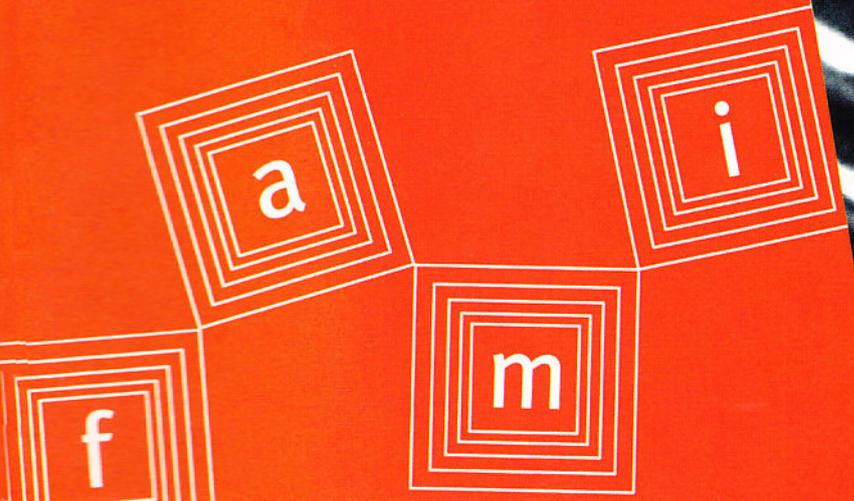


Ausgabe Sommersemester 2003



magazIn

GERECHT



03 Editorial

04 voll vital Prof. Waltraud von Grabe
Nicole Faber
Christa Beschnitt
Sara Ebru Kisioglu

12 stark bewegt Euro- Islamischer Dialog
Epukiro 2002

17 Zielvereinbarungen
Zielvereinbarungen

21 unter uns
Aufstieg Feustel
Bericht FB 5

26 Gleichstellungskommission
Workshop Gender Mainstreaming

27 Kind & Kegel Die Unendliche Geschichte Teil 1
Die Unendliche Geschichte Teil 2

magazin

Kinderfreizeiten

30 Aktuelles denk Sport bewegt
Bukof 2002
Ministerium
Landtag
Marianne Brandt
Frauengeschichte im Wuppertal
Buchbesprechungen

41 Impressum



Editorial

Familiengerechte Hochschule, gibt es die überhaupt?

Mit der neuen Ausgabe unseres magazIns, das Sie nun in Händen halten, möchten wir dieses Thema ausführlicher beleuchten.

Als "nationale Antwort" auf das miserable Abschneiden beim PISA-Leistungstest werden nun von vielen Seiten Gelder auch für die Betreuung von Kleinkindern zur Verfügung gestellt. Das Bundesfamilienministerium will 1,5 Milliarden Euro jährlich für eine stufenweise Sicherung einer bedarfsgerechten Betreuung für Kinder unter drei Jahren bereit stellen. Aber reichen diese Investitionen aus, das die Entscheidung für Familien nicht zu einer Entscheidung gegen Beruf und Karriere wird, sondern beides vereinbar ist.

In der Hochschule ist die Zeit "nach Weiler" angebrochen. Sie bringt viele Veränderungen mit sich, die auch eine stärkere Betonung der Geschlechterpolitik notwendig machen. Wie erreichen wir bei der Vereinbarung von Beruf, Studium und Familie den europäischen Anschluss? Welche Strategien sind unter den neuen Rahmenbedingungen erfolgreich? Wie kann Gleichstellungspolitik gesellschaftspolitische Veränderungen vorantreiben und gestalten?

Sie kann nur wirkungsvoll sein, wenn sie beide Geschlechter einbezieht.

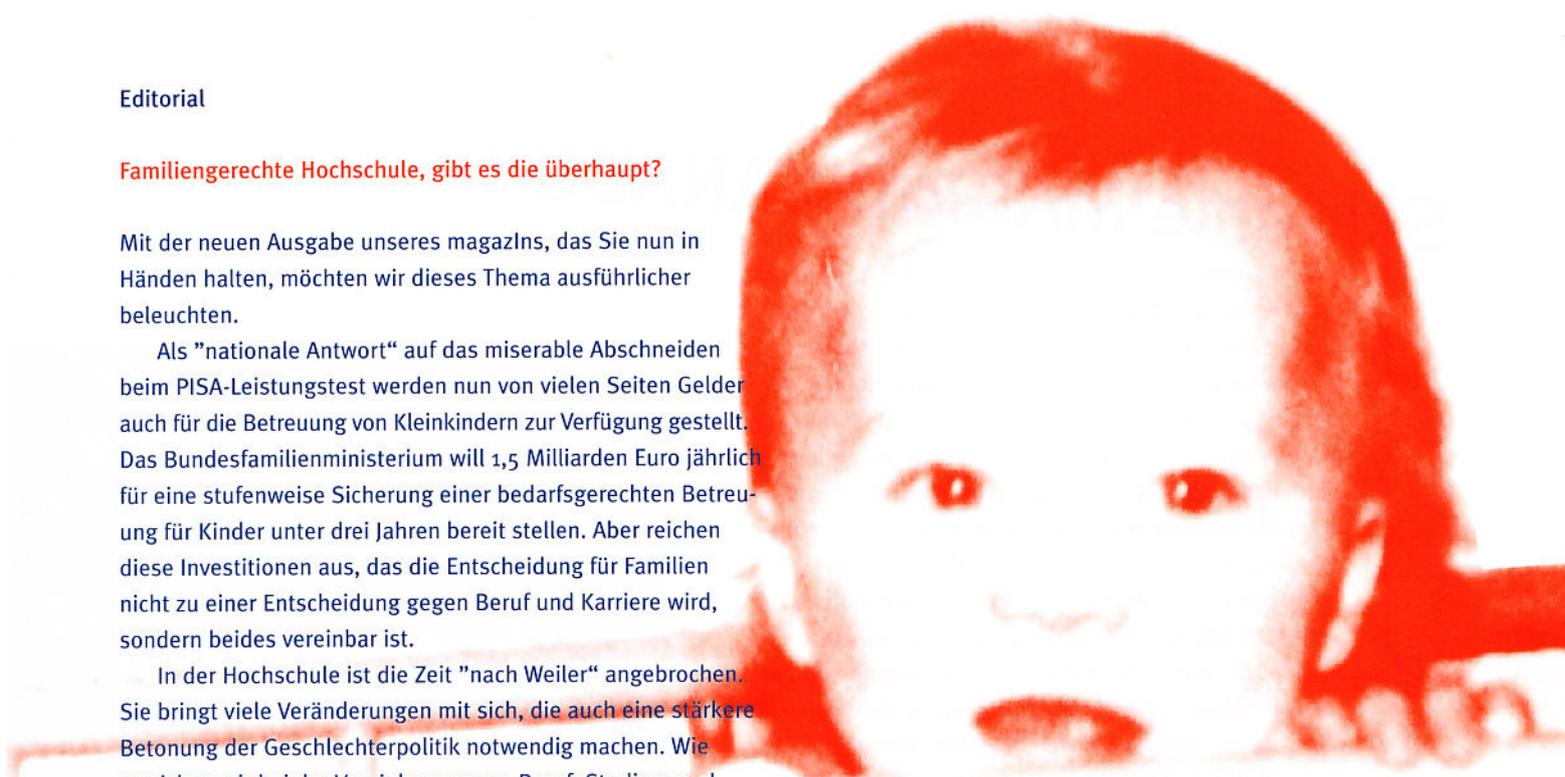
Gleichstellung in der Hochschule kann nur dann Erfolg haben, wenn die angestrebte Balance zwischen Arbeit, Studium und Leben – work life balance – tatsächlich wirksam und der Rollenwandel auch im familiären Bereich als Chance für beide Geschlechter genutzt wird.

Viel Spass beim lesen wünschen Ihnen

Dr. Christel Hornstein
Gabriele Hillebrand-Knopff
Andrea Hoffmann

Anschrift

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



GERECHT

Skidome MADRID XANADU

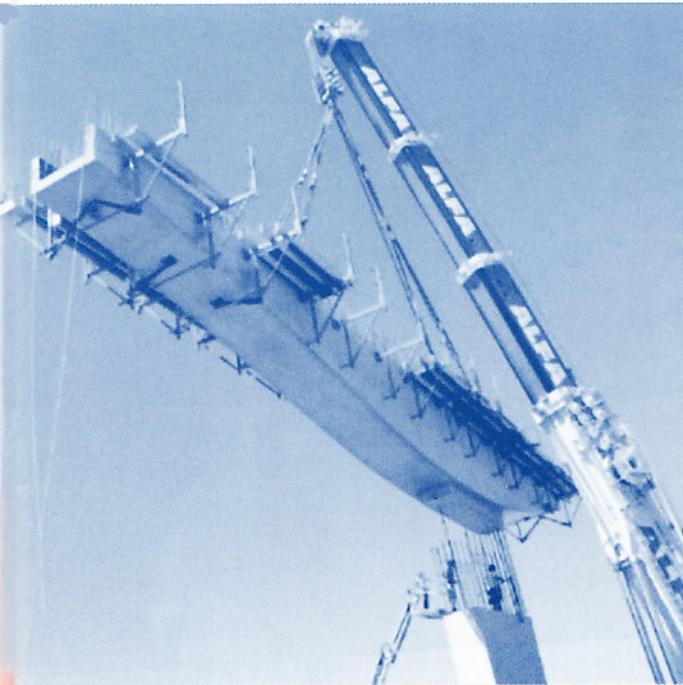
4 voll vital

Ende des Jahres 2001 wurden wir als Ingenieurbüro für Tragwerksplanung von der amerikanischen Investoren Gruppe THE MILLS mit der Planung des Skidomes Madrid Xanadu in Madrid mit einem Investitionsvolumen von 22,0 Mio. Euro beauftragt. Bis zur Beauftragung mussten entscheidende Vertragsbedingungen erfüllt werden, da ein deutsches Ingenieurbüro nicht berechtigt ist, in Spanien eine statische Berechnung zur approval einzureichen. Dies war nur möglich über das Partnerbüro OTEP INTERNACIONAL in Spanien, das dem dortigen Verband der Ingenieure angehört und ausreichendes Vertrauen in unsere Leistungsfähigkeit hatte und bereit war, versicherungstechnisch in das Risiko für das Bauwerk einzutreten. Als Basis der Vertragsgestaltung mit dem Bauherrn haben wir uns auf die HOAI § 64 mit den Leistungsphasen 1 bis 5 geeinigt, um die Erwartungen auf Bauherrenseite und unsere Lieferung der Leistung klar zu definieren. Dies hat sich in der weiteren Bearbeitung als sehr positive Basis herausgestellt.

In Zusammenarbeit mit dem Architekturbüro CHAPMAN TAYLOR ESPANA, das für die Planung des angrenzenden Einkaufszentrum verantwortlich war, wurden die wesentlichen Vorgaben für die Konstruktion des Skidomes mit einer Pistenlänge von 270,00 m bei einer Höhendifferenz von 32 m und einer freigespannten Konstruktion über 54,00 bzw. 80,00 m festgelegt. Eine besondere Herausforderung stellte die 16,00 m freie Auskragung über die Autobahn am oberen Ende des Skidomes dar.

Zur Entscheidung hatten wir dem Bauherrn 6 Entwürfe, klassifiziert nach Optik und Kosten, vorgelegt. Der kostenintensivste Entwurf eines räumlichen Dreigurtbinder mit Rundrohren als Stahlkonstruktion wurde für den Skidome realisiert. Die Aufständigung für die 30,00 m Hohe Pistenebene erfolgte über Stahlbeton-





rahmen im Abstand von 16,00 m. Die Auskragung als Fachwerkkonstruktion in Stahl mit Rückhängung in die Stahlbetonrahmen.

Innerhalb von 3 Monaten mussten wir die Ausführungsplanung für 10.500 cbm Beton, 1.260 to Betonstahl und 2.100 to Konstruktionsstahl liefern. Die spanischen Unternehmen sind entsprechend den deutschen Unternehmen gut positioniert, wenn es um die Anmeldung von Behinderungen und Nachträgen geht. So hatten wir nur eine Chance, dieses Projekt ohne finanziellen Verlust zu überstehen, indem wir trotz der sprachlichen Hürde und der Entfernung fehlerfreie und termingerechte Leistungen ablieferten. Unsere qualifizierte Arbeit führte zuletzt noch zur Zusatzbeauftragung der Werkstattpläne für die Stahlkonstruktion, die für ein Ingenieurbüro immer eine besondere Herausforderung darstellen und eine noch größere, wenn diese für ein spanisches Unternehmen erstellt werden müssen.

Erwähnenswert ist noch die ausgezeichnete Zusammenarbeit mit den beteiligten Fachplanern, wobei besonders zu betonen ist, dass in Spanien in Entscheidungspositionen der Anteil an Ingenieurinnen und Architektinnen wesentlich höher ist als in Deutschland und die Akzeptanz und Kollegialität natürlicher und ungezwungener ist.

Im Mai dieses Jahres wird der Skidome eröffnet, es war eine Herausforderung, aber eine sehr positive und interessante Erfahrung und sicherlich nicht unser letztes Projekt im Ausland. Weitere Informationen können Sie auf unserer Internetseite www.mvg-gbr.de oder über die webcam vor Ort unter www.madridxanadu.com einholen.

Prof. Dr.-Ing. Waltraud von Grabe, FB 11

Nach Beendigung meines Studiums der Sozialwissenschaften im August vergangenen Jahres riet mir ein Professor, ich solle erst einmal eine "kleinere" Stelle annehmen und weiter lernen. Gut, dachte ich ergeben, was kann ich auch schon im Vergleich mit den Großen der Welt. Also suchte ich eine Stelle, die zu meinen bis dahin erlangten Qualifikationen passt – oder soll ich ehrlicher sagen: die aus meiner Sicht unterhalb meiner eigentlichen Fähigkeiten liegt.

Aber Pustekuchen. Was mir der wohlgesonnene Professor verschwiegen war, dass weit und breit keinerlei "kleine" Stellen zu vergeben sind. Nicht in Zeitungen, nicht über das Arbeitsamt und schon gar nicht direkt an den Universitäten. Als erste Lektion lernte ich: "Tiefmut kommt vor dem Aufstieg", oder anders formuliert, es ist unerheblich, was frau kann und deshalb völlig fehl am Platz, genau das bei Bewerbungen an zu geben. Wie schmerzlich die Erfahrung, dass die Welt nicht auf mich wartet. Wie erniedrigend die kommentarlos wiederkehrenden Bewerbungsmappen, die häufig ganz sicher nicht aufgrund meiner zu niedrigen Qualifikation gegenüber der ausgeschriebenen Stelle, sondern wohl eher aufgrund der enormen und unverhältnismäßigen Konkurrenz unberücksichtigt zurückkehren.

Denn wenn sich fertige Doktoren und Doktorinnen auf befristete wissenschaftliche Mitarbeiter/innenstellen bewerben, wo in guten Zeiten Diplomierte eine wissenschaftliche Assistenzstelle erhalten konnten, dann besteht da aus meiner Sicht eine Schiefelage, die über eine "gesunde Konkurrenzsituation" hinaus geht. Viel eher liegt also die Kunst bei der Beschaffung eines Arbeitsplatzes darin, überhaupt eine Möglichkeit zu erhalten, die eigenen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Dabei scheint der informelle Weg weit effektiver, wenn nicht sogar der einzig Gehbare. Aber woher nehme ich meine ganzen informellen Kontakte? Selbstverständlich gibt es in solch unsicheren Zeiten Momente, in denen ich darüber nachdenke, lieber noch

drei Kinder in die Welt zu setzen, und damit die gesellschaftlich dokumentierte Stellung einer Frau ein zu nehmen – und basta. Soll sich doch mein Freund mit diesem zermürbenden, stagnierenden und perspektivlosen Arbeitsmarkt herumquälen.

Aber eine Kapitulation kommt natürlich nicht ernsthaft in Frage. Freunde raten mir zu Glauben und Geduld, – ausgesprochene Qualitäten meiner Persönlichkeit – , und ich trage den Satz eines lieben Bekannten im Ohr, der mir riet: "Genieße die Zeit, in der Du nicht eingebunden bist, die Arbeit kommt früh genug. Und wie nach der Liebe kannst Du nicht danach suchen, sondern sie wird wie aus dem



Liebe in den Zeiten der Cho oder vom Berufswunsc

Nichts kommend vor Dir stehen.“

Ein wenig zu romantisch für eine angehende Wissenschaftlerin, aber irgendwie sollte er Recht behalten. Im Februar ergab sich plötzlich die Möglichkeit, die SommerUni 2003 an der Bergischen Universität Wuppertal zu koordinieren. Ganz ohne Teilnahme an einem Assessment Center, dem Absolventen/innenkongress oder nervenaufreibenden (und erniedrigenden) Bewerbungsrunden, in denen das Lächeln, die Begrüßung oder der Händedruck entscheidend sind. Und da sitze ich nun und bekomme (m)eine (kleine) Gelegenheit zu zeigen, dass ich denken, arbeiten und organisieren kann – und zwar weit besser, als mich selber die wiederkehrenden Bewerbungsmappen nach einer Weile haben vermuten lassen.

Als zweite Lektion lernte ich: "An kleinen Dingen muss man sich nicht stoßen, wenn man zu Großen auf dem Wege ist". Im Rahmen einer wissenschaftlichen Laufbahn werden unweigerlich "arbeitslose" Phasen auftreten, niemand

Und weil ich sogar die Möglichkeit habe, an dieser Stelle über mich und die SommerUni zu berichten, jetzt mal genug von mir und meinen "ersten Lektionen" im Lernfeld Wissenschaft, nutze ich das Forum, um noch ein paar Informationen zur SommerUni weiter zu geben, auch mit der Bitte und dem dringenden Rat an alle wissenschaftlich interessierten Mädchen und Studentinnen, sich durch Probleme und Schwierigkeiten, die an Universitäten wie überall sonst auch auf euch warten werden, nicht von ihrem Weg abbringen zu lassen. Denn der Glaube, in einem Rückzug in die gesellschaftlich weiterhin vorgegebene konservative Frauenrolle, eine persönliche Befriedigung finden zu können, ist letzten Endes nur eine kurzweilige Flucht und Illusion.

Die SommerUni 2003 der Bergischen Universität Wuppertal findet in diesem Jahr bereits zum sechsten Mal statt. Wie in den vorangegangenen Jahren findet sie während des Vorlesungsbetriebes statt, und zwar vom 21. – 25. Juli, so dass ein möglichst realistischer Bezug zum Unileben gegeben ist. Um die "Schwellenangst" gegenüber der Universität zusätzlich zu verringern, arbeiten wir auch in diesem Jahr intensiv mit Tutorinnen aus den jeweiligen Fachbereichen zusammen, die den Schülerinnen während der gesamten Woche mit Rat und Tat zur Seite stehen. Die SommerUni richtet sich an alle Schülerinnen der Oberstufe und Abiturientinnen. Es präsentieren sich die Fachbereiche Architektur, Chemie, Lebensmittelchemie, Biologie, Design,

wartet auf mich, und die häufig aufgegriffene Problematik der Koordination von Familie und Beruf wird mich noch häufiger hart treffen, denn eine Tochter habe ich bereits und ich würde nicht von einer abgeschlossenen Familienplanung sprechen wollen.

Dennoch hat mir die Arbeit in dem Projekt SommerUni bereits zum jetzigen Zeitpunkt deutlich gemacht, dass Arbeiten an der Universität oder einem Institut mit all seinen Unwägbarkeiten genau das ist, was ich möchte – und was ich machen werde.

Kommunikationstechnologie – Druck, Bauingenieurwesen, Elektrotechnik und Informationstechnik, Maschinenteknik, Mathematik, Physik, Materialwissenschaften und Sicherheitstechnik. Wir haben auch das Netzwerk mit Unternehmen ausgebaut und die Zahl der Praktikumsplätze erhöht.

Interessierte Schülerinnen, sowie an einer Mitarbeit interessierte Tutorinnen aus den entsprechenden Fachbereichen, erkundigen sich bitte unter: Büro der SommerUni, O.12.08, Tel.: 0202/ 439-3181, www.sommer.uni-wuppertal.de, email: someruni@uni-wuppertal.de.

lera... h in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit

Zugegeben

Zugegeben, der Beruf der gemeinhin bekannten Diplom-Bibliothekarin ist ein weiblicher. Diplom-Bibliothekare sind in der Minderheit.

Die traditionellen Bilder aber sind abgelöst worden von einem Berufsbild als Informationsvermittler/in im Zeitalter der modernen Informationstechnologien. So orientiert sich mein Arbeitsplatz in der Aussonderungsstelle / Bestandsrevision der Universitätsbibliothek am Buch- und Medienbestand und an dessen Verzeichnung im Online-Katalog. Da staubt es schon mal, denn die Universitätsbibliothek braucht Platz für Neues.

Quasi als "Arbeitsergebnis" führten meine Kolleginnen und ich im Frühjahr 2002 bereits den 4. hochschulinternen Verkauf gebrauchter entbehrlicher Bücher durch. Damit es in meiner Freizeit nicht auch noch staubtrocken zugeht, fotografiere ich gerne in der Natur. So haben sich langsam 2 Ausstellungen – bisher in der FrauenBeratung & Selbsthilfe Wuppertal – entwickelt:

"Aus der Nähe" März bis Juni 1998

"Immer noch" September bis Dezember 2002

Christa Beschnitt
Diplom-Bibliothekarin Wuppertal,
Jahrgang 1951,
2 erwachsene Söhne

∞ voll vital



immer noch

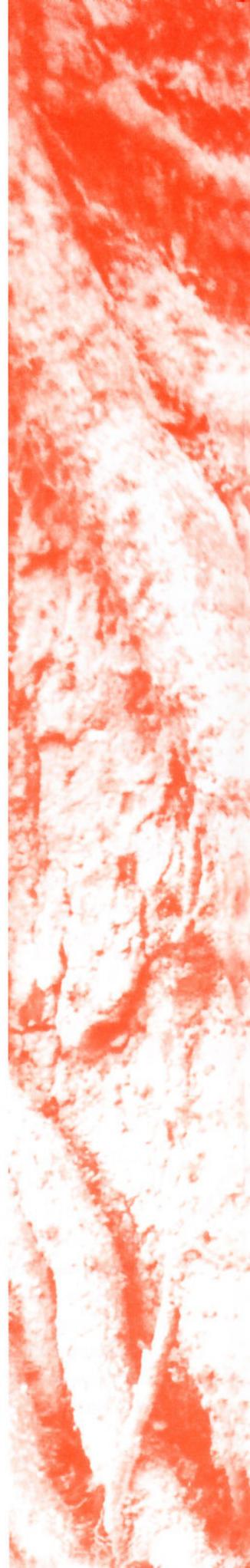
alltagstage stürzen vorbei
an wählerischen nächten

wolken ziehen auf
in abgegriffener luft

licht wirkt schon verbissen
auf denkbar schmalen wegen

begegnungen
abschiede
begegnungen
immer noch rechtzeitig
und mit innerer anteilnahme

© Christa Beschnitt





Etwas über sich zu schreiben ist sehr schwierig, wenn man dazu noch das Thema frei aussuchen kann. Zunächst sollte man sich vielleicht vorstellen. Mein Name ist Sara Ebru Kisioglu, und ich bin 24 Jahre alt. 1998 habe ich mein Abitur in Essen gemacht, wo ich auch geboren bin. Nach dem Abi wusste ich nicht so recht, was ich überhaupt studieren soll. Hin und her gerissen zwischen Ökotröphologie, Raumplanung und Wirtschaftswissenschaft, habe ich mich dann für Wirtschaftswissenschaft in Wuppertal entschieden, weil es für mich im Endeffekt die größere Herausforderung war und ein Ende ist hoffentlich im Sommer abzusehen.

Auf die Idee, in Wuppertal zu studieren, kamen ein Bekannter und meine Schwester, die hier Architektur studiert hat. Für mich hatte dieser Bekannte eine Vorbildfunktion, weil ich als Schülerin mitbekommen habe, wie er in der Fachschaft und in diversen Gremien in dem Fachbereich Bauwesen seinen Standpunkt vertreten hat. Deswegen habe ich diese Aufgabe als Schülerin in der Schülersvertretung begonnen und versuche diese Arbeit auch an der Uni fortsetzen und nun die Studierendensicht zu vertreten, was nicht immer einfach ist. Dennoch ist es für mich eine wichtige Aufgabe.

Wie mein Name schon aussagt, bin ich nicht von Geburt an Deutsche. Meine Eltern sind vor ca. 37 Jahren für eine Fortbildung nach Deutschland gekommen. Und diese kurze Fortbildung hat sich immer wieder verlängert. In der Zwischenzeit haben sich meine Eltern selbständig gemacht und sich entschieden, hier in Deutschland zu leben. Mittlerweile sind sie pensioniert und pendeln zwischen Deutschland und Istanbul hin und her. Auch meine Geschwister und ich sind sehr oft "unten". Wir sind drei Schwestern, wobei ich die jüngste bin, und wir sind alle in Deutschland geboren. Meine beiden älteren Schwestern sind nun verheiratet und haben eigene Kinder. Das bedeutet, dass wir nun in der dritten Gene-

Zwei Welten





ration hier leben. Durch das Größerwerden der Familie haben sich noch mehr Nationalitäten bzw. Kulturen vermischt. Und nun sind wir eine echte Multi-Kulti-Familie.

Integration ist für mich ein sehr wichtiger Aspekt, und das möchte ich hier auch ein wenig thematisieren. Manchmal stellt man sich die Frage, wohin gehört man wirklich, wenn doch die Sozialisation in Deutschland stattgefunden hat und man hier lebt, aber auch der türkische Background vorliegt. Diese Situation hat mich als Teenager sehr beschäftigt. Ich wusste nicht so recht, wo ich hingehöre. Wenn es den Deutschen gerade passte, war ich die Türkin. Und andersherum bei den Türken, denn da wurde ich als Deutsche bzw. Alamanci bezeichnet.

Weil ich die Türkei bzw. Istanbul nur aus den Urlauben kannte, habe ich mich im 5. Semester entschieden, für 4 Monate nach Istanbul zu gehen und habe dann zwei Praktika in deutschstämmigen Unternehmen absolviert. Ich wollte meine türkischen Verwandten näher kennen lernen, den Alltag, die Frauenrolle im Beruf (das sage ich nicht, weil ich diesen Artikel für das Gleichstellungsbüro schreibe!!!), schauen, wie man da als verdeutschte Türkin bzw. vertürkte Deutsche leben kann. Die Praktika haben mir gezeigt, dass auch Frauen in Istanbul Karriere machen können. Die Familien stehen dahinter und für die Betreuung der Kinder wird gesorgt. Der Frau wird dadurch ermöglicht, sowohl Ehefrau und Mutter als auch Geschäftsfrau zu sein. Ich habe mit vielen Geschäftsfrauen und Professorinnen geredet und sie waren sehr zufrieden, weil sie ihr eigenes Leben und das Familienleben vereinbaren können. Diese Erfahrung hat mir sehr viel Mut gemacht.

Ich habe hinsichtlich meiner Orientierungslosigkeit viele Erfahrungen gesammelt und dabei für mich auch Antworten auf meine Fragen gefunden. Ich bin beides. Ich habe beide Kulturen in mir. Ich sage immer, dass meine rationale die Deutsche und meine emotionale die türkische Seite ist (mehr oder weniger). Ich denke jedoch, dass meine Eltern auch eine zentrale Rolle bei dieser Entwicklung spielen. Ich bin froh, dass ich meinen kulturellen Background jetzt bewusst kenne und mich darin wohl fühle. Ich bin aber auch glücklich darüber, dass ich mir bewusst bin, wo ich lebe. Und zufrieden bin ich, dass ich beides in seiner Gegensätzlichkeit miteinander vereinbaren kann. Wenn nun jemand sagt, dass ich es mir einfach mache und nur die Rosinen picke, antworte ich: Ja das mach' ich. Dieses Recht nehme ich mir.

Sara Kisioglu
Studentin der Wirtschaftswissenschaften

”Deutsches Ingenieurwesen – As much as so

12 stark bewegt

Auf Einladung von Univ.-Prof. Dr.-Ing. Georg Pegels des Fachbereichs 11 konnte eine Delegation von Professoren und Studierenden aus dem Iran die Bergische Universität GH Wuppertal besuchen. Auf dem vierzehntägigen Programm standen nicht nur fachbezogene Vorträge und Exkursionen. Die iranischen Kollegen sollten einen Einblick in die deutsche Hochschullandschaft bekommen und die Chance nutzen, aktuelle gesellschaftspolitische Fragestellungen zu diskutieren – vor dem Hintergrund der enormen kulturellen Unterschiede eine spannende Herausforderung.

So vermochte der im folgenden abgedruckte Vortrag ”German Engineering – As much as socio-cultural asset as a technological?“ mit einem Einblick in die Stellung der Frau im Ingenieurwesen und einem Überblick über die vielfältigen Aktivitäten auf dem Gebiet der Gleichstellung eine brisante Diskussion zu entfachen. In aller Offenheit wurde, besonders von den männlichen Besuchern aus dem Iran, unser Ansatz hinterfragt, Frauen zu unterstützen, sich beruflich in den Ingenieurwissenschaften zu engagieren. Das über Jahrhunderte tradierte Bild der nicht berufstätigen Frau ist im Iran so stark verankert, dass die männlichen Kollegen nur schwer davon zu überzeugen waren, dass unsere Projekte Frauen nicht zu beruflichen Aktivitäten zwingen, sondern als willkommene Hilfestellung verstanden werden.

In den Gesichtern der wenigen mitgereisten Besucherinnen (zwei davon sind nachfolgend abgebildet) – allein die Tatsache, dass einige mitreisen durften, war außerordentlich – waren zunächst zarte Anzeichen der Zustimmung ablesbar, bis eine Studentin sich offen äußerte und bestätigte, dass sie sehr wohl an der beruflichen Welt gleichberechtigt partizipieren möchte und auch in ihrem Kulturkreis fördernde und unterstützende Maßnahmen dringend gebraucht würden. Eine heitere Diskussion folgte – selten konnten wahrscheinlich angehende und erfahrene Ingenieure und Ingenieurinnen aus so unterschiedlichen Kulturkreisen mit ähnlicher Offenheit und Intensität diskutieren.

German Engineering – As much as socio-cultural asset as a technological?

I was asked to give this little presentation since Dr. Christel Hornstein, the university's representative for gender issues is out of town today. I am currently an assistant to a professor of urban design in the architecture department of this school, received a degree in engineering from the University of Technology in Aachen however not in civil engineering but in architecture. In addition to this diploma I have a master's degree in urban planning from Columbia University in New York. I am very pleased to give you an overview of the current situation of women in this discipline and the schools activities in this field. You will see that my insight is not as much based on theoretical knowledge but from personal experience I have lived abroad for several years, I studied and worked in the engineering world in the United States and in Germany and I am now supporting various activities of this university.

The title "German Engineering – As much as socio-cultural asset as a technological?" refers to an incident I came across while working in New York. My supervisor would thank me for finalizing a project and would acknowledge the quality of my work by describing it as "well.....that is German engineering". It took me quite a while to appreciate this phrase and to realize how much German engineering is associated with high quality, with precision and accuracy. Until then I had not known how big the impact of this discipline and its products is on our national image. The German mentality is often associated with these characteristics. Precision, accuracy and high quality are generalized as typical German traits. If these assets are associated with the German culture, is then the world of engineering representative of the German society, too?

Unfortunately this question has to be answered with a no – at least if you look from a female perspective. Maybe and hopefully it will change. However I think the precision and persistence characterizing our efforts to change this situation would satisfy any engineer.

socio-cultural asset as a technological?“

Female Perspective

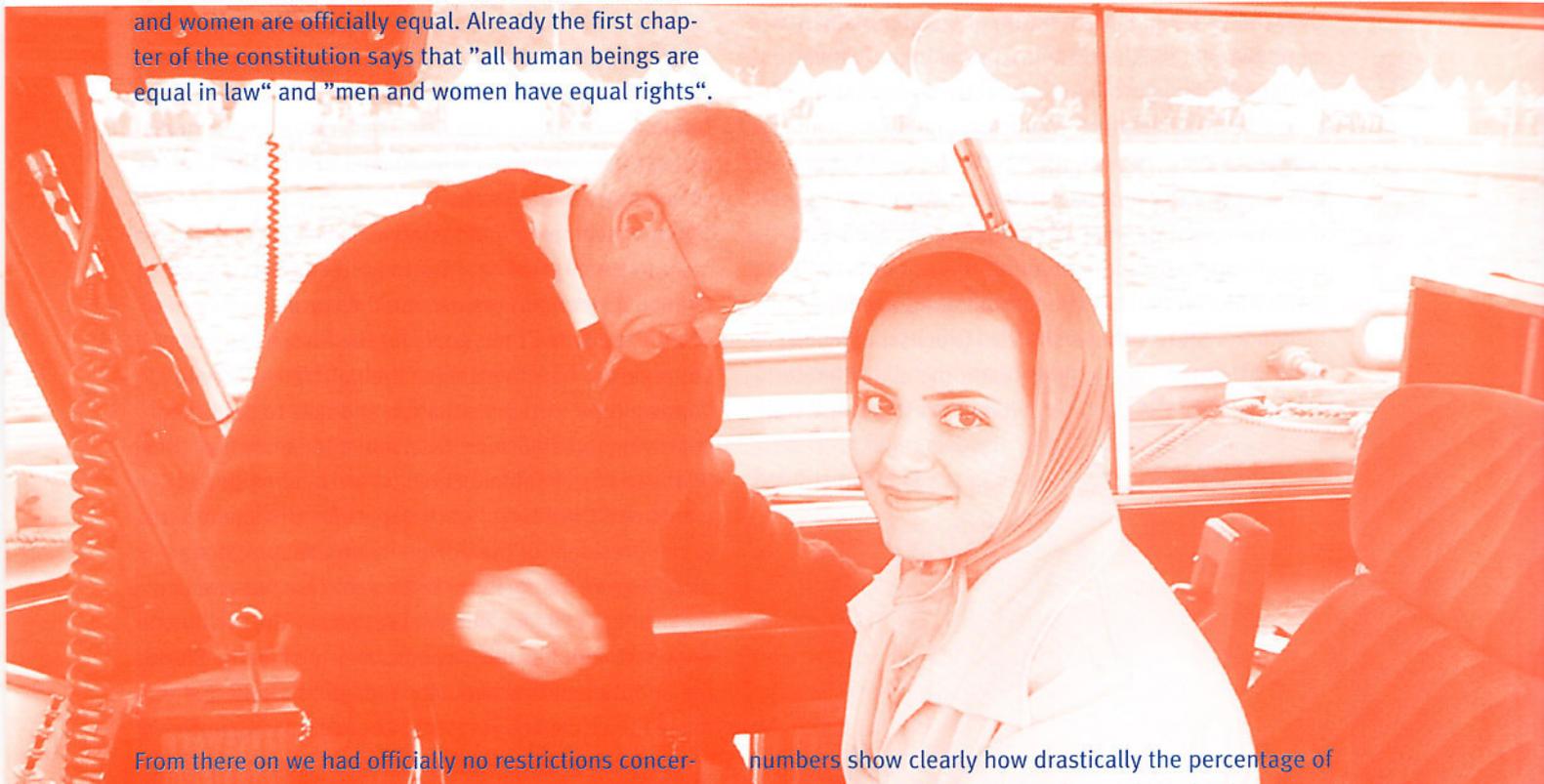
Very few numbers prove that the engineering world is not representative of the German society. Only 10 % of the engineers are female. This is shocking if you know that the idea of equality among men and women is more than fifty years old in this country. Since 1949 when the German constitution was inaugurated men and women are officially equal. Already the first chapter of the constitution says that "all human beings are equal in law" and "men and women have equal rights".

From there on we had officially no restrictions concerning access to education, to universities and all kinds of professions.

A look into German academia however reveals a different reality. While 53% of the high school students receiving a diploma and having access to a university education are female, only 49% enrol into university. Once they have gone through their studies only 44% of the graduating students are women. Only 33% of the students receiving a doctoral degree are female. 28% of the assistants to professors are women and 9% of the young professors are female. Only 6% of C4-professorships (highest ranking) are held by women. These

numbers show clearly how drastically the percentage of women decreases the more advanced academic achievements and positions are.

The look into the German academia is already quite disappointing. A closer look into the architecture and engineering disciplines however will reveal an even worse situation. Whereas in linguistics and social sciences 70% of the students are female and 16% of the professors, in engineering only 20% of the students are female and just 4% of the professors are women. It is more than obvious that academia especially engineering disciplines did not keep up with the changes in the overall society.



These conditions do not only hint that inequalities exist. They also show a waste of human resources, a waste of knowledge. The grades female students are receiving are in average better than those of their male competitors. Unfortunately German academia fails in attracting women permanently therefore endangers its overall goal of achieving excellence.

Gender Mainstreaming

Over the years an infrastructure in 'gender mainstreaming' was established. The first little initiatives were designed to support women directly. Gender studies as scientific research started constituting a critical and influential entity, gave important impulses to change the society and eventually helped acknowledging that 'gender mainstreaming' is mandatory for academic institutions to take into account. It is not only the Federal University Law (Hochschulrahmengesetz) but also in the State's University Law (Hochschulgesetz) stating that the "universities foster the actual implementation of the equality of women and men and work on the elimination of existing disadvantages".

Although a minority, women in academic positions

are very active and creative on a micro political level – taking this task serious as a 'second job'. They participate in scientific discussions and on how to reform the academic world, they support research projects, and they refine organisational strategies. Slowly these efforts pay off and the idea of fostering equality influences structural and financial policies of the university. Not in competition to academic achievements rather supporting them, improving the overall quality of the university.

Projects

A variety of projects have been developed and established over the last years either mandated by the state or as voluntary initiatives by the university.

The government mandated each academic department to put together a 'Plan to Foster Female Equality' (Frauenförderplan), to describe the current status quo of women, define their goals for the future and invent strategies of how to increase their numbers, how to improve their working situation and how to help them improving to balance professional and family life. These 'Plans to Foster Female Equality' are binding documents and the dean of each department has to report to the president of the university on the current standing. If goals set forth for three years are not reached a department will face financial cutbacks. The architecture department has developed a variety of ideas. Since the adoption of the plan only happened a year and a half ago, we cannot yet judge its success yet, however are very happy to notice little changes. One or two more women in leading teaching positions make a tremendous difference.

Based on the initiative and creativity of Dr. Christel Hornstein and her team, there are projects like the 'Summer University' (SommerUni), the 'Summer Camp' (Kinderfreizeiten), and the 'Kindergarten'.

During the Summer University female high school students are invited to visit the university for a week in order to get an insight into the engineering and other technical departments. The goal is to take away their anxiety of studying and working in a male dominated world. They get an overview of different disciplines and



their work by attending lectures, seminars and other events. Although young women score better in average they often choose professions that pay less and offer fewer opportunities to their professional advancement. The long term results can not yet be judged, however the number of female students is increasing slowly, the number of young women interested in this weeklong project is growing and the feedback in the media is excellent.

The 'Summer Camp' is another successful project. Children of university employees can spend two weeks in the camp during their summer vacation. Often schools and kindergartens take longer breaks than parents can take off from work. During the camp students from the school of education, sports and other related departments entertain the children, organize excursions, outdoor and other activities. This camp is a very successful project not only helping working parents by using a variety of existing resources a university offers. In addition to this vacation project a regular 'Kindergarten' is planned to insure day care with flexible hours.

Next to these projects focusing on young women or working mothers, there is a variety of projects focusing on the professional advancement of female students and women in teaching positions, doctoral students and young professors.

The variety of activities is very broad. The goal is not only to increase the number of women, but increase their opportunities to shape and decide, to accept their interest, their participation and achievements. Summarized our goal is to foster:

- 'quantitative participation': increase the number of women where they are underrepresented
- 'qualitative activity': improve the opportunity to participate in and develop further tasks in teaching, researching and organising
- 'cultural and symbolic equality and acknowledgement of differences': female potentials, motivation and competence will be acknowledged and valued.

Not quite yet... but we are getting there!

Now back to the initial question whether "German Engineering - As much a socio-cultural asset as a technological?" In order for it to become a socio-cultural asset there is a long way to go. However the strategies we developed are very good, the projects we invented are successful, they target various groups and their differing needs. The way we deal with the task shows precision and persistence – maybe again a very German way of coping with problems. Hopefully in a few years from now the world of German engineering will not only stand for excellent technical products but will also stand for advanced thinking in terms of equality among men and women. Since there will not only have to be change in numbers but more important a change in thinking and in traditions, we will need some patience.

One of our professors told me recently that he is going to retire in 2022. By that time he wants to retire as president of the university and his last act would be to officially retire the representative for gender issues as well. Hopefully by then this person, her projects and her financial budget will not be needed any more!

Die deutsche Übersetzung des Textes ist im Gleichstellungsbüro erhältlich

Juliane Pegels

Dipl.-Ing. Architektur, RWTH Aachen
 Master of Science in Urban Planning,
 Columbia University, New York
 Wiss. Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Städtebau,
 Bergische Universität GH Wuppertal,
 derzeit Forschungsaufenthalt in New York

Epukiro 2002

Namibia, ein Land, ca. 11.000 km und über 12 Flugstunden von Wuppertal entfernt. Ein Land, 2,5 mal so groß wie Deutschland, aber mit nur 1,5 Millionen Einwohnern. Ein Land, in dem man morgens bei unter 0°C aufsteht und mittags bei weit über 30°C arbeitet. Ein Land, voll rotem Sand und fremden Tieren.

Dieses Land war für uns, Daniela Jänsch und Tina Gieselmann, für mehrere Wochen unsere neue Heimat. Wie schon berichtet, haben wir ein Projekt fortgeführt, was 2001 durch zwei studentische Hilfskräfte des Lehr- und Forschungsgebiets Vermessungskunde/ Ingenieurvermessung des FB 11 begonnen wurde. Ziel war es, eine großmaßstäbige Karte des Dorfes Epukiro herzustellen, auf deren Grundlage eine Art Bebauungsplan erarbeitet werden soll, der es ermöglichen soll, eine Dorfstruktur zusammen mit den Bewohnern zu erarbeiten. Das Dorf Epukiro hat zur Zeit ca. 600 Einwohner. Auf ungefähr 150 Grundstücken stehen etwa 250 Häuser. Auf der dort ansässigen Missionsstation leben ein Pater, zwei Brüder und zwei Schwestern.

Untergebracht waren wir in einem kleinen Gästehaus der Missionsstation. Auch für unsere Verpflegung war bestens gesorgt: die 3 Mahlzeiten nahmen wir mit den beiden Brüdern Heil und Stommel zusammen im Brüderhaus ein. Bei Tisch gab es immer anregende Gespräche, teilweise wurde uns aus dem Erfahrungsschatz der Brüder, die beide schon sehr lange in Namibia tätig sind, berichtet, teilweise wurde aber auch aktuelles Zeitgeschehen diskutiert. In der Missionsstation gibt es deutsches Satellitenfernsehen, so dass wir immer über das Weltgeschehen informiert

16 stark bewegt

Tina Gieselmann



Daniela Jänsch



waren. Unsere Vermessungsarbeiten begannen wir täglich nach dem Frühstück um 8 Uhr morgens. Wir arbeiteten bis auf eine Mittagspause von 12 bis 14 Uhr bis ca. 19 Uhr im Gelände. In der Mittagszeit war aufgrund der großen Hitze ein Vermessen im Feld kaum möglich. Deshalb werteten wir die am Vormittag aufgenommenen Daten aus und gaben sie in den von uns mitgebrachten Laptop ein.

Durch unsere Arbeit knüpften wir viele Kontakte zu den Arbeitern auf der Missionsstation und zu den Dorfbewohnern. Der erste und einfachste Kontakt fand aber über die Kinder statt, da diese neugierig um uns herum spielten und sich mit uns unterhielten. So hörte man die Kinder bereits nach einigen Tagen aus allen Ecken unsere Namen rufen.

Doch auch die Erwachsenen haben uns durchweg positiv aufgenommen. Zwar fragten sie meist erst dann nach, was wir eigentlich in ihrem Dorf machen, wenn es um ihr eigenes Grundstück ging, doch dann halfen sie gerne mit, wenn wir z.B. eine Gebäudeecke nicht aufmessen konnten oder durch ihre Häuser in den Innenhof gehen mussten. Auch neben unserer Arbeit hatten wir viele Möglichkeiten, das afrikanische Dorfleben kennenzulernen. So besuchten wir z.B. Kindergarten und Schule und nahmen an einer Ratsversammlung des Gemeinderates teil.

Namibia war ein Wagnis für uns, das sich 100-prozentig gelohnt hat. Wir haben zusammen mit unseren Vorgängern nicht nur vermessungstechnische Kompetenz in Epukiro bewiesen, sondern auch das Vertrauen der Menschen gewonnen. Wir haben in diesen 6 Wochen viel fürs Leben gelernt und bereichernde Erfahrungen über andere Kulturen gesammelt. So können wir nur jedem empfehlen, sich an solchen Auslandseinsätzen zu beteiligen, denn so eine Chance bietet sich einem meist nur einmal.

Tina Gieselmann & Daniela Jänsch
Studentinnen FB 11

Zielvereinbarung goes on

Neues Steuerungsinstrument in der Hochschulpipeline

In nahezu allen Landeshochschulgesetzen ist in den letzten Jahren das Instrument der Zielvereinbarung zwischen Staat und Hochschule verankert worden. Die meisten Bundesländer erproben Verfahrensweisen und Formen der Zielvereinbarung. Dies ist keine zufällige Entwicklung, sondern hat mit dem Paradigmenwechsel zu tun, der die Autonomie und den Wettbewerb der Hochschulen als Steuerungsmechanismen anstelle der staatlichen Regulierung und Detailsteuerung setzt. Zielvereinbarungen sollen bewirken, dass zwischen gleichberechtigten Partnern Verhandlungen zustande kommen, in denen Hochschul- und Staatsziele aufeinander abgestimmt werden. Die Resultate münden dann in einen erneuten Zielvereinbarungsprozess. Als eine der letzten Hochschulen reiht sich nun die Bergische Universität in den zeitlichen Rahmen der globalen Zielvereinbarungen ein, die das Ministerium mit den Hochschulen in NRW abgeschlossen hat. In einem nächsten Schritt wird es darum gehen, hochschulintern Entwicklungsplanungen zu fixieren, um die dezentralen Einheiten bei der Umsetzung der Vorhaben in die Pflicht zu nehmen. Eine weitere Operationalisierung besteht darin, die Feinsteuerung inhaltlicher Inputs durch fachbereichsinterne Kontrakte sicherzustellen. Zielvereinbarungen sind aber nicht nur vertikal von oben nach unten, sondern gleichzeitig auch horizontal zwischen internen Einheiten sinnvoll.

Geschichte – Renaissance eines "alten" Führungskonzepts

Unter dem Etikett Zielvereinbarungen verbirgt sich seit Mitte der 90er Jahre eine Managementstrategie, die vor allem unternehmensstrategische Controlling-Instrumente repräsentieren, die nur noch partiell mit dem ursprünglichen Gedanken übereinstimmen, Zielvereinbarungen als Personalführungsinstrument einzusetzen. Durch die regelmäßige Vereinbarung herausfordernder Ziele sollen Organisationen ständig in Bewegung gehalten werden, um den wechselnden Herausforderungen globaler (Bildungs-) Märkte gerecht zu werden.

Die Ursprünge des Zielvereinbarungskonzepts sind sowohl in der Mitarbeiterführung der Wirtschaft als auch in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung zu suchen.¹

Ein erster wichtiger Meilenstein ist die von Drucker (1954) entwickelte Managementkonzeption, die unter dem Namen "Management by Objectives" (MBO) von der Prämisse ausgeht, dass die Vorgabe von spezifischen und schwierigen Zielen für die



Ein Artikel von Dr. Christel Hornstein

¹ Zur psychologischen Zielsetzungstheorie ausführlicher: Bungard, W./Kohnke, D., Zielvereinbarungen erfolgreich umsetzen, 2000, S. 23 ff.

Beschäftigten einer Organisation durch die Führungskräfte eine zentrale Bedeutung für effizientes Wirtschaften darstellt. Das Setzen von Zielen wurde zu einem epochalen Symbol für Aufbau, Aufbruch und Rationalität des ökonomischen Wiederaufbaus in Deutschland. Erst die in den 60er Jahren beginnende betriebliche Demokratisierungswelle und die damit verbundenen Partizipationsansprüche der Beschäftigten führte zu einer grundlegenden Akzentverschiebung des MbO-Ansatzes, dessen typische "top-down"-Ausrichtung nicht mehr zeitgemäß war, weil die Mitarbeiterinnen zu passiven Empfängern der Zielbotschaften degradiert wurden. Im Vordergrund standen nun gegenseitige Zielvereinbarungen sowie bilaterale Gespräche als wichtiger kommunikativer Baustein mikropolitischer Realität. Später wurde dieser Dialog als Coaching-Situation im Sinne einer Förderung der beruflichen Entwicklung hochstilisiert.

Die gesamte Situation in der Arbeitswelt veränderte sich grundlegend in den 90er Jahren. Der verschärfte internationale Wettbewerb erforderte eine Überlebensstrategie durch extreme Flexibilisierung der Organisationsstrukturen, die durch Dezentralisierung, Etablierung einer durchgängigen Total-Quality-Management (TQM)-Philosophie und Einrichtung kontinuierlicher Verbesserungsprozesse gekennzeichnet ist. Es galt nun, Wünsche der Kundinnen und Kunden mit höchster Qualität "just in time" zu erfüllen. Das konnte nur funktionieren, wenn die Beschäftigten wesentlich stärker in Entscheidungs- und Machtprozesse einbezogen wurden. Mit dieser Verlagerung der Verantwortlichkeiten entstanden auch völlig neue Führungs- und Kontrollfunktionen.

In diesem Kontext bewegen sich zwei unterschiedliche Strategien: einmal die Etablierung von TQM-orientierten nationalen und internationalen Qualitätspreisen, bei denen anhand eines entsprechenden Kriterienkatalogs ein Unternehmen bewertet wird. Zum anderen die Entwicklung von Zielvereinbarungen zu Organisationsführungsinstrumenten, bei denen es primär um die Zielauflösung von Oberzielen über die verbliebenen Ebenen hinweg nach unten anhand überprüfbarer Kriterien im Rahmen eines Gesamtmanagementprozesses geht.² Durch die kaskadenförmige sukzessive Konkretisierung entlang der hierarchischen Organisationsstruktur entstand auf diese Weise ein effizientes Controlling-Instrument, das erfolgreich auf die öffentliche Verwaltung durch das sog. New Public Management (NPM)³ übertragen wurde und deren Modernisierung beschleunigte. Kerngedanke des NPM ist neben der Produktorientierung eine Veränderung der Rahmenbedingungen von Verwaltungsfüh-

rung durch Verstärkung der Autonomie bislang untergeordneter Einrichtungen. Die dezentrale Verantwortung soll zugleich die Selbständigkeit der Einheiten stärken und Anreize für einen wirtschaftlichen und erfolgsorientierten Einsatz der Mittel schaffen. Dafür bilden Kontrakte eine zuverlässige Vertrauensgrundlage.⁴

Gleiches sollte für den reformbedürftigen Hochschulbereich gelten und wurde mit dem Bestreben verbunden, die Prozesse der Zielfindung, Leistungsdefinition und Erfolgsbewertung wissenschaftsadäquat auszustatten. In der Grundtendenz der hochschulpolitischen Debatten, die zu diesem Zwecke inszenierten wurden, zeichnete sich eine weitgehende Übereinstimmung darüber ab, das Konzept des "Management by Objectives" in die Leitungsstrukturen der Hochschulen zu integrieren. Die Fähigkeit zur Selbststeuerung durch Ausgleich der starken Disziplinerorientierung mit ihren ausgeprägten unterschiedlichen Relevanzhorizonten bei gleichzeitiger Verständigung über korporative Ziele wurde dabei implizit unterstellt.

Zielvereinbarung in der Hochschulentwicklung

Das Hochschulsystem steht vor den gewaltigen Herausforderungen verschärfter Konkurrenz, veränderter Leistungsanforderungen sowie finanzieller Engpässe. In diesem Zusammenhang ist auch die Verpflichtung der Hochschulen gegenüber den verschiedenen Stakeholdern zu sehen, bei der Produktion von Gütern wie Bildung, Forschung und Wissen die Rentabilität der Bildungsinvestition zu garantieren und nachzuweisen. Dabei wurden Grenzen und Unzulänglichkeiten der traditionellen Steuerungsmechanismen und Organisationsstrukturen im staatlichen Hochschulwesen immer deutlicher. Es galt nunmehr sicherzustellen, dass die Hochschulen ihre vielfältigen

² Krieg, H.-J./Drebes, J., Führen durch Ziele: Besondere Umsetzungsaspekte der Leistungsvereinbarungen, Personalführung, 29 (1) 1996, S. 54-60

³ NPM bezeichnet den Ansatz zur Reorganisation der Steuerungsabläufe in der öffentlichen Verwaltung mit dem Ziel, dass diese ihre Aufgaben zugleich effektiver und effizienter erfüllen kann (vgl. Dubs, R., Schule, Schulentwicklung und New Public Management, St. Gallen, 1996).

⁴ Vgl. ausführlich hierzu: Kontraktmanagement: Steuerung über Zielvereinbarungen, KGSt-Bericht Nr. 4/1998

Aufgaben in der Generierung und Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse auch angesichts des international zu beobachtenden Veränderungsdrucks möglichst erfolgreich und zudem noch innovativ erfüllen. Zu diesem Zweck wurde politisches Neuland betreten und das Verhältnis zwischen Staat und Hochschulen neu geordnet. Anstelle detaillierter Vorgaben erfolgt die Steuerung zukünftig über die Vereinbarung globaler Ziele und die Bewertung der erreichten Ergebnisse. In Verbindung damit wird die staatliche Finanzierung der Universitäten an leistungsbezogene Kriterien gekoppelt. Die Hochschulen sind nun im Rahmen einer "kontrollierten Autonomie" selbst verantwortlich für die Art und Weise der Aufgabenerfüllung. Sie müssen die erzielten Leistungen, ihre Aktivitäten und Profile in einem wettbewerblichen Umfeld öffentlich vertreten. Sie sehen sich damit vor die Frage gestellt, wofür sie welche Mittel einsetzen und welche Ergebnisse sie dabei erzielen. Der Aufbau gemeinsamer zielführender Willensbildungsprozesse und ihrer dezentralen Einheiten ist deshalb eine notwendige Voraussetzung für deren ergebnisorientierte Steuerung.

Nordrhein-Westfalen hatte bereits 1992 mit dem Modellversuch Finanzautonomie begonnen, die finanziellen Freiheiten der Hochschulen schrittweise auszuweiten und sich durch Schaffung von Anreizsystemen aus der Ausgabensteuerung zurück zu ziehen. Die Einführung von Globalhaushalten in Verbindung mit einer Kosten- und Leistungsrechnung ist flächendeckend vorbereitet. Ein weiterer Schritt in Richtung Outputsteuerung erfolgte durch Einführung der aufgaben- und leistungsbezogenen Mittelvergabe der Titelgruppe 94. Danach werden Fortschritte der Hochschule im Wettbewerbsmodell bei der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben honoriert, auch im Hinblick auf Frauenförderung.⁵ Den vorläufigen Abschluss

⁵ Vgl. hierzu ausführlich Schwalbenhofer, K., in: *magazin der Gleichstellungsbeauftragten*, Ausgabe WS 2002/2003, S. 27-31

⁶ Die Wechselwirkungen zwischen formelgebundener Budgetzuweisung und Zielvereinbarungen als Instrumente des Finanzmanagements von Hochschulen werden ausführlich behandelt von Ziegele, F., in: Cordes, J./Folker, R./Westermann, G. (Hg.), *Hochschulmanagement. Betriebswirtschaftliche Aspekte der Hochschulsteuerung*, Wiesbaden 2001, S. 189-205

bildet die Ergänzung der Finanzierungsformel durch das Instrument der Zielvereinbarung.

1999 wurde ein umfassender Planungs- und Profilierungsprozess für den gesamten Hochschulsektor begonnen, der als "Qualitätspakt" zwischen Hochschulen und Staat eine mehrjährige Planungssicherheit für die Hochschulbudgets umfasste, allerdings verbunden mit erheblichen Einsparungen im Personalbereich. Ein Teil der "Rationalisierungsgewinne" floss in den sog. Innovationsfonds, aus dem die Profilierung der einzelnen Hochschulen finanziell unterstützt werden soll. Ein von der Landesregierung eingesetzter Expertenrat erarbeitete Empfehlungen für die Herausbildung strategischer Ziele der Hochschulen, aber auch zur Restrukturierung und zum Abbau von bestehenden Studienangeboten. Für die weitere Umsetzung des Qualitätspakts und der Expertenratsempfehlungen wurde das Instrument der Zielvereinbarung vorgesehen, das mit der Novelle des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes zum 1.4.2000 in Kraft trat. Darin wird die staatliche Unterstützung für die Profilierung der Hochschule, aber auch der Beitrag der Hochschule zu Landeszielen festgelegt. Sie sind kein Instrument zur Bestimmung der Grundfinanzierung der Hochschulen, sondern dienen der verbindlichen Planung von Entwicklungsschwerpunkten, die finanzielle Unterstützung aus dem Innovationsfonds finden und den Hochschulen zugleich Planungssicherheit für den Vereinbarungszeitraum geben.

Im Juni 2001 wurde der Zielvereinbarungsprozess vom damaligen MSWF mit einem Erlass eingeleitet. Dabei wurde den Hochschulleitungen ein erster Leitfaden für Zielvereinbarungen und die Formulierung der Landesziele (Präambel) an die Hand gegeben. Darauf folgte im Rahmen einer außerordentlichen Dienstbesprechung zwischen Rektoraten und Ministerium eine Erörterung des Vorhabens sowie des Zeitplans. In mehreren Abstimmungsrunden wurden die Vertragstexte weiterentwickelt, endgültig fixiert und schließlich von den Verantwortlichen im ersten Halbjahr 2002 unterzeichnet. Die Kontrakte haben einheitlich eine Laufzeit bis zum 31.12.2004 und sollen dann fortgeschrieben werden. Bei der Nichteinhaltung von Zielen kann das Ministerium Sanktionen aussprechen.

Anders gestaltete sich die Situation in Wuppertal, wo das Ministerium die Universität zu einem Mediationsprozess verpflichtete. Auf der Basis einer kritischen Analyse von Erfolgspotentialen, Stärken und Schwächen wurde in einem

Gegenstromverfahren eine zukunftsweisende Strategie erarbeitet, auf die sich das Rektorat und der Mediator, Prof. Dr. Dr. Weiler, verständigten. Die im Mediationsbericht enthaltenen Empfehlungen dienten als Grundlage für den Abschluss einer Zielvereinbarung, in der die wichtigsten Investitions- und Reorganisationsfelder der Bergischen Universität festgelegt sind.

Die Zielvereinbarungen sind allgemein so aufgebaut, dass sie Standardtexte zur Finanzierung, zur Delegation, zum Controlling sowie zu den Vorbemerkungen und Schlussbestimmungen enthalten. Die neun explizit genannten Landesziele⁷ (Qualitätssicherung, Forschung, Lehre, Förderung wissenschaftlicher Nachwuchs/Weiterbildung, Regionale Verantwortung, Neue Medien, Chancengleichheit, Internationalisierung und Controlling) werden zwar weitestgehend von allen Hochschulen aufgegriffen, aber im Detail unterschiedlich verhandelt. Dass im Wuppertaler Kontrakt nicht die gesamte Breite der Landesziele abgebildet ist, hängt mit einer Vorsorgepolitik zusammen, die vorprogrammierte institutionelle Überforderungen vermeiden möchte.⁸

Neben den "großen" Zielvereinbarungen zur Umsetzung des Qualitätspakts gibt es in NRW weitere, themenbezogene Zielvereinbarungen wie die zur Studienreform und zur Förderung der Chancengleichheit. Bisher haben nur 4 Hochschulen die Möglichkeit genutzt, in einer "kleinen" Zielvereinbarung die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zu verhandeln.⁹ Auch die Bergische Universität hatte den Willen zum Ausdruck gebracht, eine gesonderte Zielvereinbarung abzuschließen. Der in 2. Lesung im Senat beschlossene Entwurf sah die Berücksichtigung der Frauenförderung jenseits der allgemeinen Verhandlungsmaterie vor. In der letzten Verhandlungsrunde wurde die Verbindlichkeit erzeugende Formulierung allerdings ersatzlos durch das MWF gestrichen. Ausschlaggebend waren nicht inhaltliche, sondern monetäre Gründe, weil eine Gegenfinanzierung aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm aufgrund der Mittelbindung bis zum 31.12.2003 nicht möglich war. Trotzdem wird die Bergische Universität an ihrem Ziel festhalten, die Chancengleichheit profilbildend im Kontraktmanagement zu verankern.

Für die Zielvereinbarungen insgesamt gilt, dass die erste Runde als Versuch und Pilotprojekt betrachtet wird, dessen Gestaltung im Detail noch nicht abgeschlossen ist. Alle bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Verständigung über korporative Ziele der Hochschulen und ein Abschluss von Zielvereinbarungen hohe Anforderungen an die Organisation und Moderation der Willensbildungsprozesse stellen. Dies gilt im übrigen auch für

die Frauenförderpläne, die im Schatten der "großen Politik" bereits flächendeckend an den Hochschulen eingeführt wurden. Sie sind ihrem Wesen nach ein Personalentwicklungsinstrument und eine mit konkreten Zahlen arbeitende Zielvereinbarung zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen, die erst in Verbindung mit einem Gleichstellungsparameter innerhalb der indikatorisierten Mittelbildung sanktionsbewehrt und anreizorientiert wirken. Über die Umsetzung wird die Landesregierung dem Landtag gegenüber Rechenschaft ablegen. Zur Vorbereitung des dafür erforderlichen Berichts der Hochschule werden die Frauenförderpläne ins Monitoring genommen.

Zum Zwecke der Weiterentwicklung des Steuerungsinstruments Zielvereinbarungen hat das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) eine Evaluation durchgeführt und Empfehlungen für die zukünftige Gestaltung ausgesprochen. Davon ausgenommen ist die Zielvereinbarung zur Studienreform, die bis zum Ende dieses Jahres unter Berücksichtigung von Genderaspekten gesondert ausgewertet wird. Die Ergebnisse der CHE-Studie sind in einem Gutachtenentwurf festgehalten, der als Grundlage für einen Workshop diente, zu dem die Hochschulleitungen ins Ministerium eingeladen waren. Trotz der in einer kritischen Bestandsaufnahme genannten "handwerklichen" Probleme votierte laut Studie die Mehrheit der Beteiligten für eine Weiterführung des Einsatzes von profilbildenden Zielvereinbarungen.

Interne Generierung und Umsetzung

Ihrem Wesen nach sind Zielvereinbarungen ein Instrument der Steuerung und der Koordination. Ihre Bindungswirkung

⁷ Die Personal- und Organisationsentwicklung ist kein eigenständiges Ziel, sondern wird in den anderen Landeszielen unterschiedlich verarbeitet. Dagegen ist die Personalentwicklung des wissenschaftsstützenden Personals komplett aus dem Zielkatalog ausgeklammert.

⁸ So findet sich in der Wuppertaler Version kein Bezug zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (S.8), gleichwohl die Hochschule in die Graduiertenförderung investiert und im Bereich der Studienberatung optional die Erweiterung durch Einrichtung eines Career Service angesprochen ist. Die umfangreichen Beratungs- und Coachingangebote der ZSB erfüllen für sich genommen schon die Anforderungen an einen Karriereservice, folgt man der hierzu weiterführenden Veröffentlichung von Prof. Dr. Dr. Weiler, der fächerübergreifende Programme im Kontext der Angebote von Career Centers in Deutschland vorstellt: Puhle, H.-J./Weiler, Hans N., Career Centers. Eine hochschulpolitische Herausforderung, Amerikanische Ideen in Deutschland III, edition Körber-Stiftung, Hamburg 2001

⁹ Anregungen für die praktische Umsetzung bei der Erarbeitung konkreter Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit sind enthalten in: Degethoff de Campos, H./Haase, S./Koreuber, M./Kriszto, M. (Hg.), Zielvereinbarungen als Instrument erfolgreicher Gleichstellungspolitik. Ein Handbuch, Berlin 2002

besteht sowohl im Verhältnis der Hochschule zur Landesregierung als auch im Verhältnis der Mitglieder, Fachbereiche und Einrichtungen der Hochschule zueinander. Um diese Bindung zu formalisieren, werden unterschiedliche Wege besprochen und Planungs- und Entscheidungsprozesse verändert.

An der Bergischen Universität ist eine zielvereinbarungsähnliche Umsetzung geplant. In Gesprächen zwischen Hochschulleitung und dezentralen Einrichtungen soll ein Konsens darüber erzielt werden, wie die Entwicklungsplanung der sich am 1.10.2003 neu konstituierenden Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen zu fixieren und mit den verfügbaren Ressourcen abzugleichen ist. Eine weitere Operationalisierung durch Abschluss fachbereichsinterner Zielvereinbarungen ist denkbar. Diese erhöhen zwar den Differenzierungs- und Konkretisierungsgrad der inhaltlichen Inputs, können aber zu einer ungünstigen Relation zwischen Aufwand und Ertrag führen. Die Zukunftsfähigkeit des Kontraktmanagements wird im wesentlichen davon abhängen, wie das Instrument im Rahmen der Gesamtarchitektur der Hochschulsteuerung zu bewerten ist. Und dabei sind die Hochschulen zunehmend stärker in die Pflicht genommen, ihre "performance" in einem sich dynamisch verändernden Umfeld unter Beweis zu stellen. ■

Diesem Artikel liegen folgende Quellen zugrunde:

Müller, U./Ziegele, F., Gutachtenentwurf des Centrums für Hochschulentwicklung für den Workshop "Zielvereinbarungen zwischen Hochschulen und Staat in Nordrhein-Westfalen: Erfahrungen und Zukunftsperspektiven" am 5. Februar 2003 in Düsseldorf, Gütersloh, Januar 2003

Bungard, W./Kohnke, D. (Hg.), Zielvereinbarungen erfolgreich umsetzen. Konzepte, Ideen und Praxisbeispiele auf Gruppen- und Organisationsebene, Wiesbaden 2000, 2. Auflage

Fedrowitz, J. (Hg.), Hochschulen und Zielvereinbarungen – neue Perspektiven der Autonomie: vertrauen – verhandeln – vereinbaren, Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh 1999

Frauenpower

Wir gratulieren Astrid Feustel aus dem Dezernat 4.1. Sie ist die erste Frau in der Geschichte der Bergischen Universität Wuppertal, die den Aufstiegslehrgang vom mittleren in den gehobenen Dienst am 2. April 2003 erfolgreich bestanden hat. Für ihr berufliches Fortkommen an dieser Hochschule wünschen wir ihr viel Erfolg und Durchsetzungsvermögen.



Präsentation FB 5 – Vielfalt und Ideenpool

Im Fachbereich 05 sind die Studiengänge Industrial Design, Kommunikationsdesign, Gestaltungstechnik, Druck- und Medientechnologie, Kunstpädagogik sowie Musikpädagogik zusammengeschlossen. Er zeichnet sich gerade dadurch aus, dass der Zusammenschluss von sehr unterschiedlichen Studiengängen eine breitgefächerte Berufsorientierung bietet. Daraus ziehen viele Studierende den Vorteil, die Möglichkeit eines fächerübergreifenden Studiums zu nutzen. Hier entsteht ein Ideenpool, dessen Zusammenspiel in dieser Form der Verbindung von technisch-ökonomischer, künstlerischer, gestaltungs- und kunstpädagogischer Kreativität einzigartig ist.

Das Wintersemester 2002/03 zeigt auf, dass in unserem Fachbereich 51% aller eingeschriebenen Studierenden Frauen sind.

Industrial Design

Ein Studium zum Industrial Designer an der Wuppertaler Universität gehört sicherlich zur ersten Wahl in Deutschland, wenn es darum geht, eine praxisnahe und zugleich wissenschaftlich fundierte Ausbildung für dieses spannende Berufsbild zu erhalten.

Dieser Studiengang steht für prozessorientiertes Produktdesign mit den Schwerpunkten Systemdesign, Designtheorie und visionäre Produktentwicklung. Die gebotene Bandbreite prädestiniert den Industrial Designer neben seiner klassischen Kernkompetenz, der Produktgestaltung, für Aufgaben wie Produkt- und Prozessmanagement und zahlreiche Führungspositionen in der Wirtschaft. Ob Sie als selbständiger Designer, oder als Angestellter in einem Designbüro, oder einer Entwicklungsabteilung der Industrie arbeiten werden – dieser Beruf ist für alle diejenigen geeignet, die neben Kreativität, Formgefühl und Organisationsvermögen über viel Freude an der Kommunikation mit Menschen verfügen.

Die vier Semester des Grundstudiums bieten Ihnen neben einer auf Darstellungstechnik (Zeichnen, Computer 2D und 3D) und Modellbau ausgerichteten handwerk-

lichen Basis ein weites Spektrum an praktischen und theoretischen Komponenten.

Die technischen Fächer bieten erste Einblicke in Materialkunde, Mechanik und Ergonomie. Diese stellen eine perfekte Grundlage für die ersten Entwürfe dar, die z.T. auch in Gruppenarbeit ihre Fähigkeiten in Formfindung, Designmethodik und technischem Entwerfen trainieren. Die Kernfächer Konzeption und Entwurf vermitteln neben dem Formgefühl die Fähigkeit, den Entwurfsprozess zu steuern und dem Produkt den gewünschten emotionalen Charakter zu vermitteln.

Der künstlerische Bereich schult den Umgang mit Formen, Materialien und Farben und erlaubt Ihnen mittels der verschiedenen Darstellungsmethoden, Dinge anschaulich zu kommunizieren, die erst in der Zukunft Gestalt annehmen werden. Designtheorie und Designgeschichte geben Ihnen den fundierten Hintergrund, auf dem Sie Ihre subjektiven Entwurfsentscheidungen treffen können.

Das Hauptstudium wird durch Ihr hohes Engagement innerhalb der Entwurfsarbeit und einem möglicherweise im Ausland absolvierten Praxissemester in einem Designbüro geprägt. Nach diesen drei Semestern können Sie Ihr Studium mit dem Diplom I abschließen, welches dem Fachhochschulabschluss entspricht.

Für eine Vertiefung Ihres Wissens können Sie in drei weiteren Semestern das Diplom II erlangen, das dem universitären Abschluss entspricht. Hierbei stehen Projekte im Vordergrund, die eine Verknüpfung zu anderen Disziplinen wie z.B. Architektur oder Interfacegestaltung aufweisen.

Darüber hinaus bietet die Universität Wuppertal die Möglichkeit der Promotion, was deutschlandweit nahezu einmalig ist und somit alle Türen für eine wissenschaftliche Karriere öffnet.

Alles in allem wird hier eine Ausbildung geboten, die in ihrer Breite und ihrer individuellen Vertiefung Ihresgleichen sucht. Aus der beruflichen Praxis wissen wir, dass gerade die emotionale Kompetenz von Frauen sehr geschätzt wird. Da nach wie vor der Anteil der Frauen deutlich unter

30% liegt, erleben Designerinnen in der späteren beruflichen Praxis eine hohe Wertschätzung und können sich oftmals wesentlich zielgerichteter nach ihren persönlichen Qualifikationen positionieren. Nach einer Untersuchung der Deutschen Bank aus dem Jahre 2001 belegt die Quote der erfolgreichen Existenzgründungen der Wuppertaler Industriedesigner den absoluten Spitzenplatz in Deutschland – nutzen Sie solch gute Chancen!

-Univ.-Prof. Martin Topel
Investitionsgüterdesign, technische Systeme -

Kommunikationsdesign

In spontanen und übereinstimmenden Antworten auf die Frage: "Warum studieren Sie Kommunikationsdesign? Was macht dieses Studium für Sie interessant?" waren die Studierenden der Meinung, dass das vielfältige Angebot in diesem Studiengang einen hohen Anreiz darstellt. Der Zugang zum Studium über ein durch die sogenannte "Mappenvorlage" bestandenes Eingangsverfahren eröffne den Studienanfängern ein breit gefächertes Angebot in den praktischen Fächern Typographie, Illustration, Visuelle Kommunikation, Fotografie, Zeichnen, Audiovisuelle Medien etc. und biete zugleich durch die theoretischen Fächer Kunst- und Designgeschichte, Ästhetik, Marketing, Kommunikationsdesign, Soziologie und Psychologie wissenschaftliche Orientierung und ein Fundament aus theoretischen Kenntnissen als Ergänzung zur projektbezogen ausgerichteten praktischen Arbeit.

Im Hauptstudium wird meist ein Studien- (bzw. medialer) Schwerpunkt gewählt, der die Entwicklung von Konzepten und die künstlerisch-gestalterische Umsetzung von Ideen vertieft. Das Angebot umfaßt außerdem spezifische Schulungen in Blockseminaren, Kolloquien, Design-, Foto- und Filmpräsentationen in- und außerhalb der Universität sowie die Teilnahme an Wettbewerben zu fast allen im Studiengang vertretenen Disziplinen. Die Projekte werden allein oder in kleinen Gruppen realisiert, und hier entstehen erste Netzwerke, die nicht selten nach dem abgeschlossenen Studium in Agenturgemeinschaften einmünden.

Alle Angebote sind als Vorbereitung auf das Diplom, das die selbständige Bearbeitung einer Aufgabenstellung in Theorie und Praxis zum Inhalt hat, wertvolle Hilfen.

Die Studentinnen sagten auch, dass diese Ausbildung sehr gute Perspektiven im Hinblick auf eine Berufstätigkeit nach der Hochschule bietet, die Qualifikation ermögliche ihnen interessante Tätigkeiten in den verschiedensten Arbeitsfeldern. Genannt wurde u.a. die Arbeit in Agenturen als Artdirektor/in, Texter/in etc., freiberufliche Printmedien- und Internetgestaltung, die Produktion von Kurzfilmen, Videospots etc.

Im vielschichtigen und umfangreichen Lehrangebot des Studiengangs Kommunikationsdesign sehen die Studentinnen eine deutliche Unterscheidung zu einer in erster Linie technikorientierten Ausbildung des/der "Mediengestalters/ In".

Die positive Einschätzung, welche die Studentinnen über Studium und berufliche Aussichten äußerten, spiegelt sich auch in den Studierendenzahlen wider: Über die Hälfte der eingeschriebenen Studierenden sind Frauen.

- Univ.-Prof. Ursula Wevers:
AV-Medien, Sprecherin der Fachrichtung -

Druck- und Medientechnologie

Im Internet-Zeitalter hört sich der Begriff "Druckindustrie" für viele sehr nach Gestern an – Gutenberg lässt grüßen oder so ähnlich. Schwere Maschinen, Farbe sowie Schraubenschlüssel gehören sicher auch dazu ... und Papier! ("Braucht das heute eigentlich noch jemand?"). Wer so argumentiert, der ist auch der Meinung, "Frauen interessieren sich nicht für Technik!" Oder noch schlimmer "Frauen haben keine Ahnung von Technik!" Wie viele Vorurteile dürfen es denn sonst noch sein? Also, zurück zur Realität.

Die Innovationen in der Medienbranche waren stets der zeitnahe Bezugsrahmen für das Studium in der Fachrichtung Druck- und Medientechnologie im FB 5. Aktuell wurde zum Wintersemester 2002/03 ein neuer Bachelor Studiengang eingerichtet. Das Studium hat eine ingenieurwissenschaftliche Ausrichtung und bietet die verschiedensten Möglichkeiten zur individuellen Schwerpunktsetzung: In den Bereichen Non-Print und Informatik, im Bereich Kommunikationstechnologie Druck und/oder bei den betriebswirtschaftlichen, technisch-ökonomischen Studienangeboten.

Es ist daher auf den ersten Blick eine Überraschung, dass 39% der Studierenden im neuen Bachelor Studien-

gang Frauen sind. Dass der Anteil von Frauen unter den Studierenden und AbsolventInnenen für einen technischen Studiengang rekordverdächtig hoch ist, dies ist einer der ganz wenigen "Konstanten" im dynamischen Studiengang Druck- und Medientechnologie. Gerade im Medienbereich bieten sich für Frauen beste Möglichkeiten für eine interessante Berufstätigkeit – vielleicht auch in unternehmerischer Selbständigkeit!

- Univ.-Prof. Dr. Heinz-Reiner Treichel,
Sprecher der Fachrichtung -

Gestaltungstechnik

Der Lehramtsstudiengang Gestaltungstechnik an der Wuppertaler Universität erlebt derzeit einen Studentenboom. Dies sicher auch, weil sich das Berufsbild gewandelt hat. Wurden bisher Gestaltungstechnik-Lehrerinnen und -Lehrer vor allem für Maler-, Raumausstatter- und Schauerbegestalter-Klassen und manchmal für Berufsgruppen wie Fotografen oder Goldschmiede gesucht, so kommt jetzt ein steigender Lehrerbedarf für Mediengestalter (Schwerpunkt Mediendesign) und gestaltungstechnische Assistenten hinzu. Besonders gut bereitet hierauf die Kombination von Gestaltungstechnik mit Drucktechnik vor, die es nur in Wuppertal gibt. Gute Einstellungschancen gibt es für Gestaltungstechniker aber bisher in allen Bereichen der gestaltungstechnischen Berufsbildung.

Nach einem breit angelegten Basisstudium kann man sich auf Gestaltung (Mediendesign/ Gestaltungstechnische Assistenten/ Fotografen) oder Farbtechnik/ Raumgestaltung konzentrieren. Hierfür gibt es gestaltungspraktische, technologische, gestaltungswissenschaftliche und fachdidaktische Angebote: Grundlagen der Gestaltung, Typographie und Layout, darstellende Geometrie und Perspektive, Innen- und Außenraumgestaltung, Fotografie, naturwissenschaftliche Grundlagen der Gestaltungstechnologie, Farbtechnologie, historische Maltechniken, Medientechnologie, Farbtheorie, Ästhetik, Kunst- und Designgeschichte, Architektur und Denkmalpflege. Zu diesem Lehrangebot tragen Lehrgebiete der Lehrinheit Design und der Kunstpädagogik bei.

Gestaltungstechniker sind Allrounder. Wer Gestaltungs-

technik studieren will, sollte künstlerisch-gestalterische Fähigkeiten mitbringen, sich für kunsthistorische und kunstwissenschaftliche Fragestellungen sowie für Grundsatzfragen der Farbtechnologie und der Medientechnologie interessieren und gerne an Berufsschulen unterrichten wollen.

Eine Berufsausbildung ist für das Studium nicht nötig. Viele Gestaltungstechniker haben aber ein gestalterisches Studium (Design, Architektur, Innenarchitektur) oder eine Berufsausbildung abgeschlossen. Sicher tragen auch solche Vorerfahrungen dazu bei, daß sich die Studierenden der Gestaltungstechnik besonders engagiert für ihren Studiengang einsetzen. Weit mehr als die Hälfte der Gestaltungstechnikstudierenden sind Frauen (63 %). 2003 startet in der Gestaltungstechnik ein fachdidaktisches Forschungsprojekt, das u.a. Möglichkeiten der Frauenförderung in der Berufsbildung von Mediendesignern untersucht.

- Univ.-Prof. Dr. phil. Ulrich Heinen -
Grundlagen der Gestaltungstechnik und ihre Didaktik

Kunstpädagogik

Die drei Lehramtsstudiengänge "Kunst" für die Primarstufe, die Sekundarstufe I und die Sekundarstufe II sind Fächer der universitären Lehrerbildung, die mit der Ersten Staatsprüfung für Lehrämter an öffentlichen Schulen abschließen. Es handelt sich um ein Studium der bildenden Kunst, das in erster Linie auf die Berufspraxis des Lehrers an allgemeinbildenden Schulen zielt. Die Berufsaussichten sind derzeit – je nach Fächerkombination – wegen des großen Bedarfs an Kunsterziehern ausgezeichnet. Interessante berufliche Möglichkeiten ergeben sich darüber hinaus in außerschulischen Lernfeldern (Kulturpädagogik), etwa in der Erwachsenenbildung, der Freizeitpädagogik oder der Museumsarbeit.

Die fachlichen Inhalte umfassen die Bereiche Kunst- und Gestaltungspraxis (Grafik, Malerei, Plastik, Fotografie sowie die sog. transklassischen Gattungen der bildenden Kunst), Kunst- und Designwissenschaft und Kunstdidaktik. Ziel des Studiums ist vor allem die Vermittlung künstlerisch-praktischer und fachwissenschaftlicher Kompetenzen als Grundlage für eine spätere Lehrtätigkeit an Schulen oder

anderen Bildungseinrichtungen, wobei eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis angestrebt wird.

Die Lehre findet in Form von künstlerischen Übungen, Vorlesungen, Seminaren, wissenschaftlichen Übungen, Projekten, Exkursionen und Schulpraktika (Schulpraktische Studien III) statt.

Im Studiengang Kunstpädagogik ist der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen und liegt mit ca. 90% inzwischen deutlich über dem Durchschnitt.

- Univ.-Prof. Dr. phil. Rainer K. Wick,
Lehrstuhl für Kunst- und Kulturpädagogik -

Musikpädagogik

Das Fach Musik wird als Lehramtsstudiengang für Primarstufe, Sekundarstufe I und Magister (nur als Nebenfach) angeboten und bietet auch die Möglichkeit zur Promotion (Dr. phil. und Dr. paed.)

Zur Zeit wird in Kooperation mit der Musikhochschule Köln, Abteilung Wuppertal, an der Vorbereitung eines Bachelor-Studiengangs gearbeitet. Dieser Studiengang soll für den Musikunterricht an Grundschulen sowie für den Bereich Allgemeine Musikerziehung an Musikschulen qualifizieren.

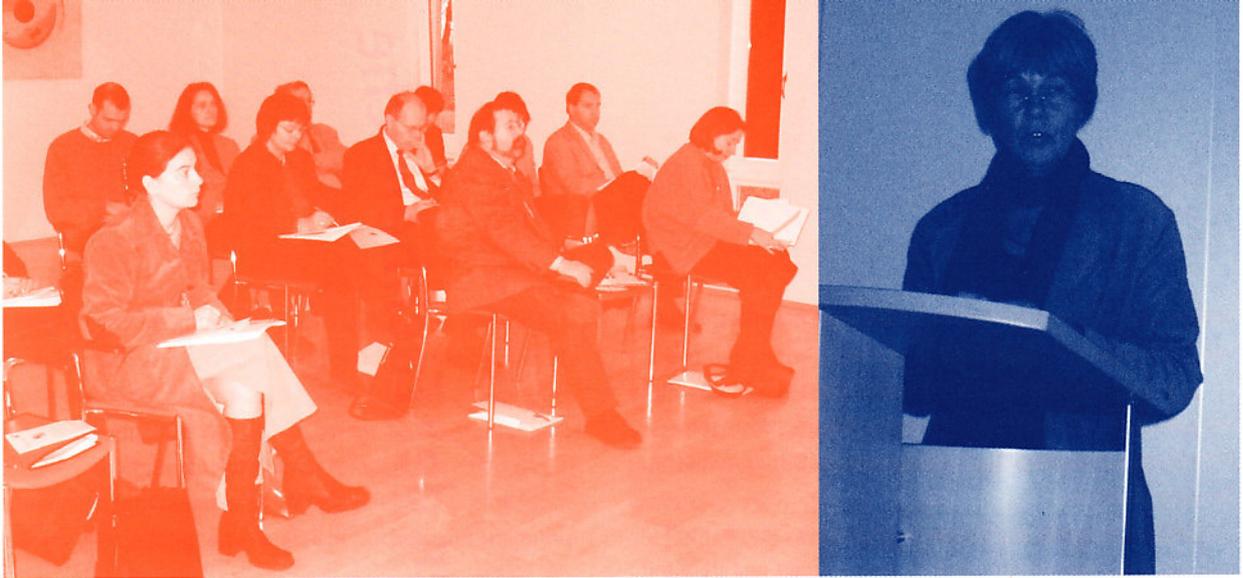
Dazu wird von Musiklehrern/Innen erwartet, Musik geschichtlich und gesellschaftlich zunächst zu verstehen, mit Stimmen, Instrumenten, technischen Medien und mehr verwirklichen zu können und letztendlich auch lehren zu können. Aufgrund eines wissenschaftlich begründeten Problemverständnisses von Lernzielen, –inhalten und verfahren – des Musikunterrichts soll kritisches Bewusstsein gegenüber didaktischen Modellen und methodischen Verfahren entwickelt sowie Kategorien der Unterrichtsplanung, -organisation und -kontrolle angewandt und didaktische Theorie, Musik- und Unterrichtspraxis integriert werden. Dabei spielen natürlich soziologische, psychologische und

ästhetische Determinanten des Lehrens und Lernens eine große Rolle.

Im Studiengang Musikpädagogik liegt der Frauenanteil weit über 80%, wobei im Moment sogar 50 weibliche von insgesamt 53 Studienplätzen für den Lehramtsstudiengang der Primarstufe belegt sind. Danach sinkt der hohe Frauenanteil auf etwa 50% herab, denn für die Sekundarstufe I interessieren sich 23 Frauen von insgesamt 40 belegten Studienplätzen.

- Dr. phil. Hans-Werner Boesch,
Sprecher der Fachrichtung -

Hiermit schließen wir die Reihe der Präsentationen der Fachbereiche



Hochschulinterner Workshop zu Gleichstellungsfragen

Gender Mainstreaming

Der Einladung der Gleichstellungsbeauftragten zu dem o.g. Workshop, die von Rektor und Kanzler mit ausgesprochen wurde, sind leitende Kräfte aus dem Bereich der Verwaltung, einige Dekane und die Mitglieder der Gleichstellungskommission gefolgt.

Im Gästehaus der BUW machten Dr. Barbara Stiegler (rechts im Bild) von der Friedrich-Ebert-Stiftung und Dr. Peter Döge vom Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung die Teilnehmenden mit dem Begriff des „Gender Mainstreaming“ vertraut. Wichtigste Botschaft war die Aufforderung, sich von der einseitigen Betrachtung der Benachteiligung von Frauen zu lösen und die Chancen wahrzunehmen, die sich durch Beteiligung aller Gruppen (also insbesondere auch der Frauen und Männer) an Entscheidungsprozessen ergeben. Dies ist für unsere Hochschule nur umzusetzen, wenn die Gleichstellungsfrage nicht delegiert wird, sondern von allen Gremien als eigene Aufgabe verstanden wird.

Im Workshop am Nachmittag, der vom Genderexperten und Männerforscher Peter Döge moderiert wurde, zeigte sich deutlich, dass die laufende Umstrukturierung der Hochschule zwar viele Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming anbietet, aber durch die hohe Belastung dazu verführt, die Gleichstellungsproblematik zunächst einmal zu vertagen. Als vordringlichste Aufgabe wurde

deshalb erkannt, Personen in Leitungsfunktionen, Fachbereichsräte und Kommissionen zu sensibilisieren, damit die Gleichstellungsfrage z.B. bei der Erstellung von Zielvereinbarungen nicht vergessen wird.

Außerdem wurde deutlich, dass mit der Evaluation von Forschung und Lehre ein Instrumentarium zur Verfügung steht, dass einerseits durch eine geschlechterbezogene Stärken-Schwächen-Analyse differenzierte Erkenntnisse zum Stand der Gleichstellung liefern kann, andererseits aber auch zur Bewußtseinsbildung genutzt werden kann.

Die Veranstaltung hat bei den ohnehin sensibilisierten TeilnehmerInnen sicher dazu beigetragen, Gender Mainstreaming als entscheidende Chance für unsere Universität zu verstehen. Sie hat aber auch gezeigt, dass diese Erkenntnis vielen Mitgliedern der Hochschule noch zu vermitteln ist.

Prof. Karl Schwalbenhofer, FB Architektur
Stellv. Vorsitzender der Gleichstellungskommission

„Die unendliche Geschichte“ von Michael Ende unterscheidet sich gründlich von der unendlichen Geschichte, die hier zu erzählen ist. Sein Roman wurde ein unglaublicher Erfolg. Es geht um Phantasie und Abenteuer.

Die unendliche Geschichte der Kinderbetreuung an der Bergischen Universität ist eine wahre Geschichte. Im Mittelpunkt stehen Bürokratie und Ignoranz. Es ist eine deprimierende Geschichte und wahrscheinlich deshalb so erfolglos.

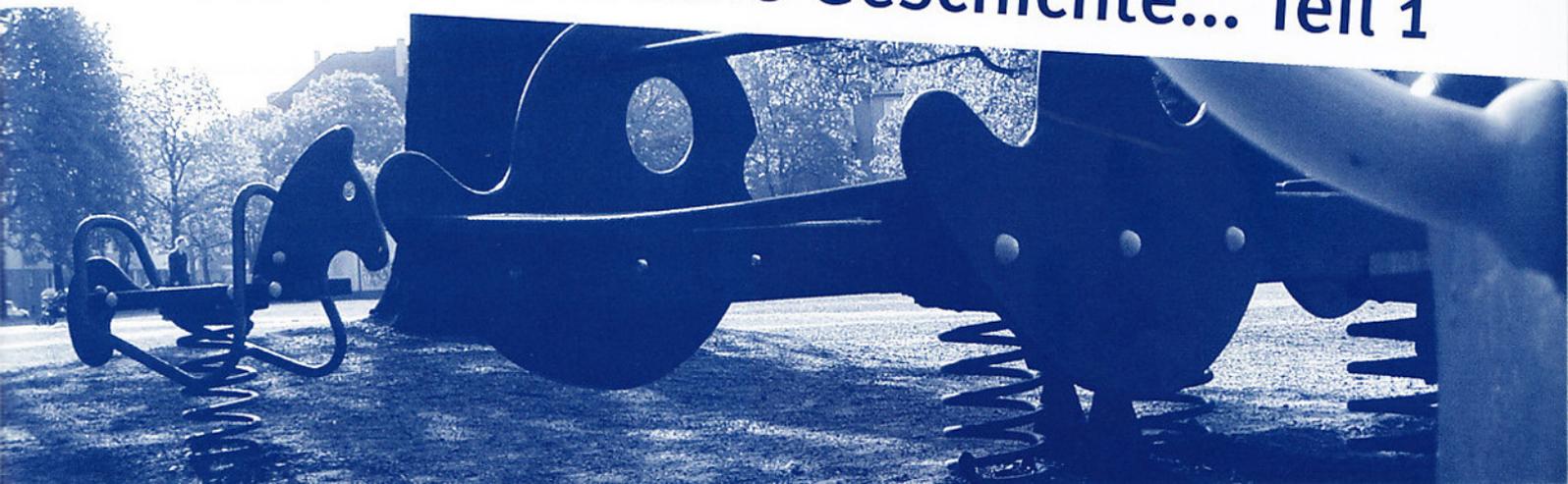
Starten wir in der Gegenwart: Der Hochschulkindergarten e.V. steckt in Nöten. Sein von der Stadt zur Verfügung gestelltes Gebäude aus Behelfscontainern ist vom Schimmel befallen und bereits seit letztem Sommer geräumt. Für den Übergang fand sich eine Bleibe für die 35 Kinder: die leere Pfarrerwohnung der ESG. Ein Gutachten ergab, dass nur ein Neubau des Kindergartens Sinn macht. Wenn man aber schon neu baut, dann sollte der neue Kindergarten auch den Bedarf decken, also größer werden als bisher. Insbesondere Plätze für Kinder unter 3 Jahren sind Mangelware. Dabei sind über 50% der Studierendenkinder noch unter Drei. Im Bundesdurchschnitt liegt der Anteil Studierender mit Kindern bei 7 Prozent, in Wuppertal dagegen laut 16. Sozialerhebung von HIS und Deutschem Studentenwerk bei 13 Prozent. Der Hochschul-Kindergarten e.V. kann gerade einmal 15 Kinder unter drei Jahren betreuen. Was tun? Eine grössere

Einrichtung würde das Selbstverwaltungspotential des ehrenamtlich geführten Vereins überfordern. Deshalb wurde für diesen Fall eine Übernahme der Einrichtung durch das Hochschul-Sozialwerk diskutiert. Aber dazu wird es wohl nicht kommen. Die Taschen der Stadt sind - inzwischen - leer. Anders als noch vor zwei Jahren, gibt es derzeit keine Zuschüsse für Neubauten vom Landschaftsverband. Es müßte also ein Investor her. Außerdem will die Stadt Wuppertal keine zusätzlichen Betreuungsplätze finanzieren. Auch hierfür gibt es im städtischen Haushalt kein Geld mehr. "Für unter Dreijährige schon gar nicht", weil die nämlich teurer sind. Trotz der vielen offenen Fragen muß bald eine Lösung gefunden werden, denn die Betriebserlaubnis des Hochschul-Kindergartens e.V. für die Räume in der ESG ist nur befristet bis zum Sommer 2004. Wer das liest und an die bekanntermaßen leeren Kassen der Kommunen denkt, wird die Situation bedauern, aber Verständnis für die Stadt aufbringen. Anders sieht es aus, wenn man mal zurückblickt auf bessere Zeiten oder über die Stadtgrenzen hinaus auf andere Hochschulstädte schaut....

Lassen wir den Blick zunächst in die Ferne schweifen: Seit 1994 haben praktisch alle, auch die ärmeren Hochschul-Kommunen in NRW, gewaltige Anstrengungen unternommen, um die Vereinbarkeit von Studium und Beruf nachhaltig zu verbessern. Überall, außer in Wuppertal,

oder: Warum auch nach 30 Jahren die Kinderbetreuung an der Bergischen Uni in den Kinderschuhen steckt

Die unendliche Geschichte... Teil 1



wurden große, moderne Einrichtungen geschaffen. Natürlich insbesondere und ausschließlich mit den kostenintensiven "altersgemischten Kleinkindgruppen", die den speziellen Bedarf für Studierende mit Kindern unter drei Jahren berücksichtigen. Dabei war es in diesen Städten auch kein Hindernis, dass sie seit 1996 wegen des diesbezüglichen Rechtsanspruches vorrangig Kindergartenplätze für 3-6 jährige schaffen mußten. Andernorts wissen die Kommunen offenbar, was ihnen eine gute Hochschulinfrastruktur wert ist. In Wuppertal hatte man es Mitte der 70er geschafft, eine zweigruppige Einrichtung in einem gebrauchten

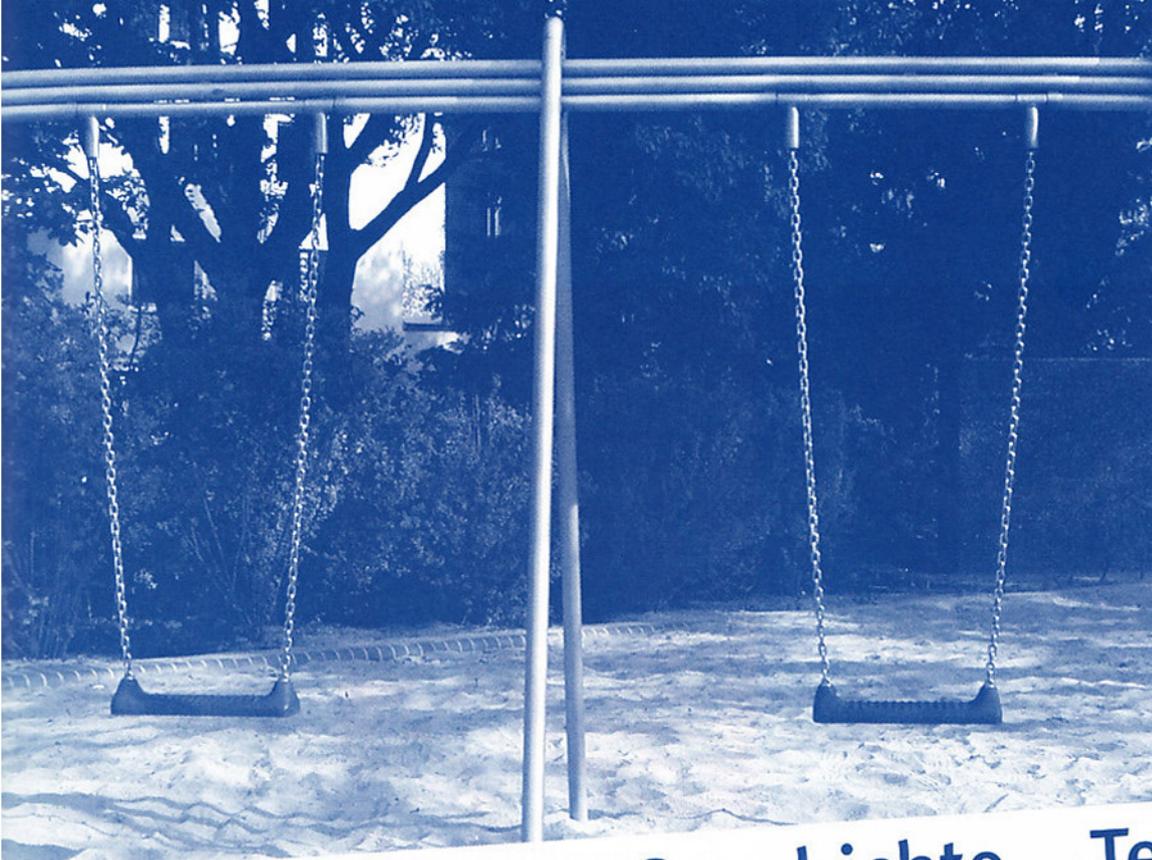
Containergebäude unterzubringen. Ende der Achtziger mußte das kellerlose und kaum isolierte Gebäude bereits einmal saniert werden. Immer wieder meldeten sich Studierende mit Kindern, die in dieser kleinen Einrichtung nicht unterkommen konnten. Seit Anfang der 90er fanden sich der Asta, das Frauenbüro und das Hochschul-Sozialwerk zusammen, um sich gemeinsam für eine zusätzliche Einrichtung mit altersgemischten Kleinkindgruppen einzusetzen. Das Projekt, eine solche Einrichtung in der in Planung befindlichen Wohnanlage „Albert-Einstein-Strasse 4 -12“ unterzubringen, damit studentisches Wohnen und Kinderbetreuung zu kombinieren, lehnte das Ministerium aus bewilligungsbürokratischen Gründen ab. Leider brauchte die Hochschulleitung dann einige Jahre, um sich zu entschliessen, ein Grundstück für eine zusätzliche Kita zu opfern.

Als dies dank unermüdlicher Initiative der damaligen Frauenbeauftragten Dr. Gebhardt-Benischke erreicht war, berief sich die Stadt auf ihr Unvermögen. Dabei wechselten die Begründungen häufig: mal wurde der Bedarf bezweifelt, mal die mögliche Trägerschaft des Hochschul-Sozialwerks wider besseren Wissens angezweifelt, schließlich lehnte der „Stadtbetrieb für Kindertageseinrichtungen“ die Förderung von altersgemischten Kleinkindgruppen ab. Wie in anderen Kommunen auch, hatte die Stadt tatsächlich einen Ratsbeschluß gefasst, wonach grundsätzlich „einfache“ Kindergartengruppen für 3 - 6 jährige Vorrang haben sollten. Während sich - siehe oben - andere Hochschulstädte reihenweise entschlossen, für ihre Hochschulen von diesem Grundsatz Ausnahmen zu machen, ließ sich die Leiterin des Stadtbetriebs für Kindertageseinrichtungen nicht erweichen und lehnte die Schaffung auch nur einer einzigen Gruppe für unter Dreijährige ab - obwohl es dafür damals noch Bau- und Betriebskostenzuschüsse des Landschaftsverbandes gab.

Manchmal fragt man sich, inwieweit Persönlichkeiten und ihre Entwicklung politische Entscheidungen beeinflussen...

Fritz Berger-Marchand
Hochschul-Sozialwerk Wuppertal





Die unendliche Geschichte... Teil 2

Oder: Brauchen wir eine familiengerechte Hochschule

Nicht schon wieder dieses Thema, werden einige sagen. War das Thema „Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie“ lange nicht salonfähig, hat es doch in letzter Zeit, auch bedingt durch die Rot/Grüne Bundesregierung, neuen Aufwind erfahren.

Selbst die ehrwürdige Hochschulrektorenkonferenz hat sich des Themas angenommen und durch ihre Ständige Kommission „Planung und Organisation“ eine Umfrage zum Themenkreis „Familienfreundliche Hochschule“ gestartet. Anlass dafür ist nach Aussage des Vizepräsidenten, Professor Dr. Kurt Kutzler, die Beobachtung, dass die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere immer häufiger zu einer Entscheidung gegen Kinder wird und andererseits der Wissenschaft begabte Nachwuchskräfte verloren gehen, weil sie glauben, Familie und Qualifikation nicht miteinander verbinden zu können - siehe auch den Bericht im letzten Magazin zum Projekt „Wege in die Wissenschaft“.

Einige Hochschulen haben dies erkannt und bemühen sich um Abhilfe. Besondere Formen der Kinderbetreuung - in Wuppertal die Entwicklung des Projektes „Kinderfreizeiten in den Schulferien“ -, an der Uni Aachen die Vermittlung von Betreuungspersonen - „Familienservice“, aber auch der familienfreundlichen Gestaltung von Qualifizierungsprogrammen werden erprobt. Auf der Tagung der Hochschulrektoren im Mai in Dresden wird das Thema ein Tagesordnungspunkt sein, hat aber in einigen Fällen schon dazu geführt, dass Rektoren diesmal (ausnahmsweise) ihre Gleichstellungsbeauf-

tragte entsenden wollen... Dabei müsste eigentlich allen klar sein, dass es gemeinsamer Anstrengungen und Entscheidungen bedarf, all die guten Erkenntnisse umfassend in die Tat umzusetzen. Es ist eindeutig, dass familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen nicht nur den Mitarbeiter/innen, Studierenden und dem wissenschaftlichen Nachwuchs nutzen, sondern auch für das Unternehmen Hochschule selbst von großer Bedeutung sind. Qualifizierte Mitarbeiter/innen zu gewinnen und zu halten, ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen erhöhen die Arbeitsmotivation, steigern die Produktivität und Qualität, reduzieren Fehlzeiten und die Rate kurzfristiger Erkrankungen. Sie verbessern die Attraktivität des Arbeitsplatzes, die Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen - das so oft von unserer Hochschulleitung eingeforderte „Corporate identity“ - und führen zu Konkurrenzvorteilen im Wettbewerb der Hochschulen untereinander.

Durch familiengerechte Studienbedingungen können Studienabbrüche aus familiären Gründen vermieden werden. Folgen der hohen Belastung durch familiäre Pflichten, auch für den wissenschaftlichen

Nachwuchs, sind deutlich häufigere und längere Unterbrechungen des Studiums und der Qualifizierungsphase, die zwangsläufig zu einer längeren Studien- und Qualifizierungsdauer und oftmals auch zum Abbruch führen. Prüfungsordnungen sollten in diesem Zusammenhang auch auf ihre familienfreundlichen Rahmenbedingungen hin überprüft werden - einige haben den gesetzlichen Mutterschutz noch nicht in ihre Ordnungen aufgenommen. Für die unserer Hochschule verordnete umfassende Umstrukturierung, in der wir uns nun befinden, könnte es eine Chance sein, die Rahmenbedingungen wesentlich familienfreundlicher zu gestalten und damit die Attraktivität der Bergischen Universität maßgeblich zu verbessern! Hoffen wir, dass es keine Unendliche Geschichte Teil 3 geben wird, und die „Familiengerechte Hochschule“ in absehbarer Zeit umgesetzt wird!

Gabriele Hillebrand-Knopff



Kinderfreizeiten in den Schulferien

Für Schülerinnen und Schüler zwischen 6 und 13 Jahren bieten wir arbeitsplatznahe Ferienbetreuung an. Eine Woche Spiel, Spass und Sport kosten incl. Frühstück in der Cafeteria € 30,-

Die Termine:

Sommer 2003 04.08. bis 08.08.2003
 11.08. bis 15.08.2003

08.09. bis 12.09.2003
 Kanufahren in Beyenburg

Herbst 2003 20.10. bis 24.10.2003

Interessierte neue Eltern erhalten nähere Informationen im Gleichstellungsbüro oder auf unserer Homepage unter: www.frauen.uni-wuppertal.de/projekte
 Die Anmeldezeiten werden in den Hausmitteilungen veröffentlicht.



denk
SPORT 2003
bewegt Jahr des
Hochschulsports
in NRW

Im Rahmen des „2003 - Jahr des Hochschulsports in NRW“ findet am 28.11.03 eine Arbeitstagung „Betriebliche Gesundheitsförderung an Hochschulen“ im Gästehaus und auf dem Campus Freudenberg der Bergischen Universität Wuppertal statt. Die Organisation übernehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hochschulsports.

Zunehmend in das Bewusstsein rückt die Erkenntnis, dass ein erheblicher Teil des „Krankheitsgeschehens“ und der Missbefindlichkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen direkt von den Arbeitsbedingungen bestimmt werden. Die - häufig versteckten - Ursachen für Befindlichkeitsstörungen können auch auf schlechte Arbeitsbedingungen, ein unsoziales Betriebsklima, Unter- oder Überforderungen, mangelnde Informationen und Mitwirkungsmöglichkeiten usw. zurückgeführt werden. Um hier entgegenwirken zu können, sollten Entscheidungsträger in Unternehmen motiviert werden, die bisher geleistete betriebliche Gesundheitspolitik kritisch zu überprüfen.

Vor dem angedeuteten Hintergrund soll die Arbeitstagung ansetzen. Drei Basisreferate sollen zunächst drei „gesundheitspolitisch“ orientierte Sichtweisen (Großunternehmen, Universität, Kostenträger) entwickeln. Auf der Basis der Perspektiven werden sich Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Akzentuierungen (z.B.: Visionen und Ideen zur Gestaltung einer „Gesunden Hochschule“; „Gesunde Hochschule“ als Marketinginstrument oder „weicher Standortfaktor“ usw.) und Transfermöglichkeiten auf Hochschulbedingungen beschäftigen. Eine abschließende Podiumsdiskussion soll aus sportwissenschaftlicher, psychologischer und sozialwissenschaftlicher Sicht Impulse für die zukünftige Auseinandersetzung mit der Thematik im Umfeld Hochschule geben.

Die Veranstaltung ist von der Hoffnung geprägt, dass sich auch in Hochschulen eine partnerschaftliche Unternehmenskultur entwickeln lässt, die von einem Netzwerk betrieblicher „Akteure“ mit Entscheidungs- und Fachkompetenz in gesundheitsrelevanten Fragen getragen wird.

Michael Fahlenbock
Allgemeiner Hochschulsport

Wissenschaft - Organisation - Gleichstellung

Österreich - Schweiz - Deutschland

Unter diesem Titel veranstaltete die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) in der Evangelischen Akademie in Tutzing ihre 14. Jahrestagung. Im Mittelpunkt standen Beispiele aus den Universitäten der drei Länder zur Personal- und Organisationsentwicklung unter Einbeziehung von Gleichstellung.

Im Eröffnungsvortrag berichtete der Botschafter Schwedens in der Bundesrepublik, Carl Tham, über Strategien zur Förderung der Gleichstellung an schwedischen Hochschulen während seiner Amtszeit als schwedischer Wissenschaftsminister 1994 bis 1998. Mit seinem Namen sind die „Tham-Professuren“ verbunden, die in Schweden ab 1995 speziell für Frauen bereitgestellt wurden.

Prof. Dr. Roswitha Roth, Vorsitzende des Arbeitskreises Gleichbehandlung der Karl-Franzens-Universität Graz, erläuterte unter anderem das Personalentwicklungsprogramm für die drei Grazer Universitäten. Dieses Programm enthält besondere Teilprogramme für die Förderung des weiblichen Nachwuchses. So erhalten jährlich die drei Fakultäten, die sich besonders durch Gleichstellungsleistungen hervorgetan haben, zusammen ca. 150 000 Euro als zusätzliche Mittel. Ferner wurden für Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mehrtägige Lehrgänge eingerichtet, in denen sie neben allgemeinen Kompetenzen auch solche erwerben, die dem wissenschaftlichen Werde-

gang dienen bzw. die auf ihre spezifische Situation als Frauen im Wissenschaftsbetrieb abgestellt sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Zürich, Elisabeth Maurer, berichtete über den von ihr mitinitiierten „Ausschuss Akademische Laufbahn“. Ihm gehören auch zwei Prorektoren, Studierende und Angehörige des wissenschaftlichen Personals an. Dieser Ausschuss hat vor allem deswegen hohe Akzeptanz, weil die schweizerischen Hochschulen die stark gewachsene internationale Konkurrenz um den wissenschaftlichen Nachwuchs erkannt haben. Der Ausschuss hat eine Rahmenzielvereinbarung als Vorlage für konkrete Zielvereinbarungen erarbeitet, die die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit ihren zukünftigen professoralen Vorgesetzten abschließen sollen. Darin sind neben Abmachungen zu den Qualifikationszielen und entsprechende regelmäßigen Gesprächen zur Qualifikation und Sicherung von Zeitanteilen von mindesten 50% für die eigene Forschung auch die Förderung der Gleichstellung enthalten.

Die drei Vortragenden aus Schweden, Österreich und der Schweiz führten jeweils die große Bedeutung des politischen Umfeldes außerhalb und innerhalb der Hochschulen sowie der Kultur des Diskutierens und Verhandelns für das erfolgreiche Zustandekommen ihrer Vorhaben aus. Für den deutschen Bereich erläuterte Nadja Förtsch, Trainerin und Organisationsberaterin aus Berlin, die Grundlagen strategischer Personal- und

Organisationsentwicklung für das wissenschaftliche und das Wissenschaft stützende Personal an Hochschulen unter dem Blickwinkel der Gleichstellung. Dr. Christine Roloff stellte den aktuellen Stand des von ihr geleiteten Projektes „QueR“ (Qualität und Innovation - Geschlechtergerechtigkeit in Reformprozessen) an der Universität Dortmund vor. Dieses - inzwischen weit bekannte - Projekt ist eines der seltenen Beispiele von Personal- und Organisationsentwicklung mit dem Schwerpunkt in Forschung und Lehre an deutschen Hochschulen.

In ihrer Mitgliederversammlung beschloss die BuKoF in Folge des von ihr initiierten, in mehreren europäischen Staaten durchgeführten Projektes „Alles was Recht ist“ zur Entgeltung von vergleichbaren Aufgaben und Tätigkeiten, die nachdrückliche Forderung an die Tarifparteien, die im BAT enthaltene Entgeltdiskriminierung, die mehrheitlich zu Lasten von Frauen geht, endlich zu beseitigen.

Ferner hat sich die BuKoF für die nächste Legislaturperiode folgende Schwerpunkte gesetzt. Unter anderem wird sie die Umsetzung der Dienstrechtsreform in den Bundesländern kritisch begleiten. Sie wird insbesondere darauf achten, dass sich die Ausgestaltung der leistungsbezogenen Professurbesoldung nicht zum Nachteil von Frauen entwickelt. Die BuKoF kritisiert, dass bei der Besetzung der Juniorprofessuren bisher der von der Bund-Länder-Kommission empfohlene Anteil von 40% Frauen mangels wirksamer Maßnahmen nicht erreicht wurde und bekräftigt ihre entsprechenden Forderungen.

Ferner stellt die BuKoF fest, dass das derzeitige Hochschul- und Wissenschaftsprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ erfolgreich verläuft; für wirksame und innovative Maßnahmen war insbesondere die enge Kooperation der Ministerien und teilweise auch der Hochschulleitungen mit den Frauenbeauftragten- und Gleichstellungsbeauftragten ausschlaggebend. Die BuKoF hält die Fortsetzung und den deutlichen Ausbau dieses Programms für unverzichtbar.

Für den Vorstand der BuKoF

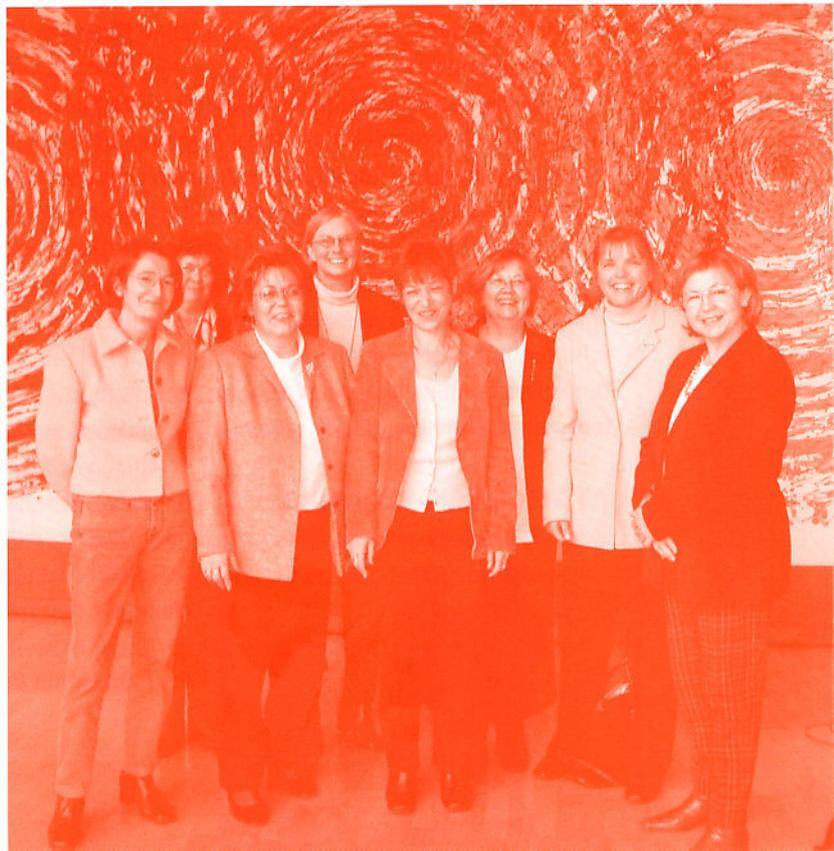
Dr. Ursula Kneer

Frauenbeauftragte der Universität Flensburg



Auf Einladung des Frauenreferats der Grünen-Fraktion im Landtag diskutierten die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen Nordrhein-Westfalens über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit der neuen Ministerin für Wissenschaft und Forschung, Hannelore Kraft, die den offiziellen Rahmen nutzte, die neue Gleichstellungsbeauftragte des MWF, Dr. Brigitte Lohkamp, vorzustellen. Im Bilde von links nach rechts: Dr. Brigitte Lohkamp, Ministerin Hannelore Kraft, Dr. Christel Hornstein (Gleichstellungsbeauftragte der BUW)

Zu einem gemeinsamen Gespräch über die Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Hochschulpolitik des Landes trafen sich die Sprecherinnen der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten NRW mit Gerda Kieninger, der Sprecherin des Ausschusses für Frauenpolitik der SPD im Landtag und weiteren Vertreterinnen.



MARIANNE BRANDT

FOTOGRAFIEN AM BAUHAUS

Hatje Cantz



Elisabeth Wynhoff, Hrsg.

Marianne Brandt, die bedeutendste Metallgestalterin am Bauhaus, die vor allem durch das inzwischen legendär gewordene Tee-Extrakt-kännchen MT 49 bekannt ist, betrieb die Fotografie autodidaktisch neben ihrer gestalterischen Tätigkeit. Ihre Arbeiten sind typische Beispiele des von ihrem Lehrer László Moholy-Nagy propagierten „Neuen Sehens“ - mit extremen Auf- und Untersichten, scharfen Kontrasten von Hell- und Dunkelwerten, Spiegelungen, Schattenspielen, Zooming. Neben diesem

MARIANNE BRANDT

Fotografien am Bauhaus



„bauhäuslerischen“ Aspekt haben die Fotografien einen sehr persönlichen Charakter: Eine Reihe von Selbstporträts, hergestellt mittels Selbstauslöser oder Spiegelung, gehen über die rein sachliche, intellektuelle Motivation hinaus und bieten eine Art Selbstreflexion - ein Ansatz, der in der Arbeit am Bauhaus eher im Hintergrund stand. Die Publikation* der Bergischen Universität Wuppertal, die zum Doppeljubiläum der Bauhauskünstlerin - zum 110. Geburtstag und zum 20. Todestag - erscheint, stellt mit etwa 55 Arbeiten das fotografische Werk Brandts aus ihrer Bauhauszeit vor. Die Fotografien sind bisher selten beziehungsweise nie publiziert worden.

Prof. Dr. Gerda Breuer

Gezeigt wurde die Ausstellung im Institut für Kunst und Design im Kolkmannhaus, Hofaue 51-55, Wuppertal vom 21.1.-3.3.2003. Sie wandert nach Bonn: Gesellschaft für Kunst und Gestaltung, Bonn 23.4.-31.5.2003 und anschließend nach Luxemburg, Stadtpalais

Fachkundig zusammengestellt wurde die Ausstellung von der Kunsthistorikerin Elisabeth Wynhoff, die an der Wuppertal Hochschule über das Werk von Marianne Brandt promoviert.

* Marianne Brandt, Fotografien am Bauhaus, Hrsg.: Elisabeth Wynhoff, Hatje Cantz Verlag, € 19.80. Zu beziehen auch im FB 5, bei Frau Mütze, Tel.439-4703

Frauen Geschichte seit 10 Jahren unterwegs **im Wuppertal**



Programm 2003

Samstag 31. Mai, 14.00-16.00 Uhr

Unterwegs mit Else Lasker-Schüler zu Orten ihrer Kindheit

Vom Briller Viertel über die Nordstadt bis hin zum Laurentiusplatz mit kurzen Prosatexten der Dichterin.

Mit dem Else Lasker-Schüler-Haus e. V.

Treff: Deweerthscher Garten, Elberfeld, 4 Euro

Samstag 5. Juli, 14.00-18.00 Uhr

Das „Tal der fleißigen Mädchen“ - eine Zeitreise mit der Schwebebahn und zu Fuß

Auf den Spuren der Textilindustrie im Wuppertal.

Halt u. a. im geschichtsträchtigen Atelier der Bildhauerin Ulle Hees, „Schöpferin“ des Denkmals

„Mina Knallenfalls“. Mit dem Netzwerk

Industriekultur Bergisches Land e. V.

Treff: (wird bei Anmeldung unter Tel. 02202/250560 bekanntgegeben)

Samstag 12. Juli, 14.00-16.00 Uhr

Unterwegs mit Arbeiterinnen und Dienstmädchen durch die Nordstadt

Die Textilindustrie liebte sie als billige Arbeitskräfte.

„Wohltätige Damen“ sahen sie lieber als

Dienstmädchen. Manche Mädchen und Frauen wollten aber noch ganz anderes. Mit Arbeit & Leben.

Treff: Verwaltungshaus Neumarkt, Elberfeld, 3 Euro

Samstag 26. Juli, 11.00-13.00 Uhr

Unterwegs mit der Dichterin Else Lasker-Schüler (1869-1945)

Von der Stadthalle durch die Elberfelder City bis zum über Wuppertal hinaus bekannten Else Lasker-Schüler

Archiv in der Zentralbibliothek. Mit dem Else Lasker-Schüler Haus e.V

Treff: Eingang Stadthalle Elberfeld, 4 Euro

Samstag 27. September, 14.00-17.00 Uhr

Unterwegs mit Johanna Faust (1825-1903) und Selma von der Heydt (1862-1944)

Vom Arrenberg zur Königshöhe. Vorbei am Ehrenfriedhof

und anderen Orten wie das Anwesen der Von der Heydts und das Zoo-Viertel. Mit Arbeit & Leben.

Treff: Schwebebahnhalt Pestalozzistraße, Elberfeld, 3 Euro

Sonntag 12. Oktober, 14-17 Uhr

Unterwegs mit Else Lasker-Schüler - ein Leben der Abschiede und Vertreibung

Von der Begegnungsstätte Alte Synagoge zum Ostersbaum mit jüdischem Friedhof Weißenburgstraße und der ELS-Gesamtschule. (Männer bitte Kopfbedeckung mitbringen!) Mit der Lyrikerin Ingrid Stracke und dem Else Lasker-Schüler Haus e.V.

Treff: Begegnungsstätte Alte Synagoge, Elberfeld, Genügsamkeitstraße, 4 Euro

Im Oktober Ausstellung Philosophinnen mit Veranstaltungen in der Zentralbibliothek,

Kolpingstraße, Elberfeld, zum 60. Todestag der ersten deutschen promovierten Philosophin

Helene Stöcker (geb.1869/Elberfeld, gest.1943/USA)

www.frauenetz-wuppertal.de

Telefon 02 02 / 4 40 14 8

Telefon 02 02 / 88 89 03



Buchbesprechungen

Liebesweise

Die klassischen Ausdrucksformen der Liebe sind Liebesbrief und Liebesgedicht. Im Jahr 1800 gab der Dichter Heinrich von Kleist seiner Verlobten Wilhelmine von Zenge „Verschiedene Denkübnungen“ in seinen Briefen auf. Unter anderem sollte sie die Frage erörtern, „wenn beide, Mann und Frau, für einander tun, was sie ihrer Natur nach vermögen, wer verliert von beiden am meisten, wenn einer zuerst stirbt?“. Natürlich lieferte Kleist die ausführlichen Antworten mit und korrigierte die der Verlobten. In der oben gestellten Frage lautet seine Antwort verkürzt: Der Mann verliert mehr als die Frau. Auch Heinrich von Kleist war kein Liebesglück vergönnt: Er heiratete nie, Wilhelmine von Zenge wurde zwei Jahre nach Auflösung der Verlobung mit Kleist die Ehefrau eines Philosophieprofessors in Königsberg.

Eine Auswahl der schönsten Liebesbriefe beinhaltet die Sammlung „Werde nie müde mir zu sagen, dass du mich liebst“. Thematisch sortiert, dem natürlichen Fortgang der Liebe entsprechend, beginnt sie bei „Hoffnung und Sehnsucht“ und endet bei „Liebe über den Tod hinaus“. Bei der Sammlung „Heiss auf dich“ handelt es sich um moderne Lock- und Liebesgedichte, wobei bekannte DichterInnen ebenso zu Wort kommen wie junge Talente, beispielsweise aus der Hip-Hop-Szene. Wer sich selbst jetzt an das Schreiben seiner Herzensgüsse wagt, dem sei folgender Rat des Aufklärers Jean-Jacques Rousseau empfohlen: „Um einen guten Liebesbrief zu schreiben, musst du anfangen, ohne zu wissen, was du sagen willst, und endigen, ohne zu wissen, was du gesagt hast.“

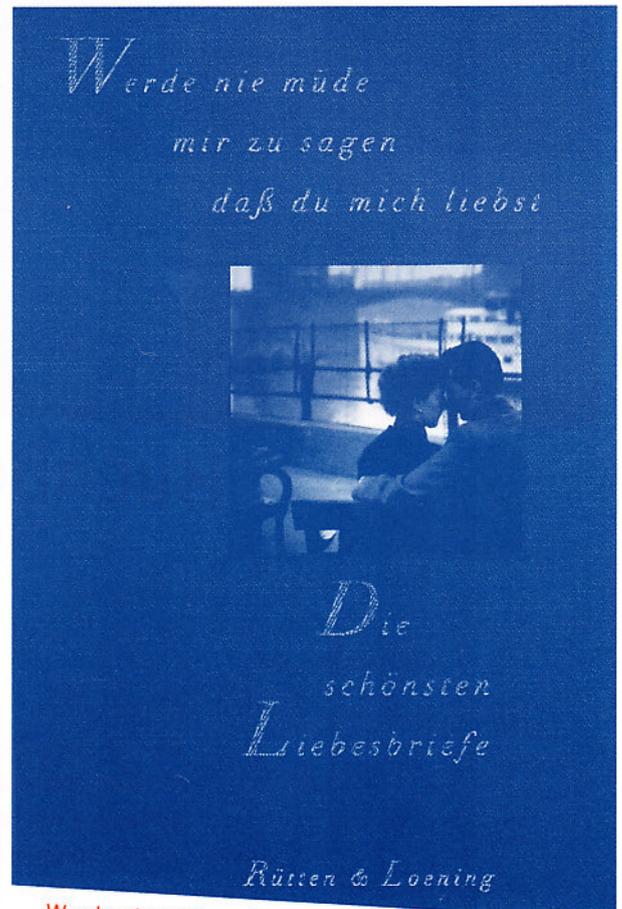
Susanne Christ



"Heiss auf dich"
100 Lock- und Liebesgedichte,
dtv, 7.50 Euro

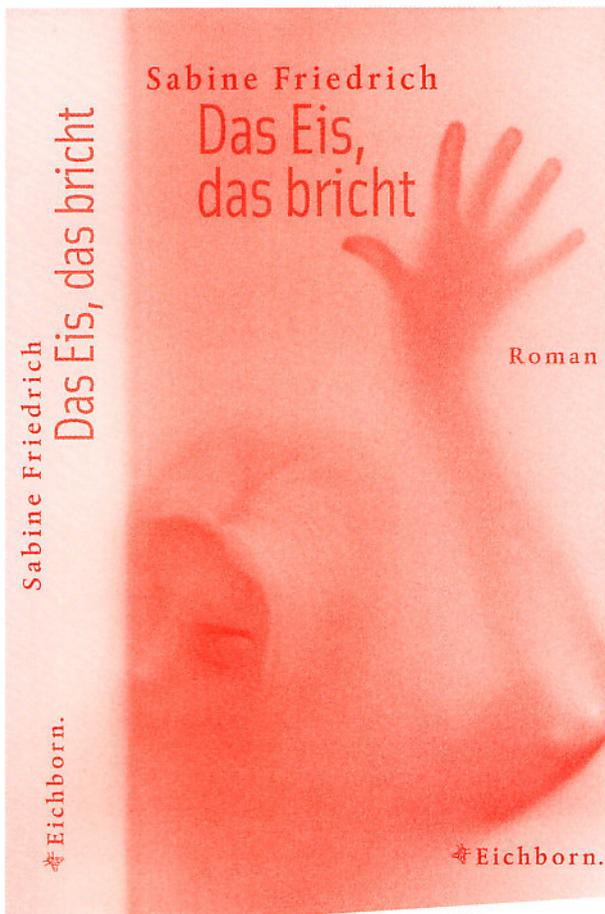
Ausgebrochen

Es beginnt wie in einem schaurig-unheimlichen Road-Movie: Robert Brauer fährt nachts durch den tiefverschneiten Norden der USA, als er von einem jungen Mann mit Baby auf dem Arm angehalten und um Hilfe gebeten wird. Er soll eine junge Frau, die sich irgendwo schwerverletzt im Wald befindet, retten. Robert kämpft sich durch das Dickicht, findet tatsächlich die Frau, die kaum noch atmend bewusstlos in der Eiseskälte liegt. Mit seiner Körperwärme gelingt es ihm, sie so lange am Leben zu halten, bis die Rettungskräfte eintreffen. Von dem jungen Mann samt Baby fehlt indes jede Spur. Aus der dramatischen ersten Begegnung des Retters und der Geretteten, Sina Fischer, entwickelt sich nach



Werde nie müde mir zu sagen dass du mich liebst, Die schönsten Liebesbriefe, Rütten & Loening, 14.00 Euro

und nach eine zerbrechliche Liebesgeschichte. Von ihr handelt der Roman „Das Eis, das bricht“, wobei sich die Theorie Sina Fischers, dass jeder Mensch, gleichgültig, wo er wohnt, mit jedem anderen über maximal sechs jeweils miteinander bekannter Personen verbunden ist, für beide bewahrheitet. Es stellt sich heraus, dass beide aus München stammen, beide in die USA gereist waren, um aus ihrem alltäglichen Leben auszubrechen. Sie haben vom Leben ihre Verletzungen davongetragen, sind seelisch und körperlich verwundet - bei Sina reichen diese Verletzungen bis zur körperlichen Verstümmelung. Sabine Friedrich entwickelt ihre Geschichte in Rückblenden, in dünnen Worten und in Sätzen, in denen



Das Eis, das bricht,
Sabine Friedrich,
Eichborn Verlag, 18.90 Euro

oftmals das Subjekt fehlt. Gegenwart und Vergangenheit wechseln miteinander ab, sind unauflöslich miteinander verbunden, was die Spannung erhöht und tiefere Einblicke in das Seelenleben ermöglicht. Am Ende führen alle Fäden des Romans zu einem einzigen Happy-End. Das wiederum lässt aber an der existentiellen Tragweite des Erzählten zweifeln.

Susanne Christ

Impressum

Redaktion

Dr. Christel Hornstein
Gabriele Hillebrand-Knopff

verantwortlich i.S.d.P

Gabriele Hillebrand-Knopff

Anschrift

Bergische Universität
Gesamthochschule Wuppertal
Gaußstraße 20
42097 Wuppertal
0.12.16, 17, 18
Fon 02 02/ 439 - 23 08
Fax 02 02/ 439 - 33 17

www.frauen.uni-wuppertal.de

Gestaltung

Tanja Link
Dorothea Ratke

Produktion

Druckservice HP Nacke KG
Friedrich-Engels-Allee 122
42285 Wuppertal

Auflage

2.000 Stück

