

Ausgabe Sommersemester 2002

magazin



Gender

MAN



03 zu Beginn

Editorial

Impressum

04 voll vital

Prof. Dr. B. Vogel-Heuser

Dr. Monika Rieger

Regina Houben

Sandra Lichters

11 Gleichstellungskommission

14 Gender Mainstreaming

18 Landeskonzferenz

19 Adressen & Termine

20 Sommeruni

„Der Film“

Sommer Uni 2002

Von der Theorie zur Praxis

23 Kind und Kegel

Sport und Spass

Sylfreizeit

Eltern Gesucht

Impulse für die Studienreform

Neue Befristungsregelung

30 Jahre Hochschulkindergarten

28 Buchtips

29 Internet & Co.

30 Adressen & Termine

www.allstudent.de

www.wisa-projekt.de

31 unter Uns

Impressum

Redaktion

Dr. C. Hornstein

G. Hillebrand-Knopff

T. Link

D. Ratke

Auflage

2.000 Stück

verantwortlich i.S.d.P.:

G. Hillebrand-Knopff

Gestaltung

T. Link

D. Ratke

Produktion

Druckservice HP Nacke KG

Friedrich-Engels-Allee 122

42285 Wuppertal

streaming



Editorial

„Der auf dem mainstream tanzt“

Gender-Mainstreaming, dieser Begriff gerät in der geschlechterpolitischen Diskussion mehr und mehr zum Zauberwort. Dieser gewöhnungsbedürftige Begriff schickt sich an, das politische Parkett zu erobern und hat auch unsere Hochschule erreicht. Darum widmet sich der Leitartikel diesem Schwerpunktthema. Der Begriff steht für einen Ansatz, mit dem die Chancengleichheit als politisches Ziel aus seiner bisherigen Nische befreit und in den Hauptstrom der Politik und des Handelns in Organisationen implementiert werden soll. Nicht länger sollen Männer allein den mainstream bestimmen und nicht länger kann Geschlechterpolitik auf Frauenförderung begrenzt bleiben, sondern Frauen und Männer sollen gemeinsam an der Gestaltung der Geschlechterverhältnisse mitwirken. Die seit Herbst 2001 arbeitende Gleichstellungskommission hat sich dies zur Aufgabe gemacht.

Der Rollenwechsel macht sich auch in unserer Hochschule bemerkbar. Immer mehr Kollegen zeigen Bereitschaft, Familienpflichten zu übernehmen und wechseln in ihrer „Freizeit“ die Aktentasche mit dem Einkaufskorb.

Wir möchten mit unserem magazin dazu beitragen, mehr Sensibilität für die Genderpolitik in der Hochschule zu entwickeln und wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Dr. Christel Hornstein
Gabriele Hillebrand-Knopff
Andrea Hoffmann

Anschrift

Bergische Universität
Gesamthochschule Wuppertal
Die Gleichstellungsbeauftragte
Gaußstraße 20
42097 Wuppertal
Fon 0202/439- 23 08
Fax 0202/439- 33 17
www.frauen.uni-wuppertal.de

Wir sind umgezogen, Sie finden uns jetzt auf O.12.16, 17, 18

Der Lehrstuhl für Automatisierungstechnik/Prozessinformatik hat seit dem 1.9.2000 eine neue Leitung. Ich habe damit die Nachfolge von Herrn Prof. Dr. Heidepriem angetreten, der seit Jahrzehnten im Bereich der Hüttentechnik einen der renommiertesten Lehrstühle in Deutschland inne hatte. Die industriennahe Ausrichtung hinsichtlich der Automatisierungstechnik/Prozessinformatik ist auch für mich zutreffend. Nach dem Studium der Elektrotechnik an der RWTH Aachen und der Promotion in der Fakultät Maschinenwesen an der RWTH Aachen im Bereich der Robotertechnik schloss ich eine 10-jährige Industrietätigkeit an. Diese führte ich im wesentlichen in der Automatisierungstechnik des Maschinen- und Anlagenbaues aus. Dabei reichten meine Arbeitsgebiete von der Feldbustechnik bis hin zum Bedienen und Beobachtung mit der Mensch-Maschine-Schnittstelle und dem heute üblichen Management-Systems zur

Neuronale Netze und Fuzzy-Systeme

Ausführlichere Informationen über die „Informationspyramide“ unter:
www.lfa.uni-wuppertal.de/lfadeu/homed.htm

Produktionsplanung, Betriebsdatenerfassung, Ankopplung an die überlagerten Enterprise-Resource-Planning-Systeme.

Die Stationen der Industrie: Siempelkamp Maschinen- und Anlagenbau GmbH & Co., die ATR Industrie-Elektronik GmbH & Co.KG, so wie Phoenix Contact GmbH & Co.KG. Als Leitbild für meine Tätigkeit nenne ich gerne die sog. Informationspyramide. Die wesentlichen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten in ihrem neuen Wirkungsbereich bestehen aus der Modellierung von Engineering Abläufen sowie bei der Software- und Systementwicklung ebenso wie die Gestaltung der Mensch-Maschine-Schnittstelle und die Anwendung von Verfahren der Computational Intelligence. Dies sind neuronale Netze sowie Fuzzy-Systeme. Der Kontakt zur Industrie ist für mich weiterhin wichtig, um den Studierenden aktuelle Techniken und Technologien vermitteln zu können und um praxisrelevante Forschung umzusetzen. Ich bin Mitglied und Leiterin der Fachgruppe Echtzeitprogrammierung der Gesellschaft für Informatik, stellvertretende Vorsitzende des Beirats des Kompetenzfelds Informationstechnik des Vereins Deutscher Ingenieure (VDE).

Als wesentliche Herausforderung in der Lehre sehe ich die Vermittlung von Methoden und Vorgehensweisen für IT- aber auch Elektrotechnik-Studierenden an. Aufgrund meiner Personalführungserfahrung in der Industrie mit über 450 Mitarbeitern konnte ich diesen Mangel bei vielen Jungingenieuren selber feststellen und versuche ihnen nun mit eigenen Lehrveranstaltungen zu begegnen. Die Vermittlung von Methodenkompetenz in den Ingenieurwissenschaften liegt mir somit besonders am Herzen. Entsprechend innovative Lehrveranstaltungen sind hierzu zu konzipieren. Die Förderung von Studentinnen ist für mich selbstverständlich, denn Frauen im Ingenieurberuf oder in der IT sind aus meiner Sicht genauso „normal“ wie männliche Kollegen, auch wenn dies in der momentanen Führungsstruktur noch nicht gelebt wird.

Birgit Vogel-Heuser

Kurzlebenslauf:

Geboren am 12.11.1961 - Abitur 1981 - Diplom Elektrotechnik 1987
- Dissertation Maschinenwesen 1991 - Industrietätigkeit 1991-2000
- Berufung an die Fernuniversität Hagen auf den Lehrstuhl für Automatisierungstechnik 1996-1998
- Berufung auf den Lehrstuhl an der Bergischen Universität-GH Wuppertal für Automatisierungstechnik/Prozessinformatik 2000

Dr. Monika Rieger



„Arbeitsmedizin, das machen doch nur berufstätige Hausfrauen“

Diesen Satz aus dem Mund eines ingenieurstwissenschaftlichen Kollegen musste ich mir vor einigen Wochen in einer (außeruniversitären) Kommission anhören. Er fasst die wichtigsten Vorurteile zusammen, mit denen ich mich auf meinem beruflichen Weg immer wieder konfrontiert sehe: 1. Frau und 2. Arbeitsmedizin. Ein schwacher Trost ist, dass das schlechte Bild der Arbeitsmedizin in Deutschland auch die männlichen Kollegen trifft - ich habe eine medizinische Fachdisziplin gewählt, die gemeinhin als das Auffangbecken für gescheiterte Ärztinnen und Ärzte gilt. Scheitern bedeutet in diesem Zusammenhang wohl auch (siehe das Zitat oben): die Entscheidung für Familie und Beruf, getroffen in der Regel von Frauen.

Von außen gesehen verlief mein Weg hin zur wissenschaftlichen Tätigkeit geradlinig: nach Abitur und Studium der Humanmedizin arbeitete ich am Klinikum der Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg (Arbeitsmedizin, Virologie und Sportmedizin) und folgte meinem Freiburger Chef Professor Hofmann an die Bergische Universität - Gesamthochschule Wuppertal. Er leitet seit dem Frühjahr 1997 das Lehr- und Forschungsgebiet Arbeitsphysiologie, Arbeitsmedizin und Infektionsschutz im Fachbereich Sicherheitstechnik. Ich selbst kam im Februar 1998 nach Wuppertal, arbeitete zunächst als wissenschaftliche Angestellte, seit Juni 1998 als wissenschaftliche Assistentin. Im November 2001 legte ich meine Habilitationsschrift vor: Mit 33 Jahren hatte ich also die wichtigsten beruflichen Hürden genommen (noch läuft das Habilitationsverfahren - ich klopfe also auf Holz, dass alles zu einem guten Ende kommt...).

Viele Faktoren prägten diesen Weg: da sind (ohne in die Psychodynamik der weiblichen Sozialisation allzu sehr einsteigen zu wollen) typisch weiblich der starke Leistungswille und der Fleiß im Streben nach Anerkennung, die Frauen in der Regel in Schule und Studium bessere Leistungen bringen lässt als Männer. Auf der anderen Seite aber auch: Alle positiven Auswirkungen auf die weibliche Entwicklung - persönlich wie intellektuell -, die der Besuch eines Mädchengymnasiums für Frauen mit sich bringen kann, und die intensive Förderung als Stipendiatin des Cusanuswerks (Bischöfliche Studienförderung) während des Studiums. Denn grundsätzlich erfordert die universitäre Laufbahn meiner Meinung nach eines: ein starkes Selbstbewusstsein, gepaart mit dem Instinkt, wann ich meine Arbeit und meine Person in der Vordergrund stellen muss und wann eine vornehme Zurückhaltung angebracht ist. Für mich immer wichtig war und ist es, gleichgesinnte Frauen kennen zu lernen und (weiblich und männliche) Vorbilder im Beruf. Die Mitarbeit in Gremien der akademischen Selbstverwaltung ist hierbei keine lästige Pflicht, sondern eine gute Möglichkeit, das System Universität besser kennen zu lernen und gestaltend tätig zu werden, wo dies möglich ist.

Selbstbewusstsein und Instinkt für den richtigen Ton sind auch in einem anderen Bereich notwendig, dessen Bedeutung in meinen Augen nicht unterschätzt werden darf: die wissenschaftliche und persönliche Profilbildung innerhalb eines Lehr- und Forschungsgebietes ist in Abhängigkeit von den Persönlichkeiten der wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und der Lehrstuhlinhaberin oder Lehrstuhlinhabers gerade nach

langjähriger Zusammenarbeit oftmals schwierig. Vergleichbar der Ablösung vom Elternhaus ist der Prozess häufig von Konflikten geprägt, denn einerseits geht die Profilbildung mit der Entwicklung eigener Ideen und der Erweiterung bzw. Ablösung von den wissenschaftlichen Pfaden der Chefin oder des Chefs einher. Andererseits ist der wissenschaftliche „Nachwuchs“ in vielerlei Hinsicht weisungsgebunden und auf die Förderung „von oben“ (Gewährung der eingeworbenen finanziellen Mittel, positive Stellungnahme bei Bewerbungen) angewiesen. In der Medizin, in der in einem stark hierarchischen System sozialisierte Studierende das Dissertationsvorhaben in der Regel während des Studiums durchführen, treten entsprechende Konflikte oft erst bei Entwurf und Durchführung eines Habilitationsvorhabens auf. In anderen Fächern mögen diese Schwierigkeiten bereits die Phase der Dissertation prägen. Aus diesem Grund finde ich das Angebot einer fachlichen Begleitung von Doktorandinnen, wie es an der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal ab April 2002 erstmals angeboten wird, sehr interessant: werden Strukturen und Konfliktmuster bewusst, können sie kreativ angegangen werden und blockieren nicht mehr die tägliche Arbeit in der Abteilung. Keine Einzelkämpferin zu sein: diese Erfahrung war und ist für mich immer wieder wichtig - Unterstützung in schwierigen Situationen und gemeinsame Freude über Erfolge in einer Gruppe von Frauen mit ähnlichen oder (zum Glück !) ganz anderen Erfahrungen auf ihrem beruflichen Weg. Einen Aspekt meiner bisherigen Karriere möchte ich nicht verschweigen: der Weg bis heute ist charakterisiert von den großen Anstrengungen, die das Arbeiten in Wissenschaft und Forschung prägen: in den Jahren seit 1996 nahm ich durchschnittlich 2 Wochen Urlaub pro Jahr und

Dr. Monika Rieger erhielt für ihre im Fachbereich Sicherheitstechnik eingereichte Habilitationsschrift „Biologische Belastungen der Beschäftigten in der Landwirtschaft“ den Baader-Preis der E.W. Baader-Stiftung im Rahmen der 42. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin in München. Der Preis wird alle 2 Jahre an NachwuchswissenschaftlerInnen verliehen und ist mit 10.000 Euro dotiert.

arbeitete in einer 6,5-Tage-Woche mit circa 80-90 Wochen-Stunden. Dieses Arbeiten macht müde. Und es hat natürlich auch Auswirkungen auf das Privatleben. Die Zukunft wird zeigen, ob es mir gelingt, Arbeiten und Leben besser miteinander zu verbinden - auch um der Qualität der Arbeit in Lehre und Forschung willen.

Denn grundsätzlich macht mir beides große Freude: der Umgang mit den Studierenden und die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Fragestellungen meines Fachgebietes. Allerdings werden derzeit die Rahmenbedingungen an den Hochschulen in Deutschland zunehmend schlechter: die aktuell an der BUGH diskutierten Auswirkungen des 5. HRGÄndG werden viele Menschen aus der Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses treffen, unter ihnen besonders die Frauen. Zugleich scheint der (mehr oder weniger versteckte) Wille der Politik zu sein, dass Hochschulen in erster Linie der zügigen Ausbildung von Studierenden dienen - die Innovation durch Forschung scheint gewünscht, aber nicht gefördert zu werden. In meinen Augen ist jedoch - sollen Hochschulen Hochschulen bleiben - beides untrennbar miteinander verbunden.

Mein Fazit an dieser Stelle, zu diesem Zeitpunkt: ich arbeite gern an der Universität, hier in Wuppertal. Und ich würde diese Tätigkeit gern an einer anderen Universität als Professorin fortsetzen. Festgelegt auf diese Entwicklung bin ich jedoch nicht: die Zukunft kann für mich auch bedeuten, die Hochschullaufbahn zu verlassen und in einen Bereich zu wechseln, in dem die Rahmenbedingungen mir besser scheinen. Ich bin gespannt, was die Zukunft bringt.



„Mal einen Fallschirmsprung gemacht?“

Mein Name ist Regine Houben und ich bin 34 Jahre alt. Als gebürtige Aachenerin verschlug mich das Arbeitsleben 1994 nach Wuppertal. Zuvor hatte ich nach dem Abitur eine Ausbildung zur Köchin absolviert. Nach 11 1/2 Berufsjahren in der Gastronomie besuchte ich die Wirtschaftsfachschule für Hotel- und Gaststättengewerbe in Dortmund, die ich als staatlich geprüfte Betriebswirtin abschloß. Danach ging es nach Wuppertal, wo ich seit September 1995 im Hochschul-Sozialwerk beschäftigt bin. Dort arbeite ich in der Mensaverwaltung und kümmere mich u.a. um die Pflege der Stammdaten des Kassensystems und der Warenwirtschaft und vor allem um die Organisation und Durchführung von Sonderveranstaltungen. Hierzu gehört nicht nur die Ausrichtung von Geburtstags- und Promotionsfeiern, die Betreuung von Tagungen, sondern auch der jährliche Allchemistenball in der Mensa. Früher verbrachte ich meine Freizeit mit Segeln und im Winter mit Skilaufen. Das sollte sich aber ändern. Es fing an mit dem Wunsch „mal einen Fallschirmsprung gemacht zu haben“. Diesen Wunsch erfüllte ich mir im Herbst 1995 und ich war restlos begeistert. Nach etwas Zeit des Überlegens begann ich im Mai 1996 mit der Ausbildung zur Fallschirmspringerin. Ich wurde damals mit der konventionellen Schulung ausgebildet.

Diese Schulung beinhaltet 20 Ausbildungssprünge aus 1.500 m Höhe, in denen zuerst der Fallschirm automatisch ausgelöst wird und später durch den Schüler selbst. Mit 71 Sprüngen erwarb ich im Februar 1997 meine Lizenz als Sportfallschirmspringerin. Meine genauen Sprungzahlen sind mir deshalb immer präsent, weil wir Springer ein Sprungbuch führen, in dem alle Sprünge aufgezeichnet werden. Dies ist nötig zum Nachweis für eine Lizenzverlängerung.

Vor 2 Jahren habe ich die Berechtigung erworben, selber im konventionellen Bereich auszubilden. So bin ich in meinem Verein, dem Verein für Fallschirmsport Marl e.V., nicht nur als Springerin aktiv, sondern unterstütze auch die Ausbildung neuer Fallschirmspringer. Des weiteren bin ich auch im Vorstand tätig und beteilige mich an Demo-Sprüngen bei Feierlichkeiten, wie z.B. dem Campusfest in Bochum. Heute habe ich 842 Sprünge und die Begeisterung für diesen Sport hat sich noch nicht gelegt. Viele fragen mich nach dem besagten Kick, den man bei solch einer Sportart erfahren soll. Für mich liegt der Reiz eher bei den wunderschönen Ausblicken im Steigflug, dem Zusammensein mit den Springerfreunden und natürlich der Genuß des freien Falls. Auch habe ich festgestellt, daß ich durch ein Wochenende am Sprungplatz vollkommen vom Alltag abschalten kann, es ist immer wie ein kleiner Urlaub, die Zeit dort zu verbringen. Und das nicht nur im Sommer. Wir springen auch in den Wintermonaten, sobald das Wetter es erlaubt. Mittlerweile befindet sich auch fast bei jedem Urlaub meine Sprungausrüstung im Gepäck. So habe ich auch schon schöne Sprünge im Ausland erleben können.

Hin und wieder wird man gefragt, ob das Fallschirmspringen gefährlich sei. Fallschirmspringen ist heute mit den steuerbaren Flächenfallschirmen und Dank der modernen Technik relativ sicher. Trotzdem ist Sorgfalt und Respekt erforderlich, damit der Sport für sich und andere sicher bleibt. Sorgfalt beinhaltet hier nicht nur das ordentliche Packen des Fallschirmes, sondern die regelmäßige Kontrolle der Ausrüstung, die mentale Vorbereitung eines jeden Sprunges, sowie eine gesunde Selbsteinschätzung.

Nachdem ich mich nun im Freifall in Bauchlage, im Sitzen und im Stehen bewegen kann, will ich in diesem

Jahr das Fliegen auf dem Kopf "Headdown" erlernen. Als weiteres Ziel könnte ich mir auch das Skysurfen vorstellen. Auf jeden Fall wünsche ich mir, das Fallschirmspringen noch lange aktiv betreiben zu können. Jedem, der darüber nachgedacht, mal einen Sprung zu wagen, möchte ich diesen dringend empfehlen. Es wird auf jeden Fall ein besonderes Erlebnis sein.

Regine Houben

Hochschul-Sozialwerk Wuppertal

Sit Fly mit viel Spass





Offenheit zur Technik

10 voll vital

Die Integration von Frauen in technischen Berufen zu fördern, halte ich für sehr wichtig und bin daher von dem Konzept der SommerUni, die ich im Rahmen meiner Tätigkeit als Tutorin für den Fachbereich Architektur im Sommer 2001 kennengelernt habe sehr angetan. Jungen Frauen die Chance zu geben, einen Unibetrieb in sämtlichen technischen und ingenieurwissenschaftlichen Sparten an der BUGH Wuppertal zu erleben, habe ich als immens hilfreich empfunden, besonders, um Schülerinnen Ängste vor einer zukünftigen Berufs- bzw. Studienwahl zu nehmen. Denkblockaden müssen durchbrochen und durch Offenheit zur Technik ersetzt werden.

Dies galt auch für mich, als ich nach meinem Abitur im Wintersemester 1998/99 mit dem Studiengang Architektur begonnen habe. Dabei habe ich gelernt, das „Medium Computer“ für mich anzunehmen. Vor allem zu Beginn des Hauptstudiums stellte sich die Frage nach einer „passenden Nische“ in Bezug auf ein spezielles Berufsfeld in der Architektur, das auch durch Praxiserfahrung wie z.B. im brandschutztechnischen Bereich sich nur noch erhärten und somit klarere Umrisse bekommen kann. Meiner Meinung nach ist es enorm essentiell, auch neben dem Studium praktische Erfahrungen - auch in den männerdominierten Themengebieten zu sammeln - um selbst eigene Schlüsse ziehen zu können, Schnittstellen und berufsangrenzende Disziplinen zwischen den Fakultäten herauszukristallisieren und sich darin gegebenenfalls zu vertiefen. Ebenso reizvoll ist das fächer-

übergreifende Angebot des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften mit dem studienbegleitenden Programm der Existenzgründung, an dem ich seit dem Sommersemester 2001 teilgenommen habe. Eine Sensibilisierung in jeglichen Bereichen kann nur das eigene Bild klären bzw. schärfen, ohne jedoch möglichst das eigene Ziel aus den Augen zu verlieren. Daher setze ich neben dem „bloßen Studieren“ diese Angebote gerne um: nämlich für Erfahrungen, Erlebnisse, Austausch und Kommunikation auch zwischen den Kulturen. Diesen Horizont in der EU zu erweitern, ist somit mein nächstes Ziel und in den Studienverlauf in Form von zwei Auslandssemestern eingeplant.

Hinsichtlich der vielfältigen Möglichkeiten, die ein individueller Studienverlauf bieten kann, bin ich sehr froh, an der Uni Wuppertal zu studieren und ein breitgefächertes Spektrum wahrnehmen zu können.

Sandra Lichters
Architekturstudentin



Die Gleichstellungskommission

Die neugewählten Mitglieder der Gleichstellungskommission bei ihrer konstituierenden Sitzung unter dem Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten der Bergischen Universität, Dr. Christel Hornstein, im Senatssaal

(v.l.n.r. vorne): Christian Jageregger, Kommissionsvorsitzende Dr. Christel Hornstein, Dr. Helmut Baisch, Andrea Hoffmann, Gabriele Hillebrand-Knopff,

Bild-Mitte: Dr. Monika Rieger, Arne Gotzen, Monika Schiffgen, Prof. Dr. Clivia Sotomayor-Torres, Dr. Agnes Bryan

hinten: Micaela Wolff, Prof. Dr. Gerda Breuer, Dr. Gregor Tyrchan, Knut Micke, Prof. Dr. Richards, Prof. Dr. Schwalbenhofer stell. Vorsitzender
nicht im Bild: Narin Demircigil.

Die Bergische Universität hat erstmalig eine Gleichstellungskommission gewählt. Diese ist gruppenparitätisch besetzt und besteht aus 9 weiblichen und 7 männlichen Mitgliedern, die die Hochschule und Gleichstellungsbeauftragte bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages beraten und unterstützen.

Die institutionelle Verankerung von Frauenpolitik an unserer Hochschule reicht bis in die 80er Jahre zurück. Der Bildung eines Frauenausschusses folgte 1989 die Wahl einer Senatsfrauenkommission für 2 Jahre, deren exklusiv weibliche Besetzung eine bestmögliche Interessenpolitik garantieren sollte. Die Kommission hatte es

sich zur Aufgabe gemacht, frauenpolitische Diskurse und Aktivitäten zu initiieren und die Frauenbeauftragte in ihrem Amt zu unterstützen, die in dieser Kommission nur beratende Funktion hatte.

Trotz erfolgreicher Sensibilisierung von Hochschulmitgliedern für die Diskriminierung und Marginalisierung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb blieb die Arbeit weitestgehend isoliert, was auch daran lag, dass Frauenförderung mit der Benachteiligung von Männern gleichgesetzt wurde. Erst mit dem gesellschaftlich sich vollziehenden Paradigmenwechsel von der Frauenförderung zur Gleichstellung erfolgte eine Kurskorrektur, bei der beide Geschlechter ins Visier rückten. Organisationen sollten nunmehr so verändert werden, dass allen Beschäftigten eine ihren Qualifikationen und Interessen entsprechende berufliche Entfaltung und Entwicklung ermöglicht wird. Diese Leitidee fand ihre Entsprechung in gesetzgeberischen Maßnahmen.

Das Landesgleichstellungsgesetz und das novellierte Hochschulgesetz zielen nicht nur auf eine Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch auf die Durchsetzung der Gleichberechtigung als Querschnittsaufgabe der Hochschulen. Demzufolge wurde die geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien als Soll-Vorschrift eingeführt, die Bildung einer Gleichstellungskommission vorgeschrieben und für dieses Gremium ein konkreter Aufgabenkanon festgelegt, wodurch eine breitere thematische Verankerung im Kontext



Die Vorsitzende der Gleichstellungskommission und ihr Stellvertreter kurz nach der Wahl



der Strukturentwicklung und Profilbildung möglich ist. Im Rahmen der Grundordnung beschloss der Senat, die Gleichstellungsbeauftragte zur stimmberechtigten Vorsitzenden der Gleichstellungskommission zu machen, um auf diese Weise eine enge Zusammenarbeit zwischen den 16 Mitgliedern und der Gleichstellungsbeauftragten herzustellen.

Auf der konstituierenden Sitzung dieses Wahlgremiums wurden die politischen Leitlinien für die zukünftige Arbeit festgelegt. Neben den gesetzlich klar definierten Aufgaben der Mitwirkung an der internen Mittelvergabe, dem Monitoring der Frauenförderpläne sowie der Mitwirkung im Widerspruchsverfahren der Gleichstellungsbeauftragten, wird es darum gehen, die Hochschule dabei zu unterstützen, wichtige Impulse für die Geschlechterdemokratie auf den Weg zu bringen und den Prozess der Hochschulreform beratend zu begleiten. Dafür ist die Zusammenarbeit mit dem Rektorat und den Dekanen von besonderer Bedeutung, wie die Vorsitzende betonte.

Geplant ist auch eine gemeinsame Tagung mit der Gleichstellungsbeauftragten zu den Themen „Gender Mainstreaming, Personalentwicklung und Managing Diversity & Gender“, deren Ergebnisse in die Hochschularbeit einfließen sollen. Vielleicht ist es möglich, die Innovationsbereitschaft der Hochschule mit einer generellen Offenheit gegenüber Gleichstellungsfragen zu verbinden. Das wäre ein Synergieeffekt, der ausnahmsweise nicht auf Einsparungen zielt.

Dr. Christel Hornstein

¹ Einen guten Überblick über den Gender Mainstreaming-Ansatz in der Wissenschaftspolitik gibt der EU-Bericht: Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender Leistungen durch Gender Mainstreaming, Europäische Gemeinschaften, 2001

Die Erkenntnis, dass trotz jahrelanger frauen- und gleichstellungspolitischer Aktivitäten die Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach wie vor nicht erreicht ist, war der Ausgangspunkt dafür, dass es zusätzlicher Strategien und Methoden bedarf, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Gender Mainstreaming ist eine solche Strategie. Mit der Ratifizierung des Amsterdamer Vertrages und der neuen Programmperiode der Europäischen Strukturfonds ist das Prinzip des Gender Mainstreaming für alle Länder der Europäischen Union obligatorisch geworden. Im Gegensatz zur bisherigen Frauenförderpolitik will der neue Ansatz die Chancengleichheit zur Grundlage der gesamten Politik und Aufgabe aller Verantwortlichen machen, indem die Geschlechterfrage zum integralen Bestandteil des Denkens, Entscheidens und Handelns wird. In der Bildungs- und Forschungspolitik gilt es nun, dieses Leitprinzip durchgängig in allen Programmen und Maßnahmen zu etablieren und als einen Beitrag zur Qualitäts- und Leistungssteigerung in Wirtschaft und Gesellschaft zu begreifen.

¹ Gender Mainstreaming ist bereits im neuen Hochschul- und Wissenschaftsprogramm 2001 methodisch vorgesehen. Auf verschiedenen Fachtagungen wurden erste Konzepte, Instrumente und Praxisbeispiele zur Umsetzung dieser geschlechterpolitischen Strategie an Hochschulen vorgestellt.

Gender Mainstreaming

Ein Artikel von Dr. Christel Hornstein

Entstehung

Die Beschäftigung mit der politischen und rechtlichen Ausgestaltung des Geschlechterverhältnisses unter dem Blickwinkel des Gender Mainstreaming ist relativ neu und wesentlich europäischen Ursprungs. Die Europäische Kommission verfolgt seit 1996 systematisch das Ziel, mit dem Konzept des Gender Mainstreaming perspektivisch Strukturpolitik zu machen. Grundlage sind Artikel 2 und 3 des Amsterdamer Vertrages der Europäischen Union, in denen festgelegt ist, dass mit dem „Gender Mainstreaming“ ein förmlicher Rahmen geschaffen werden soll, in dem „die Gleichstellung von Männern und Frauen zu einer besonderen Aufgabe der Gemeinschaft erklärt und als horizontales Ziel festgeschrieben wird, das alle Gemeinschaftsaufgaben berührt“. In diesem Sinn werden transnationale Projekte, Gender-Sensibilisierungskampagnen und Frauennetz-

werkaktivitäten durch das Fünfte Programm für Chancengleichheit für die Jahre 2001 bis 2005 mit europäischen Geldern unterstützt.

Da der Vertrag den Charakter einer Rechtsgrundlage hat, muss er von den Mitgliedsstaaten unmittelbar in Gesetze umgeformt werden. Die Bundesregierung beschloss kurz nach Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages im Juni 1999 in ihrem Programm "Frau und Beruf", das Konzept des Gender Mainstreaming durchgängig in allen Programmen und Maßnahmen zu verankern. Im Haushalt wurde das Leitziel Chancengleichheit festgelegt und zugleich der Fördertitel für gezielte Maßnahmen „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit von Frauen in Bildung und Forschung“ neu geschaffen, womit unter anderem erreicht werden soll, den Frauenanteil an den Professuren bis zum Jahr 2005

² Gender bedeutet soziale und kulturelle Geschlechterrolle.

³ Vgl. hierzu auch das Managing-Diversity-Konzept mit seiner inhaltlichen Ausrichtung auf kulturell heterogene Belegschaften

Definition, Ziele, Inhalte

Der Europarat einigte sich auf folgende Definition: Gender Mainstreaming ² besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation grundsatzpolitischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteurinnen und Akteure einzubringen. Gender Mainstreaming erweitert nicht nur die frauenpolitischen Handlungsspielräume, sondern auch den Kreis der Beteiligten, denn es ist als ein Konzept von Gleichstellungspolitik gedacht, das dem top-down-Prinzip folgt: Die Leitlinien und Entwürfe der Europäischen Union und der Mitgliedstaaten sollen von oben nach unten, von den Makro- bis in die Mikrostrukturen umgesetzt werden, was konkret bedeutet, dass jede einzelne Dienststelle dafür zuständig ist, die Implikationen ihrer Politik und Aktivitäten für Frauen bzw. Männer durch Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu analysieren und falls erforderlich, zu verändern.

Damit wird deutlich, dass Chancengleichheit nicht nur eine zentrale Führungsaufgabe ist, sondern sich auch auf darunter liegende Hierarchieebenen bezieht. Im Kern geht es darum, dass sich auf allen Ebenen ein neues Denken etabliert, das den Aspekt der Gleichstellung als substanzielles Teilziel in die Politik der Organisation integriert. Und dafür werden Männer und Frauen gleichermaßen in die Verantwortung genommen.

Unter Gleichstellung von Frauen und Männern wird nicht etwa eine formale Gleichbehandlung verstanden, sondern ein nach Ziel- und Adressatengruppen offenes und differenziertes Konzept sozialer Gleichstellung. Es wird einerseits unterschieden zwischen Männern und Frauen, um zu vermeiden, dass sich politische und administrative Entscheidungsprozesse, Verfahrensweisen und Gestaltungsformen an einseitigen Leitvorstellungen orientieren. Damit findet auch eine Überprüfung möglicher frauen- und männerdiskriminierender Auswirkungen statt. Andererseits wird auch innerhalb dieser Gruppen weiter differenziert, beispielsweise nach unterschiedlichen Lebenssituationen, Lebensstilen und Bedürfnissen, d.h. Frauen und Männer werden nicht als je homogene Gruppe betrachtet, sondern in ihrer Vielfalt dargestellt ³. Eine solche differenzierte Analyse macht es möglich, Geschlechterstereotypen aufzudecken, die beispielsweise alleinerziehende Väter benachteiligen oder den Wunsch von männlichen Führungskräften nach Teilzeitarbeit systematisch ausblenden. Gender Mainstreaming verfolgt also das Ziel, Kulturen und Strukturen der Zweigeschlechtlichkeit aufzuheben, indem vielfältige zielgruppenspezifische Konstellationen und Interessenlagen berücksichtigt und stereotype Zuschreibungen und Vorannahmen vermieden werden.

Gleichzeitig ist der Ansatz des Gender Mainstreaming Teil einer Doppelstrategie: Gleichstellung als Querschnitts- oder Gemeinschaftsaufgabe ergänzt die bisherige spezifische Gleichstellungspolitik, ersetzt sie aber nicht. Sie bleibt weiterhin auf das Instrument der Frauenförderung angewiesen, das insbesondere bei der Planung und Verteilung der Ressourcen zu berücksichtigen ist.

auf 20% zu steigern. Als eines der ersten Bundesländer hat Niedersachsen sich entschieden, den Gender Mainstreaming-Ansatz in der Aufgabenwahrnehmung der Landesverwaltung zu verankern.

In Sachsen-Anhalt wurde auf der Grundlage eines Kabinettsbeschlusses ein analoger Prozeß erfolgreich angestoßen. In Nordrhein-Westfalen haben sich die Regierungsparteien zum Leitgedanken des Gender Mainstreaming bekannt. Der Koalitionsvertrag der Landesregierung in Berlin macht das Leitprinzip zur Grundlage des Regierungshandelns.

Umsetzung

Die geschlechterpolitische Strategie des Gender Mainstreaming ist Führungsaufgabe und kann, wie bereits dargestellt, nur erfolgreich top-down eingeführt werden, d.h. die Organisation übernimmt als System, z.B. im Leitbild einer Hochschule, Verantwortung für Geschlechterpolitik. Das setzt einerseits voraus, dass eine Diskussion darüber geführt wird, was Gender überhaupt ist und welches geschlechterpolitische Ziel verfolgt werden soll. Das setzt andererseits ein sichtbares Engagement der Leitungsebene voraus, die bereit ist, ihr Entscheidungsverhalten zu verändern und gleichstellungspolitisches Verhalten zu honorieren. Es müssen finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, damit durch Schulung und Fortbildung der Führungskräfte⁴ und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Genderkompetenz⁵ bzw. Genderexpertise aufgebaut werden kann, denn die Bewertung der geschlechtsspezifischen Ausgangsbedingungen und Auswirkungen von Politiken und Maßnahmen stellt hohe Anforderungen an die Entscheidungsträgerinnen/-träger, die zudem über ressortbezogenes Fachwissen und Verfahrenskompetenz verfügen müssen. Die fachliche Anwendung der Strategie

ist aber nur dann möglich, wenn geschlechtsspezifische Daten für jeden Bereich erhoben und systematisch ausgewertet werden. Erst diese Daten ermöglichen differenzierte Analysen über die Verteilung von Ressourcen und bilden die Grundlage für die konzeptionelle Arbeit.

Das Fehlen inhaltlicher Visionen und die Abstraktheit des Gender Mainstreaming-Ansatzes machen eine Operationalisierung auf Organisationsebene schwierig. Deshalb ist jede Institution gefordert, über eigene Implementierungsmöglichkeiten nachzudenken. Es lassen sich für unsere Hochschule unterschiedliche Anwendungsgebiete exemplarisch abbilden: In Lehre und Forschung ist unter interdisziplinären Anforderungen denkbar, verstärkt Frauen- und Geschlechterforschung zu betreiben⁶. Teildominationen neu auszuschreibender Professuren könnten ein Weg dahin sein ebenso wie die Einrichtung von Forschungskollegs. Im Rahmen der zukünftigen Besoldungsänderung (W2/W3) kann bei der Einführung variabler Besoldungsbestandteile durch eine gendersensible Parametrisierung der Leistungsmessung das monetäre Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern abgebaut werden. Die Einrichtung von Teilzeitprofessuren

⁴ Vgl. ausführlich dazu: Tondorf, K./Krell, G., An den Führungskräften führt kein Weg vorbei! Edition der Hans-Böckler-Stiftung 23, 1999

⁵ „Genderkompetenz meint das Wissen und die Erfahrung über das Entstehen von Geschlechterdifferenzen, die Erfahrung über die komplexen Strukturen von Geschlechterverhältnissen und ihre Konstruktion, insbesondere auch in Organisationen und Institutionen.“ A. Blickhäuser, Genderorientierung in Organisationen, Vorlage zum Landtag NRW 13/1407

⁶ Die Frauen- und Geschlechterforschung erweitert als wissenschaftliches Forschungsgebiet die Studieninhalte aller Fachbereiche und integriert die Leistungen von Frauen in den Bildungskanon. Interdisziplinäre Fragestellungen, wie sie sich z.B. aus einer Verbindung zwischen Technik, Ethik, Geschichte, Ökonomie, Soziologie stellen, sind untrennbar mit der Geschlechterthematik verbunden.

Gender Mainstreaming in Forschung und Bildung

In den Bildungsprogrammen SOKRATES und LEONARDO DA VINCI (2000-2006) ist die Chancengleichheit von Männern und Frauen Ziel von Fördermaßnahmen. Beide Programme sind zu finden unter www.elisabeth-schroedter.de unter der Rubrik EU-Fonds.

5. Rahmenprogramm der EU: Neuer Ansatz und Ziele

Ziel der Rahmenstrategie für die Gleichstellung ist es, sämtliche Initiativen und Programme unter einem Dach zu koordinieren und sich dabei auf klar definierte Bewertungskriterien, Monitoring-Instrumente, Festlegung von Benchmarks, Gleichstellungsprüfungen und Evaluierung zu stützen.

ren kommt Frauen und Männern entgegen, die Vereinbarkeitsinteressen verfolgen oder eine "sanfte" Karriere anstreben, d.h. die Kombination einer Berufstätigkeit mit der Verfolgung anderer Lebensziele. Die geschlechtsspezifische Entscheidung für ein Studium kann über die bereits schon erfolgreich existierende „SommerUni für Mädchen“ hinausgehend aufgebrochen werden, indem es gelingt, durch eine „WinterUni für Jungen“ den Studentenanteil in den Sprach- und Erziehungswissenschaften zu erhöhen. Dadurch eröffnen sich auch für Jungen neue berufliche Perspektiven jenseits der Geschlechterklischees. Die Einrichtung einer flexiblen Kinderbetreuung an der Hochschule entlastet studierende Eltern. Bei der Vergabe der Mittel für Forschung und Lehre ist der Genderaspekt wesentlich berücksichtigt, wenn ein Frauenparameter in die hochschulinterne Mittelverteilung einfließt, der Anreize schafft, gleichstellungsbezogen zu fördern. Der von vielen Fachbereichen gewünschte Zentralfonds zur Finanzierung von Mutterschutzzeiten könnte dazu beitragen, die Belastungen für Lehrgebiete bei der Überbrückung der Ausfallzeiten zu begrenzen und die Nachteile zwischen den Geschlechtern auszugleichen.

Nutzen

Organisationen, die sich für eine Genderorientierung entscheiden, erhöhen die Qualifikation ihrer Beschäftigten und damit die Qualität der Arbeit durch die Anwendung von Geschlecht als Kriterium bei der Lösung fachlicher Aufgaben i.S. von Qualitätssicherung. Darüber hinaus hat die Anwendung positive Auswirkungen auf die Unternehmenskultur durch den Abbau und die Verminderung von Konflikten, die Betonung von Teamarbeit und Kooperation, den Abbau von Diskriminierungen, transparentere Beurteilungs- und Beförderungspraktiken, gemeinsame Erarbeitung von Problemlösungsstrategien, die Reibungsverluste vermindern und Kosten verringern. Die Verwirklichung von Chancengleichheit trägt dazu bei, dass die Beschäftigten eine größere Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit entwickeln, was ein System in die Lage versetzt, wesentlich flexibler auf veränderte Umweltbedingungen zu reagieren. Unter Wettbewerbsbedingungen gewinnt das Argument der Profilbildung an Bedeutung, weil das Image der Organisation in der Außendarstellung verbessert werden kann. Wissenschaft und Forschung würden durch die Anwendung des Gender Mainstreaming nicht nur ihre Humanressourcen besser nutzen⁷, sondern auch den Wissenschaftsbetrieb um neue Themen und Perspektiven bereichern.

Fazit

Im Rahmen ihrer Autonomie muss die Hochschule selbst definieren, wo der Genderaspekt eingesetzt werden soll. Sie trifft damit auch eine Entscheidung darüber, in welche Richtung sich die Geschlechterverhältnisse verändern sollen. Erst eine normative Orientierung kann die Richtung der Entscheidungsprozesse deutlich steuern. Welche Geschlechterkonzepte sich in den Zielsetzungen der Organisation durchsetzen, bleibt dem politischen Diskurs überlassen.

⁷ Die ökonomischen Vorteile werden ausführlich behandelt von G. Krell in: Gender Mainstreaming, a.a.O., S. 9 ff. und „An den Führungskräften führt kein Weg vorbei“, a.a.O., S. 78 ff.

Die Sprecherinnen des Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF) der Hochschulen in NRW trafen sich zu einer Arbeitstagung in Wuppertal. Es ging dabei um die Vorbereitung einer öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Frauenpolitik des Landtags zum Gender Mainstreaming und die Erarbeitung eines Positionspapiers zum Gender Mainstreaming an Hochschulen, die unter der Federführung der Landessprecherin der LaKoF, Prof.Dr. Sigrid Michel, stand.

In diesem Papier, das die Ausschussmitglieder als Informations- und Diskussionsgrundlage für das Hearing erhielten, werden die gleichstellungspolitischen Maßnahmen in NRW zwar grundsätzlich begrüßt, gleichzeitig wird aber auch auf Umsetzungsdefizite hingewiesen. Die Bedeutung des Gender Mainstreaming ist in den Köpfen der neu gewählten Rektoratsmitglieder noch nicht verankert. Die Soll-Vorschrift, Frauen in Kommissionen und Arbeitsgremien ausreichend zu berücksichtigen, wird durch das Wahlverhalten der überwiegend männlichen Hochschulmitglieder unterlaufen, was eine Quotierung nahelegt. Am Beispiel der leistungsbezogenen Mittelvergabe wird deutlich, dass wirksame und zugleich kostenneutrale Steuerungsmöglichkeiten durch das Ministerium ungenutzt blieben, die den Prozeß des Gender Mainstreaming an Hochschulen beschleunigt hätten. Die leistungsbezogene Mittelvergabe hinsichtlich Gleichstellung ist bisher noch ein schwach wirksames Instrument, bewertet nur Ergebnisqualität und hat in seinen Auswirkungen für die Hochschulen vielerorts nur symbolischen Charakter.

Der Abschluß von Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit mit vier Universitäten sichert nicht die flächendeckende Umsetzung von Gleichstellung. Die Hochschulen hätten verpflichtet werden können, bei den Vereinbarungen zu Qualität und Lehre fest zu schreiben, dass die

Bedürfnisse von Frauen und Männern hinsichtlich Art und Inhalt der Lehrangebote in jedem Fach zu berücksichtigen sind und die Lehre nicht nur differenziert nach Geschlechtern, sondern auch bezüglich des Transfers von Genderforschung in die Fächer zu evaluieren ist. Es wäre einfach gewesen, den Hochschulleitungen Teilnahme an Gendertrainings nahezu legen und die Bewertung von geschlechtergerechter Lehre zum Bestandteil der Überprüfung der pädagogischen Eignung neu zu berufender Professorinnen und Professoren zu machen.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in NRW erwarten vom Gesetzgeber, dass die Hochschulen hinsichtlich der tatsächlichen Herstellung von Vereinbarkeit von Elternschaft und mitgliedschaftlicher Aufgaben bei einer Novelle des Hochschulgesetzes in die Pflicht genommen werden. Darüber hinaus sollten die Hochschulen bis zu einer solchen gesetzlichen Regelung durch ein mit entsprechenden Anreizen versehenes Programm dazu angeregt werden, Kinderbetreuung als wichtiges Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit zu ermöglichen. Bei der anstehenden Umsetzung der Dienstrechtsreform stellt die Befristung eine Benachteiligung insbesondere derjenigen Frauen dar, die aus unterschiedlichen Gründen auf Teilzeitregelungen angewiesen sind. Abschließend wird dem Ministerium nahegelegt, alle Hochschulen des Landes aufzufordern, sich am Total E-Quality Science Award zu beteiligen, damit durch ein Qualitätsmanagement der Modernisierungsprozeß gefördert wird.

Dr. Christel Hornstein

Landeskonzferenz der Frauen



Der stellv. Kanzler Hr. Haarbeck begrüßt die Sprecherinnen der LaKoF Gabriele Drechsel, Marlies Diepelt, Dr. Christel Hornstein, Helfried Haarbeck, Dorothee Rückert, nicht im Bild: Prof. Dr. Sigrid Michel

Wer einmal Zelluloid gerochen hat

Zu einer ersten Kooperation zwischen CineTal und dem Gleichstellungsbüro der Bergischen Uni kommt es anlässlich der SommerUni 2002. Am 9.7.2002 gibt es einen Kinoabend im CineTal für alle Teilnehmerinnen und Interessierte.

1978 begann Annette Wörsdörfer mit dem Studium der Sozialwissenschaften an der BUGH Wuppertal. Neben dem Studium arbeitete sie u.a. als studentische Hilfskraft bei Dr. Margot Gebhard-Benischke, die auch Zweitgutachterin (Erstgutachter Prof. Günther Rexilius) der zusammen mit Marlies Elsen verfassten Diplomarbeit wurde. Thema der Diplomarbeit: Geschlechterrollen und Alltagskultur in den 50er Jahren. Nach dem Diplom im Jahre 1984 setzte sie an der BUGH das 1982 begonnene Zweitstudium der Psychologie fort. Beruflich wegweisend wurde dieses Jahr durch einen Aushang des Cinema Programmkinos, mit dem der damalige Betreiber Helmut W. Schneider eine Vorführerin suchte. Annette Wörsdörfer, schon immer filmbegeistert, erhielt den Job und lernte im Cinema in den darauffolgenden Jahren das ‚Kino machen‘. Nach über siebenjähriger Tätigkeit im Cinema, die letzten Jahre davon als Theaterleiterin, dann 1991 der berufliche Wechsel in die neuen Bundesländer. Als Geschäftsleiterin Thüringen/Sachsen, später dann Berlin/Brandenburg, der Kieft & Kieft Filmtheater, des inzwischen größten deutschen Kinobetreibers, erlebte sie die Jahre der Kinoexpansion und nach Stationen in Erfurt, Weimar und Chemnitz ist sie inzwischen in Berlin ansässig. Die Kontakte nach Wuppertal intensivierten sich wieder, als im letzten Jahr ein neuer Betreiber für das Programmkino in der Berliner Str. 88 gesucht wurde. Zusammen mit Detlef Bell, Wuppertaler und langjähriger Kollege, erhielt sie ab Januar 2002 den Zuschlag für das Kino, in dem für sie vor vielen Jahren aus der Leidenschaft für Filme ein Beruf wurde.

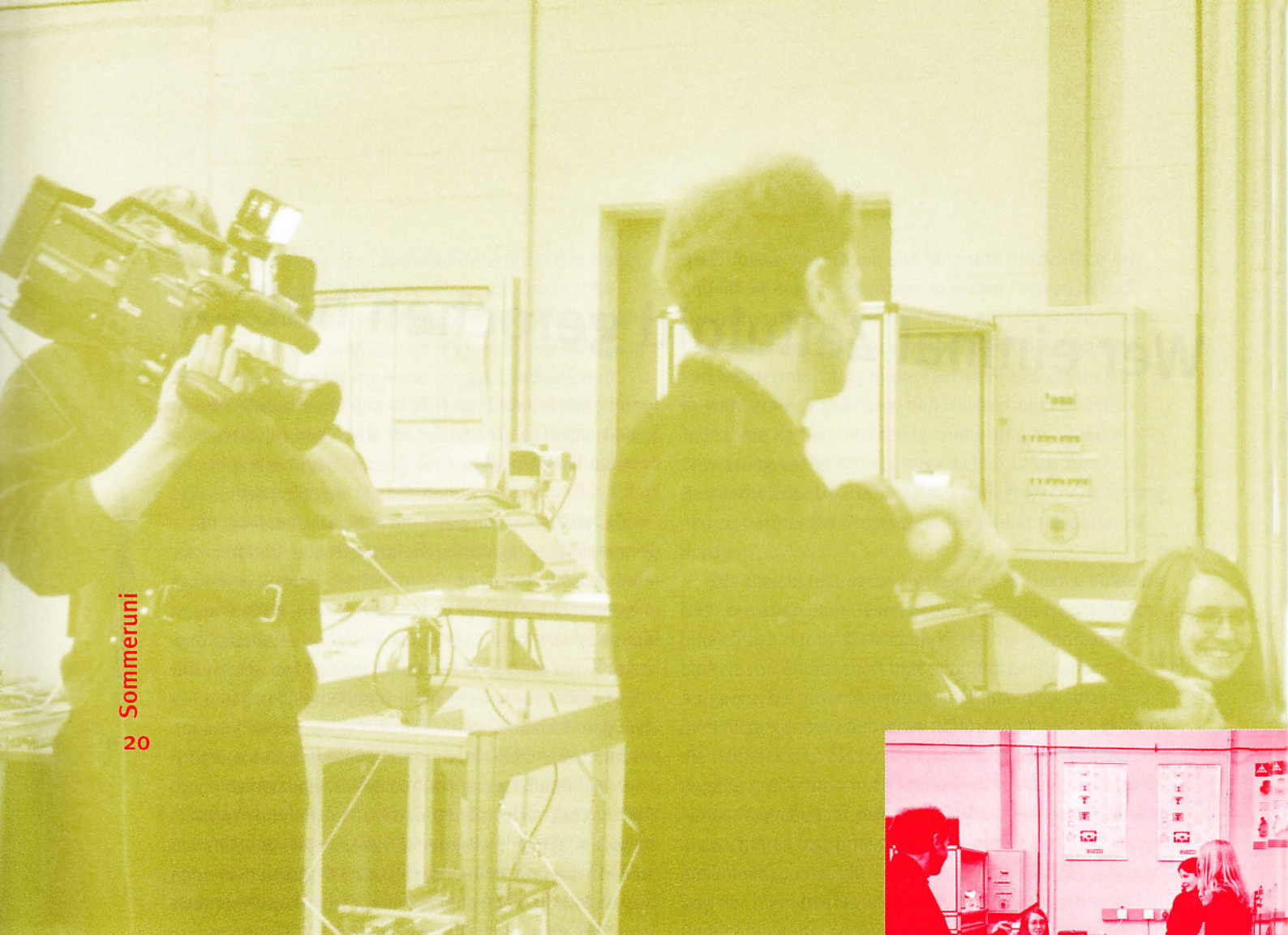
CiNETAL

CINEMA_STUDIO_CASABLANCA

Berliner Straße 88
42275 Wuppertal

Annette Wörsdörfer





Sommeruni - „Der Film“



Das Projekt „Visualisierung der SommerUni“ ist erfolgreich abgeschlossen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat in Kooperation mit dem Audiovisuellen Medienzentrum der Uni (AVMZ) eine CD-ROM über die SommerUni erstellt. Sie erscheint zusammen mit der Dokumentation der SommerUni 2001 und ist kostenlos über das Gleichstellungsbüro zu beziehen.

Die CD's werden allen weiterführenden Schulen in der Region zur Verfügung gestellt. Sie können als Werbematerial im Unterricht eingesetzt werden und damit den Informationstransfer unserer Hochschule in die Schulen verbessern.

Sommer Uni 2002

In diesem Jahr findet die SommerUni für Frauen zum 5. Mal statt, und zwar in der Zeit vom 8.-12.7.02. Das Veranstaltungsangebot wird gegenüber dem Vorjahr auf 72 Veranstaltungen erweitert und zielgruppenorientiert noch attraktiver gestaltet. So finden sich im Programm Themen wie „Frauen in der Verkehrsplanung“, „Sicherheit und weibliches Management“, „Auch Frauen retten die Fabrik“, „Die Elektrotechnik ist doch weiblich“, Präsentationen der Untersuchungsergebnisse zum Berufsfeld der Bauingenieurin und der Natur- und Ingenieurwissenschaften als Einsatzbereich für Frauen sowie die Möglichkeit der Begegnung und des Gesprächs mit berufstätigen Mathematikerinnen, Elektrotechnikerinnen und der Managerin eines Konstruktionsbüros, die über ihren Lebensweg berichten.

Die Auftaktveranstaltung findet diesmal im neuen Hörsaal 1 auf dem Campus Freudenberg statt. In der Bibliothek wird eine Wanderausstellung in das Thema „Frauen und Technik - Chancen für die Zukunft“ einführen. Am Donnerstag gibt es im Anschluß an die Abschlussbesprechung eine Podiumsdiskussion „Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen“ mit Expertinnen aus Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft.

Das Rahmenprogramm verspricht am zweiten Veranstaltungsabend einen vergünstigten Kinobesuch im CineTal (siehe Bericht auf S. 19) und am Mittwoch einen Liederabend in der Uni-Konzertreihe mit frechen Chansons von Judith Genske und Elnara Ismailowa, ebenfalls zum vergünstigten Eintrittspreis.Δ



Um die Vergabe von 2 Stipendien zur Finanzierung von Unterkunft, Übernachtung und Teilnahmebeitrag zur SommerUni 2002 können sich Schülerinnen bewerben, die nicht aus dem näheren Umfeld von Wuppertal kommen. Eine Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten mit LizzyNet macht es möglich, dass 2 Plätze im Rahmen der SommerUni vorreserviert werden. LizzyNet ist ein Online-Angebot für Mädchen und junge Frauen von Schulen ans Netz e.V.. Das Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert. Nähere Informationen über die Stipendienvergabe sind unter der Homepage www.sommeruni.de abrufbar. Infos über LizzyNet gibt es unter www.lizzynet.de.

Von der Theorie zur Praxis – TestIng

Ein neues Kooperationsprojekt mit dem Titel „Von der Theorie zur Praxis – TestIng“ ist auf den Weg gebracht. Im Rahmen der SommerUni 2002 bietet die Ford Werke AG exklusiv für 15 Schülerinnen der SommerUni die Möglichkeit, innerhalb eines einwöchigen Praktikums die Arbeitsbereiche und Einsatzfelder von IngenieurInnen bei den Ford-Werken in Köln kennenzulernen. Es soll ein Einblick in den Arbeitsalltag und die verschiedenen Einsatzbereiche der Ingenieure und Ingenieurinnen gewonnen und die Gelegenheit geschaffen werden, sie über ihre persönlichen Erfahrungen im Studium und Beruf befragen zu können. Für technisch interessierte Schülerinnen wird somit die Möglichkeit geboten, ergänzend zu dem wissenschaftlichen und anwendungsbezogenen Angebot unserer Hochschule praktische Felder zu erkunden und damit die Berufs- bzw. Studienwahl zu erleichtern. Gleichzeitig können damit wichtige Kontakte zu potentiellen ArbeitgeberInnen geknüpft werden, die für eine Karrierelaufbahn unerlässlich sind.

Die Fa. Ford sichert über besondere Auswahlverfahren des Personal-Recruiting die Talentsuche nach weiblichem Nachwuchs. Hinter dem Engagement für Frauen steht das sog. Diversity-Prinzip. In dem Unternehmen sollen alle gesellschaftlichen Gruppen vertreten sein, zu denen auch ein größerer Anteil von Frauen gehört. Die Nachfrage beispielsweise nach Praktikumsplätzen ist sehr groß, es existieren lange Wartelisten, weshalb die Vermittlung der Praktikumsstellen für die Schülerinnen der SommerUni besonders attraktiv ist.

Das Praktikum findet im Anschluss an die SommerUni in der ersten Schulferienwoche vom 22.07.02 bis 26.07.02 statt. Organisiert wird das Praktikum von den „Fit“-Frauen bei Ford. Dabei steht „Fit“ für „Frauen in technischen Berufen“ und ist ein Kooperationsprojekt der Ford Werke AG und der Stadt Köln, dessen Ziel es ist,

- das Berufswahlspektrum von jungen Frauen zu erweitern
- den Anteil von Frauen in der technischen Ausbildung zu erhöhen und
- junge Frauen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium und die Mitarbeit in den Ford Werken zu gewinnen.

Für Schülerinnen, die keine Gelegenheit haben, am Praktikumsangebot im Sommer teilzunehmen, bietet die Ford Werke AG noch die Möglichkeit von Praktika in den Oster-, Sommer- oder Herbstferien, Schülerinneninformationstagen sowie verschiedener Einzel- und Sonderveranstaltungen. Ansprechpartnerin ist Daniele Hoose, Ford Aus- und Weiterbildung, L/AB-S2 Geestemünderstr. 36-38, 50725 Köln, Tel.: 0221-90 19 59 2, Email: dhoose@ford.com.

Mit dem Kooperationsprojekt ist ein Einstieg in den Dialog zwischen SommerUni und Unternehmen gelungen. Zukünftig sollen auch Wirtschafts- und Industriekontakte im Bergischen Städtedreieck hergestellt und intensiviert werden. Die Unternehmensgröße spielt dabei keine Rolle. Gerade in kleinen und mittleren Betrieben kann der über die Universität vermittelte Kontakt zu Berufseinsteigerinnen und weiblichen Nachwuchskräften eine gezielte Personalentwicklung möglich machen. Eine erste Gesprächsrunde mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Projektteam und den Regionalstellen zur beruflichen Frauenförderung hat für das Networking wichtige Weichen gestellt.

Komplettangebot zur beruflichen Orientierung



Impuls für die Studienreform

Zur Eröffnung der internationalen Bildungskonferenz „Zukunftschancen durch eine neue Vielfalt in Studium und Lehre“ in München erklärte Staatssekretär Dr. U. Thomas: „Gelingt es den Lehrenden nicht, die Eingangsvoraussetzungen und Interessen von Mädchen gleichermaßen in diesen Unterricht einzubeziehen, müssen wir in verstärktem Maße auch getrennte Kurse und Frauenstudiengänge anbieten. Die Trennung der Geschlechter erhöht derzeit ihre Chancen in Studium und Lehre wesentlich“. Die zweitägige Konferenz wollte Gender Mainstreaming als Impuls und Motor für die Studienreform in Informatik-, Ingenieur- und Naturwissenschaften aufzeigen. Vorgestellt wurden innovative Modelle und Best-Practice-Beispiele aus den Bereichen Schule und Hochschule, die eine stärkere Einbeziehung von Frauen und Mädchen mit innovativen Lehr- und Lernkonzepten verbinden.

stark bewegt
23

Neue Befristungsregelung

Eine ExpertInnenrunde von SPD und Grünen sowie namhaften JuristInnen erarbeitete am 20.3.02 eine Stichtagsregelung zur umstrittenen Befristung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen: Danach können wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen, die ihre Tätigkeit vor in Krafttreten des Gesetzes am 23.2.2002 aufgenommen haben, mindestens bis Februar 2005 befristet weiterbeschäftigt werden. Nach Angaben der Ministerin soll das auch gelten, sofern sie bereits die neue Qualifikationszeit von sechs bzw. zwölf Jahren überschritten haben.

Presseerklärung des BMBF:

<http://www.bmbf.de/presse01/603.html>

In einer gemeinsamen Erklärung bestätigten der BundessprecherInnenkreis der Universitätskanzler und -kanzlerinnen und die Bundesministerin Bulmahn, dass zwischen Qualifikationsphase an Universitäten und befristeten

Drittmittelbeschäftigungen im Wissenschaftsbereich klar unterschieden werden sollte.

Der Senat der BUGH hat gegen das neue Hochschulrecht protestiert. Er erklärt seine Solidarität mit den Betroffenen und bemängelt das Fehler jeglicher Übergangsregelung, die alle jungen WissenschaftlerInnen berücksichtigt hätte, die auf die bisherige Regelung vertraut haben und noch mitten in ihrer wissenschaftlichen Qualifikation stecken. Die Gleichstellungskommission unterstützt die Entschliessung des Senats und weist insbesondere auf die mit der HRG-Novelle einhergehenden Benachteiligungen für Frauen im Hochschulbereich hin. Der Redaktion liegen Informationen vor, wonach der parlamentarische Staatssekretär im Wissenschaftsministerium Wolf-Michael Catenhusen bestätigt hat, daß für Schwerbehinderte und Frauen Ausnahmeregelungen von der 12-Jahres-Befristung unter bestimmten Voraussetzungen eingeräumt werden.

Syltfreizeit 2002

In den Sommerferien ist es wieder so weit: Ferien im Fünf-Städte-Heim, das sind 3 Wochen Badespaß, Spiel und viel Freude... Wann? Auch dieses Jahr liegt die Freizeit ideal, denn es sind die letzten drei Wochen der Schulferien. Am Donnerstag, den 08.08.2002, geht es um 6 Uhr los und am Mittwoch, dem 28.08.2002, werden wir wieder in Wuppertal zurück sein. Wie? Um unnötiges Umsteigen und Koffer „schleppen“ zu vermeiden, wählen wir die alt bewährte Busfahrt über Römö. Von dort bringt uns die Fähre nach List und dann geht es weiter über die ganze Insel Sylt, bis in den Süden, nach Hörnum. Am Abreisetag holt uns der Bus auch wieder im Heim ab und bringt uns nach Wuppertal zurück. Die Teilnehmer sollten nicht jünger als 10 und nicht älter als 15 Jahre alt sein ! (Ausnahmen können mit der Fahrtleitung abgesprochen werden!) Der Preis? Für Unterkunft, Verpflegung und tägliches Programm mit dem Betreuerteam (Sport, Spiele und Ausflüge) beträgt in diesem Jahr: 570 Euro. Für Fragen und Probleme (genaueres an einem Vortreffen im Mai-Juni 2002) wenden Sie sich bitte an:

Holger Jahnke - Cronenberger Str. 62 - 42119 Wuppertal

Tel./Fax.: 42 41 70 - hoja10@wtal.de

Désirée Händeler - Linienstr. 11 - 42289 Wuppertal

Eltern gesucht

Der Verein alpha e.V. geht neue Wege. Er möchte in Wuppertal im Rahmen eines Jugendhilfeprojektes Erziehungsstellen aufbauen, die Kinder und Jugendliche an das „normale“ Leben heranzuführen. Nach dem Modell können Pflegeeltern, von denen einer eine pädagogische Ausbildung haben muß, Kinder und Jugendliche in ihren Familien aufnehmen. Hierbei handelt es sich insbesondere um entwicklungsbeeinträchtigte oder traumatisierte Kinder, die langfristig außerhalb ihrer Herkunftsfamilien leben müssen und die der Betreuung innerhalb eines dauerhaften kleinen familiären Bezugsrahmens bedürfen. Eine Besonderheit ist die kontinuierliche Betreuung der Erziehungsstelleneltern durch fachlich ausgebildete Beraterinnen und Berater. Die Eltern verpflichten sich, an Fortbildungen und Supervision sowie Elternabenden teilzunehmen, womit ihre Fachlichkeit ständig erhöht wird. Familien erhalten wegen der Schwere der Aufgabe neben dem üblichen Pflegegeld noch weitere finanzielle Unterstützung. Der alpha-Verein hat schon mit der Arbeit begonnen und sucht nun dringend interessierte Eltern und Lebensgemeinschaften für diese Arbeit. Diese können sich an das Erziehungsstellenbüro der Projektleiterin Petra Hollender unter der Telefon-Nr. 0202/2812161 wenden.

Sport und Spass –

Nun schon im sechsten Jahr bietet das Gleichstellungsbüro während der Schulferien arbeitsplatznahe Freizeiten für schulpflichtige Kinder zwischen 6 und 13 Jahren an. Hier die Termine der Kinderfreizeiten 2002

Sommerferien: 22.7. - 26.7.2002
Schwimmbad Bendahl
09.7. - 2.8.2002
Schwimmbad Bendahl
26.8. - 30.8.2002
Beyenburger Stausee
Herbstferien: 14.10. - 18.10.2002

Anmeldetermine werden über die Hausmitteilungen bekannt gegeben. Gerne nehmen wir auch interessierte neue Eltern in unseren Verteiler auf und werden Sie dann rechtzeitig persönlich informieren.

statt Langeweile in den Schulferien!

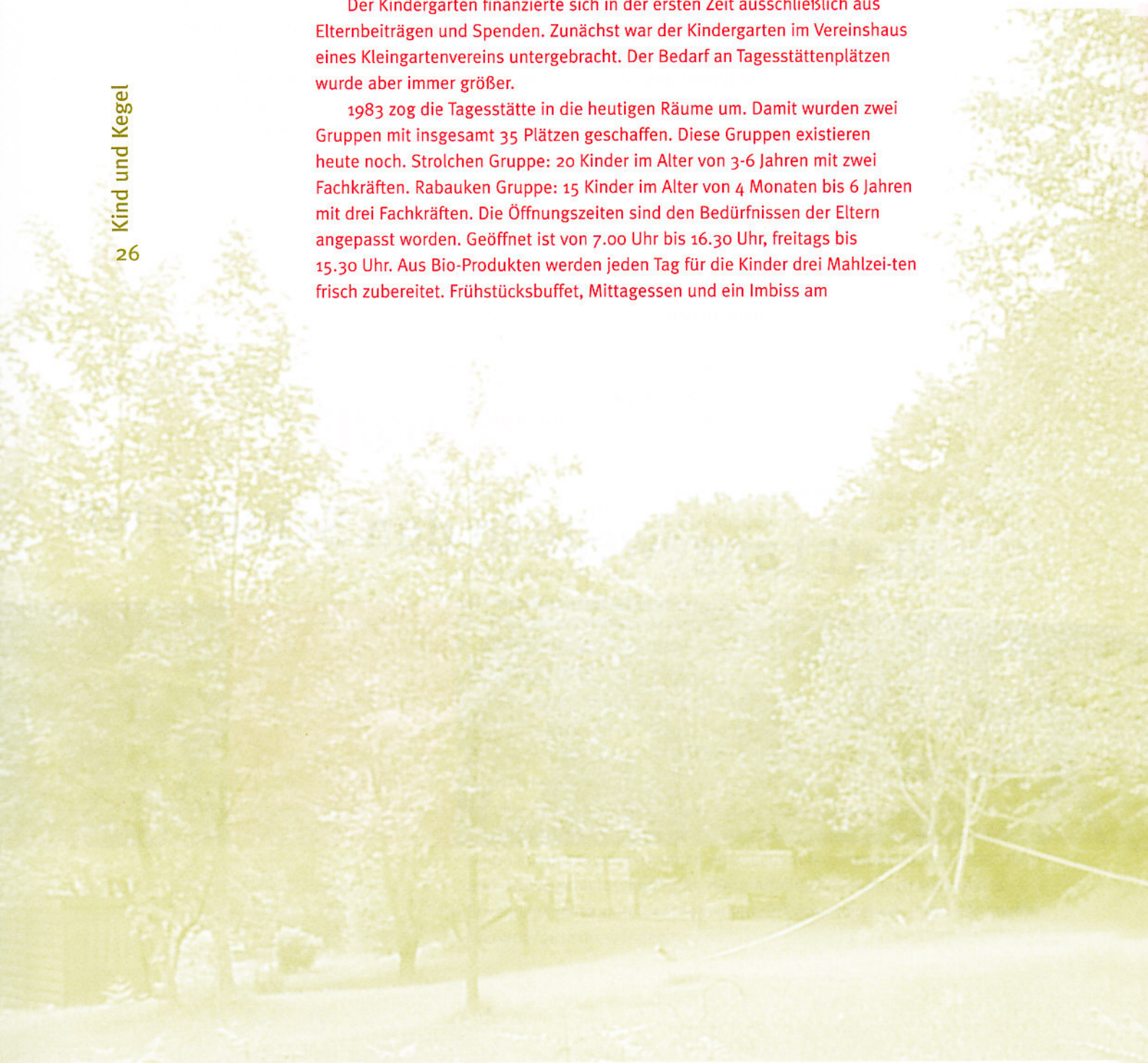


Der Hochschulkindergarten wird 30

Einige Infos zum Werdegang und zum heutigen Ist-Zustand. Der Hochschulkindergarten gehört zu den ältesten Elterninitiativen in Wuppertal. Herbst 1972 fanden sich 6 Studierende zusammen, um die Betreuung ihrer Kinder zu organisieren.

Der Kindergarten finanzierte sich in der ersten Zeit ausschließlich aus Elternbeiträgen und Spenden. Zunächst war der Kindergarten im Vereinshaus eines Kleingartenvereins untergebracht. Der Bedarf an Tagesstättenplätzen wurde aber immer größer.

1983 zog die Tagesstätte in die heutigen Räume um. Damit wurden zwei Gruppen mit insgesamt 35 Plätzen geschaffen. Diese Gruppen existieren heute noch. Strolchen Gruppe: 20 Kinder im Alter von 3-6 Jahren mit zwei Fachkräften. Rabauken Gruppe: 15 Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren mit drei Fachkräften. Die Öffnungszeiten sind den Bedürfnissen der Eltern angepasst worden. Geöffnet ist von 7.00 Uhr bis 16.30 Uhr, freitags bis 15.30 Uhr. Aus Bio-Produkten werden jeden Tag für die Kinder drei Mahlzeiten frisch zubereitet. Frühstücksbuffet, Mittagessen und ein Imbiss am





Nachmittag. Neugierig geworden?
Es gibt noch viele interessante
Dinge zu berichten z.B. über Aussen-
gelände, Ausflüge, Jugendherberge,
Feste, Mitarbeit der Eltern. Wer
mehr wissen möchte, kann gerne
mit uns einen Termin vereinbaren,
sich alles anschauen, Fragen stellen
und noch viel über die Tagesstätte
erfahren. Eine gute Gelegenheit,
alles aus nächster Nähe zu erleben
ist das diesjährige Wir feiern 30
Jahre Jubiläum Hochschulkinder-
garten im Rahmen eines grossen
Sommerfestes!

Am 13. Juli 2002 ab 15.00 Uhr
auf dem Gelände des Hochschul-
kindergartens.



Die urdeutschen Rabenmütter

Elisabeth Badinter analysierte 1980 in ihrem Klassiker „Mutterliebe“ die Geschichte eines Gefühls, das weiblichen Menschen angeblich als angeborener Instinkt in die Wiege gelegt wird. Am Beispiel Frankreichs vor und nach der französischen Revolution bewies die Philosophin (und zweifache Mutter) minutiös, dass die „gute Mutter“ kein natürliches Produkt, sondern ein ideologisches Konstrukt ist. Diese Beweisführung hat nun, 20 Jahre später, die Berliner Literaturwissenschaftlerin Barbara Vinken für Deutschland angetreten.

Sie nimmt uns mit auf eine Reise durch die deutsche Müttergeschichte. Wir begegnen der von Luther kreierten reformierten Mutter, die kein selbstständig und handelnder Mensch sein darf, weil Gott sie als Haus- und Ehefrau schuf. Wir treffen die von Rousseau konzipierte aufgeklärte Mutter, die sich für andere aufopfern muss, weil es das Naturrecht so will. Wir lernen die von Pestalozzi professionalisierte Mutter kennen, die als allein verantwortliche Erzieherin für alles verantwortlich ist, was ihre Kinder als Erwachsene anrichten. Und wir sitzen mit allein erziehenden Supermüttern a la Hera Lind am Küchentisch, wo sie nächtens Bestseller in ihre Haushaltsbücher schmieren, - so wie einst die Seidenmalerei in der VHS. Vinken, selbst Mutter und Vollzeitprofessorin, hat uns ein faktenreiches und bitterböses „Buch gegen das Dogma der deutschen Mutter“ beschert. Beim Lesen spürt man die Wut

zwischen den Zeilen, denn: „die Berufung der Frau zur Mutter steht in Deutschland als Bollwerk gegen die Gleichheit von Frauen und Männern“. Immer noch denken deutsche Frauen, dass sie „Rabenmütter“ sind, wenn sie sich gegen das karrieretötende „Dreiphasenmodell“ entscheiden. Wie einst Martin Luther glauben auch junge Mütter noch heute, dass die Männer die besseren Familienernährer sind. Wie Rousseau preisen sie die Vorzüge des Stillens. Wie Pestalozzi halten sie die eigenen vier Wände für das Paradies auf Erden. Und wie Hera Lind sind sogar die Akademikerinnen unter ihnen überzeugt, dass weibliche Intellektualität den lieben Kleinen schadet. Babykrippen, Kindertagesstätten und Ganztagschulen bringen seelische Krüppel hervor – so lange die einhellige Meinung in Deutschland. Vinken: „Man fragt sich, wie es dann kommt, dass französische, dänische und italienische Kinder als Erwachsene nicht allesamt als krippengeschädigte Bindungsunfähige herumlaufen.“ Im vereinten Europa, dafür liefert Vinken eine Flut von Belegen, trippelt die deutsche Mutter auf einem Sonderweg: „Die fehlende Kinderbetreuung hat Deutschland in Sachen Karriere von Frauen, Verdienstmöglichkeiten und Geburtenrate ganz nach hinten katapultiert.“ Deswegen lachen nicht (nur) in Frankreich berufstätige weibliche „Vollmenschen“ mit Kindern über das deutsche Wort „Rabenmutter“. Dafür gibt es im Französischen kein Pendant. (FIL)

Barbara Vinken: Die deutsche Mutter – Der lange Schatten eines Mythos, Piper Verlag ■ 22.50

Elisabeth Badinter: Mutterliebe, Piper Verlag ■ 9.66

Vereinbarkeit Familie, Studium und Beruf

Finnland ist nach der PISA-Studie das Land, in dem Ausbildung am wenigsten von der sozialen Herkunft abhängt: Alle Jugendlichen besuchen neun Jahre lang die Ganztagschule, erst dann entscheiden sie sich für eine weitergehende Ausbildung (etwa 55% machen anschließend Abitur). Zum Vergleich: In Deutschland machten im Jahr 2000 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes deutlich weniger SchülerInnen Abitur: rd. 37% (33,8% Männer und 40% Frauen). Zudem erhalten Kinder von MigrantInnen speziellen Sprach- und Förderunterricht, und die gesamte Ausbildung einschließlich des Studiums ist kostenlos (inklusive eines warmen Mittagessens). Davon träumen wir in Deutschland nur!

Ein zentrales Ziel der finnischen Bildungspolitik ist, allen StaatsbürgerInnen gleiche Bildungsmöglichkeiten zu eröffnen – unabhängig von Alter, Wohnort, Vermögensverhältnissen, Geschlecht oder Muttersprache. Nicht von ungefähr erreichen im internationalen Schulleistungsvergleich die SchülerInnen Finnlands Spitzenplätze: Lesekompetenz 1., Naturwissenschaften 3., Mathematik 4. Platz.

Zu hoffen bleibt, dass sich nach den katastrophalen Ergebnissen der deutschen SchülerInnen bei der PISA-Studie. Den Verantwortlichen dies zum Vorbild nehmen und sich an solchen vorbildlichen Bildungssystemen orientieren. Dies auch im Sinne der besseren Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf!

Über das finnische Bildungssystem informiert das Zentralamt für das Unterrichtswesen in Helsinki in deutscher Sprache unter :
www.edu.fi/info/system/deutsch/index/html

Die deutsche Arbeitsmarktpolitik ignoriert nach einer Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung das große Beschäftigungspotenzial qualifizierter Frauen. Im internationalen Vergleich stehe man bei der Vereinbarung von Familie und Beruf weit hinten. Während in Deutschland nur knapp 58% der Frauen im erwerbsfähigen Alter berufstätig seien, gingen in Norwegen 74% sowie in Dänemark, Schweden und der Schweiz 72% einer Beschäftigung nach.

„Vor allem Mütter mit Kindern unter sechs Jahren sind erheblich benachteiligt und arbeiten meist auf Teilzeitbasis“ erläutern die Projektleiter Werner Eichhorst und Eric Thode. Fast ein Drittel aller Frauen mit Kindern im Vorschulalter wünschten eine Vollzeitbeschäftigung. Als Hauptgrund für die geringe Erwerbstätigkeit der Frauen nannten die Fachleute den Mangel an Einrichtungen für die Kinderbetreuung.

Im Weg steht den Frauen auch ein stark verbreitetes konservatives Rollenverständnis. „Karrierechancen setzen voraus, dass man in informelle Netze eingebunden ist, sich abends noch mal zum „Bier“ trifft. Danach sind Frauen von eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten stärker betroffen, weil ihnen immer noch die „klassische Mutterrolle“ zugeschrieben wird. Die Studie der Bertelsmann-Stiftung im Internet:

www.bertelsmann-stiftung.de

Karrierebremse für Frauen

www.allstudents.de

Hier findet ihr alles, was fürs Studium wichtig ist: Informationen zur **Finanzierung des Studierendenlebens** (BaföG, Stipendien, Jobs, Studierenderabatte), **Karriereplanung und Qualifizierung** (Praktika, Auslandsstudium, "Überlebenshilfen" für Erstsemester, Diplomarbeitsangebote) und für **"die Zeit danach"** (Jobbörse, Existenzgründung). Darüber hinaus noch viele andere interessante Angebote (Wohnungssuche, Hausarbeitenbörse, Uniparties,...). Es lohnt sich wirklich, da mal rein zu schauen!

WISA ist das Wuppertaler interdisziplinäres Studienangebot und bedeutet für Studierende der FB 4, 6 und 13 (und falls noch Plätze frei sind, auch für alle anderen Studierenden), die Möglichkeit

- ihre mündliche und schriftliche Kommunikation zu verbessern,
- unternehmerisches Denken und Handeln zu erfahren,
- angewandte Informationstechnologie zu erleben,
- praxisqualifizierende Arbeitstechniken und Sozialkompetenzen zu trainieren,
- Erfahrungen in der Praxis zu machen.

Was für ein Angebot ...! Seht Euch diese Homepage an und nutzt diese tolle Möglichkeit, Euch zusätzlich für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Es gibt sogar Zertifikate.

Das Ganze ist für Euch kostenlos und findet direkt hier an der Uni statt.

www.wisa-projekt.de

Wanderung durch Wuppertal

Wie der Schniewindsche Park am Ostersbaum zu seinem Namen kam

Stadtspaziergang mit Geschichten um eine Familie, um Textilindustrie und Wohltätigkeit im früheren Wuppertal bis zum Hopster-Fiala-Haus, einer neuartigen Einrichtung der Diakonie. Veranstaltet von Frauengeschichte/n im Wuppertal mit der Volkshochschule.

Termin: So. 15. Juni, 14.00-ca. 16.00 Uhr

Treff: Brunnen Neumarkt, Elberfeld .

Leitung: Elke Brychta, Anna-Maria Reinhold

Kosten: 3,5 Euro

unter uns
31

«Mina Knallenfalls» in der Bandfabrik in Langerfeld

Ein Denkmal und seine Geschichte. Quellentexte, Gespieltes und Gesungenes. Veranstaltet von Frauengeschichte/n im Wuppertal mit der Volkshochschule.

Termin: Di. 25. Juni, 19.30 Uhr

Treff: Bandfabrik, Schwelmer Straße 133

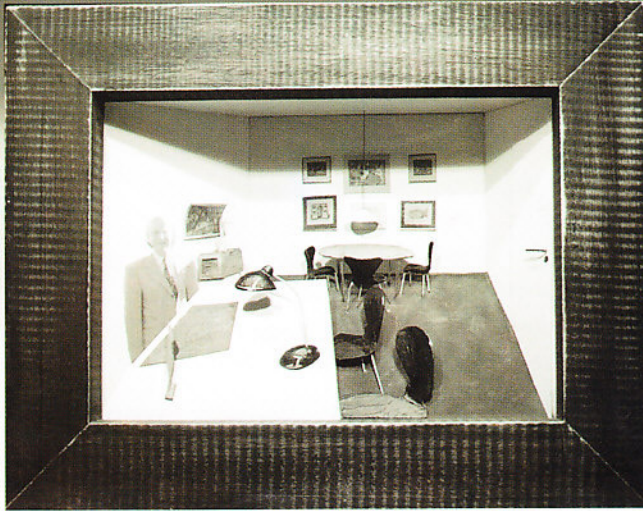
Bus 604/608 bis Hst. Flexstraße

Leitung: Elke Brychta, Anna-Maria Reinhold
und die Künstlerin Petra Backes

Kosten: 7 und 5 Euro

Frauengeschichte/n im Wuppertal

Unser Angebot umfasst Themen und Biographien zur Frauengeschichte im Wuppertal mit dem Ansatz der Geschlechterdemokratie. Veranstaltungen für Frauen und Männer. Kontakte auch für Gruppenveranstaltungen: 0202/440148 oder 0202/88903 www.frauenetz-wuppertal.de



Als Abschiedsgeschenk der Gleichstellungsbeauftragten erhielt der scheidende Kanzler Dr. Klaus Peters „sein Arbeitszimmer“ in Miniaturformat. Das Objekt fertigte der Unimitarbeiter Hubertus Knopff (HFWK) an.