Wider abzuwägen, ist Privatsache. Zu den Aufgaben der Politik gehört es jedoch, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Erziehung möglich machen. Hier sind die Defizite gewaltig. Es herrscht ein kinderfeindliches Klima.

Trotz Emanzipation trägt die Frau nach wie vor die Hauptlast der Erziehung. Kommt ein Kind zur Welt, bleiben bittere Wahrheiten nicht aus. Denn Mütter, die den Nachwuchs gross ziehen, werden für diese gesellschaftspolitische Gross-tat noch bestraft. Sie verzichten auf Karriere und verlieren Rentenansprüche. Mütter organisieren den Alltag, die ökonomische und soziale Anerkennung für diese Leistung bleibt ihnen jedoch versagt!

Dem verstärkten Bedürfnis nach mehr und intensiverer Zeit für die Familie trägt die Arbeitswelt der Informationsgesellschaft nur unzureichend Rechnung. Die Forderung nach familienfreundlicheren Arbeitsplätzen hat in jüngerer Vergangenheit an politischer Aktualität gewonnen.

VertreterInnen aus Verbänden, Wissenschaft und Politik stimmen weitgehend darin überein, dass ein Mentalitätswechsel in der Familienpolitik notwendig ist, und das die Zukunft unserer Gesellschaft nicht nur von Wachstumsraten und Aktienkursen abhängt.

Es müssen Wege gefunden werden die Arbeitswelt familienfreundlicher zu gestalten und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker Rechnung zu tragen. Die tradierte Kleinfamilie wird vor allem von jungen Frauen – weniger von jungen Männern – die noch keine Kinder haben, in Frage gestellt. Dennoch bleibt während der Frühphase der Kindererziehung die traditionelle Familienform die gängigste aller Lösungen. Fast alle Mütter nehmen Erziehungsurlaub, der sie für bis zu drei Jahren, bei mehreren Kindern auch länger, aus der Erwerbsarbeit ausgrenzt bzw. auf ungeschützte Arbeit und nicht existenzsichernde Teilzeitarbeit drängt. Ein Schritt hin zu Veränderungen, bedeutet

das neue Teilzeitgesetz mit einem Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung. Zu hoffen ist, dass zunehmend auch Väter davon Gebrauch machen, dies wird aber solange nicht passieren, wie quantitativ ausreichende und qualitativ zufriedenstellende gesellschaftliche Einrichtungen zur Betreuung von Kindern fehlen und solange wie Väter sich unzureichend an der Haus- und Sorgearbeit beteiligen. Das Angebot des Erziehungsurlaubs haben bisher gerade mal 1,6% der Väter in Anspruch genommen. Hilfreich ist daher vielleicht auch das neue Gesetz zur Elternzeit, das seit 1.1.2001 in Kraft getreten ist.

An unserer Hochschule ist ein kleiner Baustein seit nunmehr fünf Jahren die "Kinderfreizeit in der Uni". Das Gleichstellungsbüro bietet in den Schulferien arbeitsplatznahe Betreuung unter fachkundiger Leitung von Lehramtsstudierenden an. Gerade ist die zweite Auflage unserer Dokumentation dazu erschienen. Sie ist bundesweit an alle Frauen- und Gleichstellungsbüro im Bundesgebiet versandt worden, um auf unser Projekt aufmerksam zu machen und Möglichkeiten und Perspektiven für eine arbeitsplatznahe bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzuzeigen. Auf einem Kongress des Bundesministerium für Bildung und Forschung mit dem Titel

## **Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung – überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik ?**

der am 28. Mai im Plenarsaal des Bundeshauses in Bonn stattfindet, wird das Projekt als best-practice Beispiel vorgestellt.

### Die Kinderfreizeittermine für 2001:

Sommerferien: 09.- 13.07.2001  
16.- 20.07.2001  
13.- 17.08.2001  
Herbstferien: 08.- 12.10.2001



sum.katur

16



Das Ministerium hat im vergangenen Jahr vier Projekte der Gleichstellungsbeauftragten mit einem Gesamtvolumen von 100.000 DM gefördert. Diese sind nunmehr erfolgreich abgeschlossen und sollen kurz vorgestellt werden.

Das erste Projekt bestand in der Überarbeitung und Neuauflage der Broschüre **'Studieren mit Kind'** und der Dokumentation **'Kinderfreizeit an der Uni'**. Beide Veröffentlichungen können ab Mai über das Gleichstellungsbüro bezogen werden.



Für das Projekt **'Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung'** wurden in einer kleinen sozialwissenschaftlichen Untersuchung alle weiblichen Beschäftigten und jeweils 20 Studentinnen der Fachbereiche bezüglich ihrer Einstellung zur Gremienarbeit befragt. Mit dem Sinn von Gremienarbeit verbindet sich danach für die Hälfte der Frauen stärker eine interessenpolitische Ausrichtung, hinter die der Pflichtgedanke zur Mitarbeit zurücktritt. Es stellte sich heraus, daß sich die Mehrheit der Befragten nicht an Gremienarbeit beteiligt. Als Gründe wurden u.a. fehlende Informationen über Arbeit und Inhalte der Gremien und fehlende persönliche Ansprache angeführt. Um die Frauenquote in den Gremien zukünftig zu erhöhen, empfehlen die Projektmitarbeiterinnen Tamara Adkins und Jennifer Dahmen auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse ein Bündel von attraktivitätssteigernden Maßnahmen. Dazu gehören Informationsveranstaltungen, schriftliche Informationen und Rhetorikseminare.

Das Projekt **'Ich bin Mentorin an der Bergischen Universität Gesamthochschule Wuppertal'** stellt die ideengeschichtlichen und institutionellen Voraussetzungen einer neuen Form der Nachwuchsförderung für Wissenschaftlerinnen dar. Die Mitarbeiterinnen Sabine Doye und Susanne Achterberg beschäftigten sich konkret mit der Möglichkeit, eine große Gruppe von berufstätigen Frauen aus allen an der BUGH vertretenen Fachrichtungen aufzubauen, die bereit sind, Studentinnen und Absolventinnen zur Seite zu stehen. Dabei soll auch die Bewältigung des Dilemmas **'Beruf und/oder Familie'** eine zentrale Rolle spielen. Im Rahmen des ersten Teilprojekts fand eine Untersuchung der Übertragbarkeit von Mentoringkonzepten in Wirtschaft und Verwaltung auf die Hochschule statt. Daran anschließend wurden grundlegende Bausteine des Mentoring-Programms erarbeitet. Das Projekt wird fortgeführt.

Die Studie **'Privilegierte Zeit der Unsicherheit oder zukünftige Profession?'** ist Bestandteil des Forschungsprojekts **'Wege in die Wissenschaft – Analyse und Überwindung des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes Hochschule'** (darüber wurde im magazin SS 2000 berichtet). Das Forschungsinteresse konzentrierte sich auf mögliche Ursachen der marginalen Repräsentanz von Frauen in der akademischen Hochschullaufbahn. Zu diesem Zweck wurden leitfadengestützte Interviews mit 12 PromotionsstudentInnen unterschiedlicher Fachbereiche durchgeführt. Die Autorinnen Susanne Achterberg und Manuela Nöthen kommen zu dem Ergebnis, dass die Promotion zwar der Zertifizierung wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit und Kompetenz dient, im Rahmen der universitären Laufbahn aber nicht den Stellenwert eines Karrierebausteins einnimmt, d.h. aus der Sicht der Befragten wenig Attraktivität ausstrahlt. Die ernüchternde Bilanz offenbart einen dringenden Forschungsbedarf hinsichtlich der Ausbildungssituation der nachwachsenden Generation von Wissenschaftlerinnen. (C.H.)

# Projekte der Gleichstellungsbeauftragten

# 'Die Neuen'

... im Gleichstellungsbüro

Die langen Verhandlungen um eine Mitarbeiterinnenstelle für das Gleichstellungsbüro führten endlich zum Erfolg. Wir freuen uns, zum 1. Juni 2001 **Frau Claudia Anders** im Sekretariat – unbefristet für halbe Tage – bei uns begrüßen zu können. Wir wünschen ihr einen guten Start an ihrem neuen Arbeitsplatz und gute Zusammenarbeit mit allen MitarbeiterInnen der Hochschule.  
Sie ist dann unter 0202-439-2308 im Gleichstellungsbüro oder per E-Mail: [frauen@uni-wuppertal.de](mailto:frauen@uni-wuppertal.de) zu erreichen.

Ich heiße **Tamara Adkins** und studiere Sozialwissenschaften. Von Oktober bis Dezember 2000 habe ich am Projekt 'Gremienarbeit' mitgearbeitet. Seit Februar 2001 bin ich wieder im Gleichstellungsbüro beschäftigt, und nun mitverantwortlich für die Planung und Durchführung der diesjährigen Sommer Uni (25.-29.Juni.).

Nachdem die studentische Gleichstellungsbeauftragte Stephanie Eickmeyer ihr Studium beendet hat und somit ihr Amt niederlegt, sehe ich mich auch als Ansprechpartnerin für die Belange der Studentinnen. Deshalb, wenn ihr Probleme, Fragen, Wünsche oder Anregungen habt – meldet euch bei mir!

Ihr erreicht mich unter 0202-439-3181 im SommerUni-Büro oder unter 0202-439-2903 im Gleichstellungsbüro oder per E-Mail: [studfrau@uni-wuppertal.de](mailto:studfrau@uni-wuppertal.de)



# Ver.di

Durch die Gründung der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ist nicht nur die grösste Einzelgewerkschaft der Welt entstanden. Mit 1,5 Millionen weiblichen Mitgliedern ist ver.di auch nach eigenen Angaben die grösste Frauenorganisation Deutschlands.

Um diesen Anspruch auch inhaltlich zu erfüllen, muss die neue Gewerkschaft allerdings noch an sich arbeiten. Zwar stellen Frauen knapp die Hälfte der Mitgliedschaft, in den Gremien ist die Parität aber noch nicht erreicht. Mit einem 'Personalentwicklungsprogramm für Führungskräfte und Hauptamtliche' will die Organisation diesen Prozess beschleunigen.

Einen wichtigen Schritt hat ver.di bereits getan: Das Prinzip des Gender Mainstreaming wird in der Satzung der neuen Gewerkschaft verankert. Mit der Geschlechterdemokratie befassen sich auch die TarifpolitikerInnen. Die neue Gewerkschaft formuliert ihr Ziel eines 'sozial regulierten und geschlechterdemokratischen Arbeitsverhältnisses für Frauen und Männer mit deutlich reduzierter Arbeitszeit und tariflich normierter Arbeitszeitsouveränität'. Die Einkommens- und Tarifpolitik der Gewerkschaften soll die Geschlechterhierarchie lockern und die immer noch bestehende Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern aufheben. Das Prinzip des Gender Mainstreaming wird künftig nicht nur das innergewerkschaftliche Miteinander prägen, sondern soll auch die Tarifpolitik bestimmen. Tarif- und Verhandlungskommissionen will ver.di künftig quotieren.

Mehr Informationen unter:

[www.verdi-net.de](http://www.verdi-net.de)  
[www.oetv.de/framesets/kt\\_fs\\_frau.htm](http://www.oetv.de/framesets/kt_fs_frau.htm)

Literatur:

Barbara Stiegler, Wie gender in den mainstream kommt – Friedrich-Ebert-Stiftung 2000, ISBN 3-86077-881-1

# Vings

– Virtual international Gender Studiums / Geschlechterforschung via Internet – Verbundprojekt der Geschlechterforschung an den Universitäten Bielefeld, Bochum, Hannover und der FernUniversität Hagen

Vings ist ein Hochschulprojekt zur Einrichtung eines virtuellen Studienangebots im Umfang eines Master (M.A.) oder Magisternebenfaches, dessen Kurse vom Wintersemester 2001 bis WS 2003 angeboten werden sollen. Das virtuelle Studienangebot will die bisherigen grundständigen Angebote im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung bündeln und zugleich mittels Nutzung neuer Medien in einer neuen Weise standortübergreifend zugänglich machen. Mediendidaktisches Ziel ist die Entwicklung, Erprobung und Evaluierung einer anwendungsfreundlichen, geschlechtersensibel konzipierten Lernumgebung sowie die Erstellung multimediale Kursmodule, die inhaltlich der Umsetzung von Internationalität und Interdisziplinarität in den Gender Studies gerecht werden.

Das modularisierte Studienangebot kann sowohl in der grundständigen Lehre als auch in der beruflichen Weiterbildung eingesetzt werden. Es wird mittels ECTS-Zertifizierung hochschulübergreifend und international anrechenbar sein. Das virtuelle Studium wird über die technische Plattform der FernUni Hagen angeboten.

Kontakt:

Joensa Vieth, email:  
[Joensa.Vieth@ruhr-uni-bochum.de](mailto:Joensa.Vieth@ruhr-uni-bochum.de)  
S. Kröhnert-Othman: email:  
[Susanne.Kroehnert@ruhr-uni-bochum.de](mailto:Susanne.Kroehnert@ruhr-uni-bochum.de)

# DFG

## Änderung der DFG-Nachwuchsförderung

Die bisherigen Post-Doc- und Habilitationstipendien wurden zu Forschungstipendien zusammengefasst. NachwuchswissenschaftlerInnen können außerdem zukünftig ihre eigene Stelle beantragen. Genauere Informationen sind auf der Homepage der DFG erhältlich: (<http://www.dfg.de/aufgaben/Nachwuchsforderung.html>; [http://www.dfg.de/aktuell\\_das\\_neueste.html#fostip](http://www.dfg.de/aktuell_das_neueste.html#fostip)).

# UMTS

## UMTS-Mittel

Nach einer Pressemitteilung des BMBF vom 9.11.2000 (<http://www.bmbf.de/presse01/251.html>) werden die Bereiche, für die die UMTS-Gelder vergeben werden sollen und die Modalitäten jetzt festgelegt. In Bereich 'Zukunftsinitiative Hochschule, „beste Köpfe“ im In- und Ausland („Brain Gain“ statt „Brain Drain“)' sind Gelder für die Rekrutierung ausländischer SpitzenforscherInnen, für die Rückgewinnung deutscher ForscherInnen im Ausland und für ausländische Studierende vorgesehen. In einer schriftlichen Anfrage an das Ministerium baten die Bundessprecherinnen um Informationen über die Verfahrensprozedur zur Vergabe der Gelder.

In den Ländern wird die Umsetzung möglicherweise bereits geplant. Die Landeskongressen sollten deshalb bei den Ministerien nachfragen, in welcher Weise die UMTS-Gelder in den Ländern vergeben werden. Außerdem sollten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in den einzelnen Hochschulen bereits jetzt planen, welche Forscherinnen sie für ihre Hochschule vorschlagen könnten.

**Feministisches Archiv  
für Frauen Lesben Mädchen  
Bildung Forschung Information  
Kommunikation e.V.**

**ausZeiten** ist ein feministisches Projekt für Frauen und Mädchen, gegründet von Liebhaberinnen des Altpapiers, die ihre zu mancherlei Anlässen gesammelten Presseartikel, Zeitschriften, Pamphlete usw. nicht dem Container überlassen wollten. Denn dies einstmals frisch bedruckte, bemalte oder beschriebene Papier erzählt von eigenen Gedanken, gemeinsamen Aktionen, Streitigkeiten, Einigungen, von Frauen und Lesben, ihrem Tun und ihrer Sicht der Welt und davon, wie die Welt sie sieht, kurz: **Ausschnitte aus Zeiten**

Sie nicht aus der Welt zu schaffen, war die erste Idee, die zweite, sie zusammenzubringen, zu ordnen, gemeinsam neu zu deuten, weiter zu verfolgen und allen Frauen und Mädchen in größeren Räumen zugänglich zu machen. Das ist die Geschichte des Archivs.

Daraus geworden ist:

- ein Versuch, die eigene Geschichte zu bewahren
- Geschichten anderer Frauen zu erfahren
- neue Geschichte zu machen
- in mehreren Räumen
- für Gruppen und Einzelfrauen
- zum Arbeiten und Lesen
- für Veranstaltungen und Ausstellungen
- jetzt auch mit audiovisuellen Medien
- für alles, was sich um Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Frauen dreht

Unsere Sachkosten werden überwiegend von Förderinnen finanziert. (Es können nie genug sein.) Das Archiv lebt von Ohren und unseren Papier-nachlässen, regelmäßigen Schenkungen und unserem Versuch, alles übersichtlich für uns und andere zu gestalten. Dabei lassen wir uns gern helfen.

**Präsenzarchiv**

Zeitungsausschnitte

- zu frauen- und lesbenrelevanten Themen
- regelmäßig aus WAZ, FR, FAZ, taz, Zeit, Spiegel, Allg. Jüdische Wochenzeitung, lokalen und regionalen Nachrichtenblättern
- gelegentlich aus anderen Printmedien
- geordnet nach über 400 Stichworten
- zeitlich in die 80er, vereinzelt sogar in die 70er Jahre zurückreichend

Alle Materialien können gegen Nutzungsgebühr angefaßt, angesehen, gelesen und diskutiert werden. Es steht ein Fotokopierer zur Verfügung.

**Zeitschriften**

- von Frauen und Lesben aus aller Welt
- feministische Presse aus den Anfängen der Neuen Frauenbewegung
- ca. 50 aktuelle Periodika
- Broschüren und Dokumentationen zu ca. 80 Themenbereichen

**Graue Materialien**

- Veranstaltungsankündigungen, Flugblätter, Diskussionspapiere und Broschüren aus der Frauen- und Lesbenbewegung Bochums und des Ruhrgebiets von den 70er Jahren bis heute
- teils präsentiert, teils auf die Erschließung wartend
- soweit wir dessen habhaft werden, auch überregionales Material

**Plakate**

über 400 Plakate von Frauen und Lesben

**Videos**

über 300 Filme von und über Frauen und Lesben

**Kosten** für Nutzerinnen

Dauerförderinnen: monatlich 20,00 DM (gerne mehr) ermäßigt 10,00 DM  
Für Dauerförderinnen ist die Archivnutzung kostenfrei

einmalige Nutzung 5,00 DM  
ermäßigt 3,00 DM

professionelle Nutzerinnen 10,00 DM  
ermäßigt 5,00 DM

Recherche durch Archivarbeiterinnen  
pro Stunde 40,00 DM

Wir freuen uns über:

- einmalige Spenden
- regelmäßige Förderinnenbeiträge
- Kostenübernahme für ein Zeitungsabonnement

Spendenkonto:

Sparkasse Bochum

Konto-Nr.: 14 11 271, BLZ 43050001

Ilke Vehling

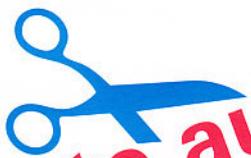
**ausZeiten e.V.**, Josephinenstr. 71,  
44807 Bochum, Tel.: 0234-50 32 82,

Öffnungszeiten:

dienstags und donnerstags 15 - 18 Uhr  
und nach Vereinbarung  
(<http://internetfrauen.w4w.net/projekte/auszeiten>)

stark bewegt

20

**ausZeiten – Ausschnitte aus Zeiten**

# SommerUni 2001 vom 25. - 29.06.

Naturwissenschaft und Technik für Abiturientinnen und Schülerinnen der Oberstufe

Als Kooperationsprojekt der Bergischen Universität Gesamthochschule Wuppertal und dem Zentrum zur beruflichen Frauenförderung/VHS, bietet die SommerUni nun schon im 4. Jahr:

- spannende Einblicke in unterschiedlichste Studiengebiete
- ein breites Spektrum moderner und zukunftsfähiger Berufsfelder,
- Gespräche mit Studentinnen und Wissenschaftlerinnen
- interessante Kontakte und qualifizierte Beratung.

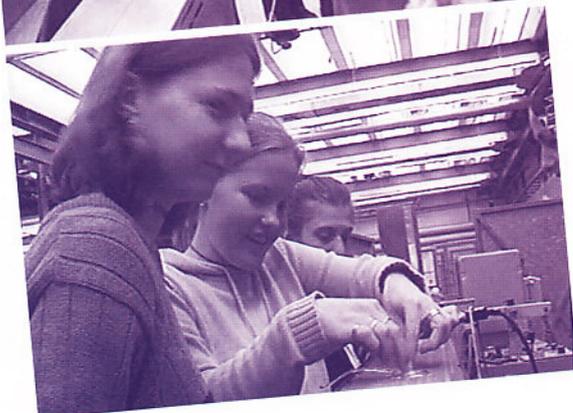
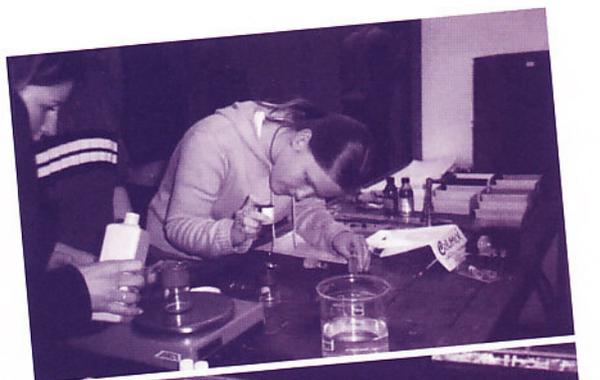
Die SommerUni richtet sich ausschließlich an Schülerinnen und Abiturientinnen, denn in der SommerUni stellen sich speziell die Studiengebiete vor, die angeblich nichts für Frauen sind (aber Zukunft haben!). Oder ist es etwa ein 'Naturgesetz', dass die meisten Frauen Sprachen, musische Fächer und Pädagogik studieren? Übrigens: Naturwissenschaftliche Leistungskurse sind für das Studium naturwissenschaftlicher und technischer Fächer keine zwingende Voraussetzung!

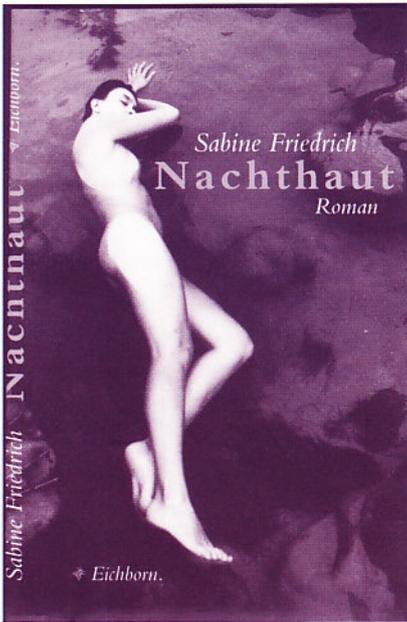
Das Veranstaltungsverzeichnis ist ab dem 07. Mai verfügbar. Für den Besuch der SommerUni wird ein Teilnahmebeitrag von DM 50,- erhoben. Anmeldeschluss ist der 08. Juni.

Folgende Fachbereiche stellen sich vor:

- Architektur
- Chemie/Lebensmittelchemie/Biologie
- Kommunikationstechnologie – Druck
- Bauingenieurwesen
- Elektrotechnik und Informationstechnik
- Maschinentchnik
- Mathematik
- Physik/Materialwissenschaften
- Sicherheitstechnik

Infos und Kontakt im SommerUni-Büro N-11.01, bei Jutta Romanowski-Tasci und Tamara Adkins 0202/439-3181 oder per E-Mail: [someruni@uni-wuppertal.de](mailto:someruni@uni-wuppertal.de). Internet: [www.sommeruni.de](http://www.sommeruni.de)





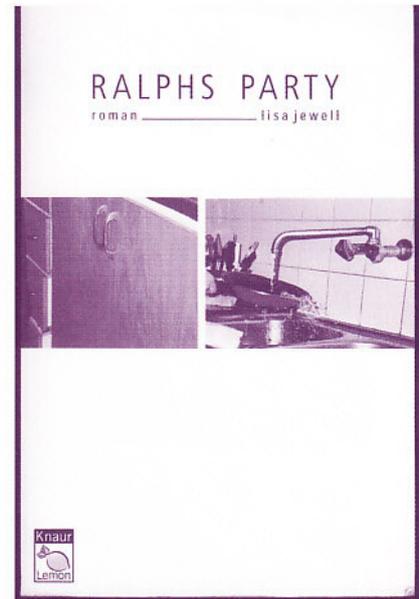
Groß- und Kleinstadt-Menschen. Nur wenige Romane schaffen es, Emotionen zu wecken oder nachdenklich zu stimmen. **„Nachthaut“** von Sabine Friedrich ist einer von den Romanen, die Spuren hinterlassen. Er erzählt die Geschichte dreier Freundinnen, die ihre Jugendzeit zusammen in einem verschlafenen Nest in Franken, nahe der ehemaligen Grenze zum Osten, im damaligen Niemandsland verbrachten. Da sind Susanne, die sich von ihrer Mutter nie geliebt fühlte und in pubertärem Alter magersüchtig wurde, Isa, die ohne Eltern bei ihrer Tante, einer Außen-seiterin, einer Malerin, lebte und Irmgard, genannt Irm, die als einzige mit Vater und Mutter aufwuchs, dafür aber unter deren unglücklichem Leben mit ihren verqueren Ansichten leiden musste. Alle drei fliehen so schnell wie möglich den Ort ihrer Jugend. Irmgard vagabundiert lange Jahre als Aussteigerin am Rande des Existenzminimums in der ganzen Welt herum und kommt erst durch eine kleine Erbschaft in die Kleinstadt zurück, wo sie zur Zufriedenheit ihrer Mutter einen Laden eröffnet und mit Hubertus zusammenlebt.

Susanne hat sich mit ihrer Tochter auf einer kleinen

Nordseeinsel niedergelassen, wo sie seit ihrer Scheidung als Lehrerin arbeitet. Einzig das Schicksal Isas, die noch vor dem Abitur in die Großstadt Berlin floh, ist ungewiss. Zu einem Klassentreffen nach fünfzehn Jahren erscheint sie nicht, ist wie vom Erdboden verschluckt. Susanne macht sich auf die Suche nach Isa, gerät dabei an einen zwielichtigen Fotografen in Berlin, der sie auf eine Insel im Atlantik bringt. Hier hofft Susanne Isa zu finden. Irmgard folgt wiederum Susanne, um die sie sich Sorgen macht. Für beide wird es – gewollt oder ungewollt – eine Reise in die Vergangenheit, eine Auseinandersetzung mit dem Leben, seinen Wunden, mit Schuld und Verletzungen. Sie stehen vor der existentiellen Frage, wie sie das wurden, was sie schließlich geworden sind.

Geradezu ‚leichtfüßig‘, kurzweilig und leicht zu verdauen ist der Roman **„Ralphs Party“**, geschrieben von der jungen englischen Autorin Lisa Jewell. Der Roman atmet die Londoner Atmosphäre ein, schildert skurrile Menschen, wie sie wohl nur in einer Welt-Metropole anzutreffen sind. Erzählt wird die Geschichte der Bewohner eines Londoner Hauses. Hier leben in der WG im Kellergeschoss die beiden Freunde Smith und Ralph, das Ehepaar Karl und Siobhan eine Etage höher sowie die männerverführende dabei fantastisch gutaussehende Cheri, die vom Dachgeschoss aus ihre verhängnisvollen Fäden zieht. In Bewegung gerät das ganze Wohngefüge, als die junge Büroangestellte Jem in die WG einzieht, Ralph, der vielversprechende junge Maler, ihre Tagebücher heimlich liest und sich mit jeder Seite mehr und mehr in sie verliebt. Cheri verführt indes Karl und Siobhan, als Betroffene, erfährt wie immer als letzte zufällig von der Affäre ihres Mannes – mit weitreichenden Konsequenzen. Während Siobhan in eine Identitätskrise gerät, klettert Karl die Karriereleiter als Radiomoderator empor. Ralph verwandelt indes seine unterdrückte Libido in künstlerische Werke und gibt zur Eröffnung seiner Ausstellung eine Party. Was vorher schon mächtig im Wanken war, gerät jetzt vollständig aus den Fugen. Alte Beziehungen werden aufgelöst, neue Beziehen entstehen, wobei am Ende klar ist, dass im Wohnhaus in der Almanac Road Um- und Auszüge unvermeidlich sind.

Susanne Christ

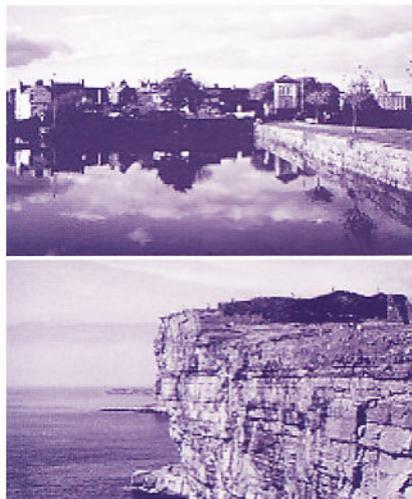


Sabine Friedrich: **Nachthaut**, Roman, 296 Seiten, erschienen bei Eichborn, DM 36,-

Lisa Jewell: **Ralphs Party**, Roman, 428 Seiten, erschienen bei Knaur Lemon, DM 16,-

The **Bay Language School** is idyllically situated on the northern shore of Galway Bay, five minutes stroll from the Atlantic ocean and enjoying splendid views onto the limestone Burren hills, the Cliffs of Moher and the three Aran Islands, placed at the mouth of the bay.

Because of its location it offers easy access to the lively and colourful city of Galway, the nearby village of Spiddal with its world famous traditional music pubs and Craft Centre and to the magical landscape of Connemara with its rich tapestry of lakes and mountain ranges.



The ever-changing colours of the western landscape offer endless inspiration to artists and photographers.

Classes are held in the warm and friendly atmosphere of the home of Annegret and John Walsh, who both have been involved in the Teaching of English as a Foreign Language since the early seventies.

Because of the personal and stress-free atmosphere of this very different kind of school, the participants find it easy to relax and open up to an environment which makes learning easy, enjoyable and natural.

The course participants are accommodated in nearby family-run guesthouses, where they are served breakfast, lunch and evening dinner. The guesthouses, all of whom have been involved in the Bay Language School since its beginning in 1989, take pride in their standard of accommodation and cuisine and we are happy to report a large number of return bookings.



Bay Language School  
Annegret and John Walsh  
Fax: + 353 91 593290  
email: JohnWalsh.bls  
Internet: go.to/bls

# Sprachferien

## Schritt für Schritt

Stadthistorische Wanderungen und Touren zu/r Frauengeschichte/n im Wuppertal. Dazu bietet der 'Frauen lernen und forschen e.V.' Themen und Biographien zur Frauengeschichte im Wuppertal mit dem Ansatz der Geschlechterdemokratie. Die Veranstaltungen richten sich an Frauen und Männer. Kontakte: 0202 / 440148 oder 0202 / 88903

**Unterwegs mit Else Lasker-Schüler zu Orten ihrer Kindheit.** Von der damaligen städtischen höheren Töchterschule an der Aue hinauf zum Wohnhaus der bürgerlich-jüdischen Familie Schüler an der Sadowastraße u.a.auch mit einem Blick auf das damals gerade entstehende Arbeiterviertel in der Nordstadt. Auszüge aus Prosatexten der Dichterin gehören dazu. Veranstalter ist das Else-Lasker-Schüler-Haus e.V. Termin: Sa. 23. Juni, 15.00 - ca. 17.00 h Treff: Schwebobahnhaltestelle Robert-Daum-Platz, Elberfeld · Kosten: 5 DM

**Unterwegs mit der Dichterin Else Lasker-Schüler** (1869-1945). Von der Stadthalle, Ort einer damals ungewöhnlichen Lesung, zur Elberfelder City. Hier eine fiktive Begegnung der Dichterin mit der Frauenrechtlerin und Philosophin Dr. Helene Stöcker (1869-1943). Beide Frauen sind im damaligen Elberfeld aufgewachsen. Im Else Lasker-Schüler-Archiv der Stadtbibliothek endet der Spaziergang. Veranstalter ist das Else Lasker-Schüler-Haus e.V. · Termin: Sa. 18. August, 11.00 - ca. 13.00 h · Treff: Bushaltestelle Stadthalle, Elberfeld · Kosten: 5 DM

**Wuppertaler Frauen.** Rundfahrt auf den Spuren der Wuppertaler Frauen z.B. Else Lasker-Schüler, Helene Stöcker, Alice Schwarzer, Pina Bausch und weiteren Töchtern der Stadt. Besuch der Lebens- und Arbeitsstätten und Erklärungen zu Frauen, die hier gelebt und gewirkt haben. Termin: Sa. 25. 8., 14.10 h W-Oberbarmen, 14.20 h W-Barmen, 14.30 h W-Elberfeld · Treff: jeweils an der Reisebushaltestelle · Kosten: 25 DM · Anmeldung: 563-2270/-2180 oder 563-6688

**Unterwegs mit Else Lasker-Schüler, ein Leben der Abschiede und Vertreibung.** Von der Begegnungsstätte Alte Synagoge hin zum jüdischen Friedhof Weißenburgstraße. Am Wege liegt auch der Ort eines früheren BDM-Heimes, genutzt in der Zeit, als die Dichterin wie viele andere bereits aus Deutschland geflohen war. Die Wuppertaler Lyrikerin Ingrid Stracke erinnert mit der Performance 'Straßenelse' an die vertriebene Dichterin. (Männer für den Friedhof bitte Kopfbedeckung mitbringen) Veranstalter ist das Else-Lasker-Schüler-Haus e.V. Termin: So. 2. 9., 15 - ca. 17 h · Treff: Begegnungsstätte Alte Synagoge Genügsamkeitstraße · Kosten: 5 DM

**Unterwegs mit der 'guten Tante Hanna' vom Arrenberg zur Baronin Selma von der Heydt auf der Königshöhe.** Der Gang vorbei am Ehrenfriedhof erinnert an frühere Frauenbilder auch mit nationalen Tönen. Diese gab es u.a. auch in den Vereinen der Volksmissionarin Johanna Faust wie im damaligen Vaterländischen Frauenverein mit der Baronin Selma von der Heydt im Vorstand. Eine Veranstaltung von Arbeit und Leben. Termin: Sa. 29. 9., 14 - ca. 17 h · Treff: Schwebobahnhaltestelle Pestalozzistraße · Kosten: 5 DM



40 Teilnehmerinnen aus ganz Nordrhein-Westfalen kamen zur Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in NRW ...

siehe Seite 9