Index 02 Impressum 03 Editorial 04 Portraits: Prof. Dr. Cornelia Gräsel Jutta Eisenhammer Zohra Amirsad und Svenja Lisa Froese Liliana Stadler 13 Bazon Brock: Der Feminist und die Multikulti-Pathetikerin 16 Graduiertenzentren 19 Frauen in Führungspositionen 25 Offensive zur Chancengleichheit 26 Hochschulranking 28 >SCC-Qualifizierungsprogramm 30 Non Tokio nach Wuppertal 32 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 34 Merkblatt der BUW zum AGG 36 Buchbesprechung)Impressum 38 > Vereinbarkeit - (k) ein Thema 40 Kinderfreizeit Termine 2007

»Redaktion: Dr. Christel Hornstein, Gabriele Hillebrand-Knopff

>>verantwortlich i.S.d.P.: Gabriele Hillebrand-Knopff

»Anschrift: Bergische Universität Wuppertal, Die Gleichstellungsbeauftragte, Gaußstraße 20, 42097 Wuppertal fon 02 02 | 439 23 08, fax 02 02 | 439 33 17, www.frauen.uni-wuppertal.de, frauen@uni-wuppertal.de

»Gestaltung: Andrea Marotz FB F »Druck: Ley und Wiegandt, Wuppertal »Auflage: 1.500 Stück

»Coverbild: Andrea Marotz FB F

>Editorial

Richtungswechsel oder die Kunst, auf dem Kopf zu stehen

In welche Richtung wird die Universität gehen, um den Anforderungen einer "entfesselten" Hochschule gerecht zu werden. Autonomie, Profilbildung, Wirtschaftlichkeit, Qualitätssicherung, Exzellenz und Internationalisierung sind einige Schlagworte, die verdeutlichen, der Richtungswechsel ist unvermeidbar. Und so entsteht manchmal der Eindruck, die Hochschule steht Kopf. Immerhin ein Zustand, den Bazon Brock bereits 1965 anläßlich der Action "24 Stunden" freiwillig wählte zum Zwecke des Perspektivenwechsels und der Vermittlung (künstlerische Kopfstandübung siehe Seite 15), womit er unserer Zeit vielleicht damals schon um einige Jahre voraus war.

Viel Spaß beim Lesen des magazlns wünschen Ihnen

Dr. Christel Hornstein Gabriele Hillebrand-Knopff Andrea Hoffmann

Mehr Transpiration als Inspiration

...Wissenschaft besteht zu

90% aus Transpiration und zu 10% aus Inspiration".

Als wissenschaftliche Mitarbeiterin habe ich diesen Satz immer wieder zu hören bekommen. Gesagt hat ihn mein ehemaliger Kollege Hans Gruber, der sich in seiner Forschung mit der Frage befasste, was "Experten" auszeichnet – also Menschen, die in einem bestimmten Gebiet dauerhaft herausragende (mittlerweile würde man sagen: "exzellente") Leistungen erbringen. Als Doktorandin habe ich mich über diesen Satz so häufig geärgert, wie ich ihn hörte: Wie viele junge Wissenschaftler/-innen war auch ich davon überzeugt, dass brillante Ideen, Begabung und vielleicht noch etwas Glück die Zutaten sind, aus denen erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahnen gemacht werden. Diese Sichtweise wird gesellschaftlich auch kräftig suggeriert: Wissenschaftler/-innen werden als "kreative Köpfe" bezeichnet, die mit einer gewissen Mühelosigkeit Erkenntnisse gewinnen, Ideen entwickeln oder Paradigmen umstoßen. Diese "kreativen Köpfe" kann man sich nur schwer dabei vorstellen, wie sie nächtelang in Datensätzen wühlen, das zweite Kapitel ihrer Dissertation zum 31. Mal umschreiben oder mit den Tücken einer noch nicht ganz ausgereiften Literaturdatenbank kämpfen. Da meine Zeit als Doktorandin aber hauptsächlich aus diesen und ähnlich unattraktiven Alltagstätigkeiten einer empirischen Forscherin bestand, blieben mir eigentlich nur zwei Möglichkeiten: entweder an meiner Eignung für diesen Beruf zu zweifeln oder der Expertiseforschung doch Glauben zu schenken.

> Diese sagt im Kern, dass man sich über 15 Jahre lang intensiv, also täglich mehrere Stunden, mit einem Inhaltsgebiet beschäftigen muss, um darin wirklich gut zu werden. Begabung und intellektuelle Brillanz werden auch in der Expertiseforschung als wichtige Grundlage für ausgezeichnete Leistungen betrachtet. Aber hohes Interesse und gute motivationale Strategien sind mindestens ebenso wichtig. Man muss sich bei nachlassendem Spaß und eintretenden Rückschlägen bei der Stange halten können und auch längere "Durststrecken" überwinden können. Eine der besonders wichtigen Stra-

tegien ist es, sich anspruchsvolle, aber realistische Ziele zu setzen - und auch das habe ich nicht zuletzt durch die Vorbilder in meinem Kollegenkreis gelernt. Gute motivationale Strategien ermöglichen erst die langjährige Erfahrung, die man für die Entwicklung von Expertise benötigt. Nach den 15 Jahren intensiver Auseinandersetzung mit Lehr-Lernforschung gehöre ich mittlerweile auch zu denen, die ihren Mitarbeiter/-innen hin und wider sagen: "Wissenschaft besteht zu 90% aus Transpiration und zu 10% aus Inspiration" - und leider vergesse ich immer häufiger, wie sehr einen dieser Satz stören kann.

Begonnen habe ich meine wissenschaftliche Laufbahn nach meinem Magisterexamen 1991 an der Universität München am "Lehrstuhl für Empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie" bei Heinz Mandl, der wenige Monate vor meinem Examen diesen Lehrstuhl übernommen hatte. Der Wechsel vom Studienort an eine andere Universität, den ich übrigens allen Nachwuchskräften dringend empfehle, blieb mir sozusagen durch den Wechsel des Lehrstuhlinhabers erspart. In Mandls Team war ich nicht nur die einzige Frau, ich war auch die Einzige ohne Promotion, mit Abstand die Jüngste und die einzige Erziehungswissenschaftlerin zwischen lauter Psychologen. In den ersten Jahren war ich also immer diejenige, die am meisten zu lernen hatte und deren Leistungen in Qualität und Quantität dennoch häufig nicht an die der Kollegen heranreichten. Funktioniert hat diese Konstellation nur, weil mich meine Kollegen und mein Chef nach Kräften unterstützt und gefördert haben - wofür ich ihnen nach wie vor sehr dankbar bin. Sie haben immer wieder meine Texte gelesen und kritisiert, sie haben mich in forschungsmethodischen und statistischen Fragen beraten und vor allem: Sie haben mir Zugang zu den expliziten Regeln der Wissenschaft verschafft und mir nebenbei beigebracht, was ihre impliziten Regeln sind. Besonders zimperlich waren meine Kollegen (eher noch mein Chef) bei dieser Unterstützung nicht. Zumindest aus meiner



Biografie kann ich also bestätigen, was die Nobelpreis-Trägerin Nüsslein-Volhard Nachwuchswissenschaftlerinnen rät: "Mädels, seid nicht so wehleidig!"

Auch in Hinblick auf die Inhalte meiner wissenschaftlichen Arbeit war meine Assistentenzeit für mich prägend. In meiner Dissertation habe ich mich mit dem "problemorientierten Lernen" befasst, also dem Lernen durch die Bearbeitung realitätsnaher und relevanter Probleme. Damals konzentrierte ich mich auf Studien zum Lernen von Medizinstudierenden, seit einigen Jahren untersuche ich das problemorientierte Lernen auch bei Schüler/-innen. Nach wie vor ist es für mich faszinierend, mich mit den Denk- und Lernprozessen zu befassen, die dabei ablaufen. Nach wie vor glaube ich auch, dass diese Form des Lernens in vielen Institutionen – vor allem in Schulen und Hochschulen – viel zu wenig genutzt wird.

Mir war damals in München nicht klar, in welch privilegiertem Umfeld ich arbeitete. Mittlerweile sehe ich, dass das "Institut für Empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie" in München "natürlich gewachsen" das war, was man heute "Kompetenzzentrum" nennt und mühsam und mit viel strategischer Unterstützung des Wissenschaftsmanagements aufbaut. Drei große und erfolgreiche Lehrstühle arbeiteten an diesem Institut, und auf der anderen Straßenseite lag das Max-Planck-Institut für psychologische Forschung (MPI) mit einer Abteilung, die sich mit Entwicklungspsychologie und Lehr-Lernforschung befasste und zu der wir enge Beziehungen hatten. Wie wichtig so ein "Zentrum" für die Entwicklung der Disziplin und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist, lässt sich an München ablesen: Viele der Wissenschaftler/-innen, die heute in der psychologisch orientierten Bildungsforschung Professuren besetzen, haben in den 80er oder

weder in München promoviert oder sie wurden dort habilitiert. Der "Zentrumsgedanke" war auch das entscheidende Motiv, als ich von der Universität des Saarlandes, wo ich meine erste Professur hatte, nach Wuppertal wechselte. Ich habe meine Arbeitsbedingungen an der Universität des Saarlandes zwar sehr geschätzt, aber in einer stark auf Informatik konzentrierten Uni ohne Sozialwissenschaften fühlte ich mich nie richtig heimisch. Zudem hatte ich nach drei Jahren das Gefühl, jetzt wieder mehr lernen und mich weiterentwickeln zu wollen. Daher fand ich die Stellenbeschreibung in Wuppertal sofort attraktiv: Die Vorstellung, mit zwei Kollegen ein "Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung" aufzubauen, war ebenso reizvoll wie die Mitwirkung an einer reformierten Lehrerbildung.

Unser "Zentrum für Bildungsforschung" hat zwar kein MPI auf der anderen Straßenseite, und gemessen an Münchener Maßstäben ist unsere Ausstattung lächerlich gering. Aber wir haben durchaus einige Vorteile, aus denen in ein paar Jahren ein "Kompetenzzentrum" werden kann: Im Zentrum besteht ein ausgezeichnetes Arbeitsklima und wir arbeiten eng zusammen, wir unterstützen unseren wissenschaftlichen Nachwuchs so gut wir können und wir haben gute Kontakte zu den Bildungsforschern in der Nähe - beispielsweise in Dortmund und Bochum. Diese Voraussetzungen nutzen wir derzeit, um uns in der Bildungsforschung in Deutschland zu etablieren. Mit der Einwerbung erster Drittmittelprojekte – finanziert von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Bundesbildungsministerium (BMBF) - und mit der Organisation der 4. Tagung der Sektion "Empirische Bildungsforschung" der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft mit ca. 400 Mitgliedern haben wir erste kleine Erfolge erzielen können. Für die weiteren Schritte gilt wieder das alte und ärgerliche Motto: Erfolg besteht zu 90% aus Transpiration und nur zu 10% aus Inspiration.

> Prof. Dr. Cornelia Gräsel Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung

Wenn die Gesundheit aus dem GI

)Hallo,

mein Name ist Jutta

Eisenhammer. Als gelernte Einzelhandelskauffrau erlangte ich über den zweiten
Bildungsweg meine mittlere Reife und
mein Abitur. Im Anschluss absolvierte ich
an der damaligen Bergischen UniversitätGesamthochschule Wuppertal das Studium der Sozialwissenschaften. Nach
einigen Jahren in befristeten Tätigkeiten
außerhalb der Hochschule kehrte ich
1998 an die Universität zurück. In den ersten zwei Jahren arbeitete ich im Sekretariat der ZSB. Seit dem Jahre 2000 bin ich
im Rektorat der Bergischen Universität

beschäftigt. Hier bin ich zuständig für die

Geschäftsstelle des Prorektor III für Struk-

für die Vor- und Nachbereitung der Unterlagen sowie die Erstellung der Tages-

tur und Finanzen und mitverantwortlich

ordnung für die 14tägig stattfindenden

Rektoratssitzungen.

Ich möchte an dieser Stelle von der Entwicklung meiner chronisch verlaufenden Krankheit Fibromyalgie berichten, denn es ist mir ein Anliegen, betroffene Menschen in dieser Hochschule zu erreichen. Dabei geht es um eine Erkrankung, die überwiegend Frauen betrifft, sich schleichend entwickelt und in den meisten Fällen lange Zeit unerkannt bleibt und daher oftmals falsch behandelt wird. Schätzungsweise leiden allein in Deutschland derzeit rund eine Millionen Menschen (nach Angaben der deutschen Rheumaliga) an Fibromyalgie, wobei Frauen etwa drei- bis fünfmal so häufig betroffen sind wie Männer. Diese Krankheit wurde in der Vergangenheit und

wird auch heute noch, wie ich meine

fälschlicherweise, als generalisierter Weichteilrheumatismus bezeichnet.

Das Wort Fibromyalgie setzt sich aus vier Teilen zusammen und bezeichnet den Schmerz so genauer: Fibra=
Faser, mys= Muskel, algos= Schmerz, ia= Zustand
Die Diagnose für Fibromyalgie erhärtet sich, wenn erhöhte Druckschmerzen an bestimmten Körperstellen (sog. Tender-Points), meist an den Ansatzstellen von Sehnen, gefunden werden.

Ende des Jahres 2003 wurde bei mir erstmals die Diagnose "Fibromyalgie" gestellt. Ich litt an unklaren Erschöpfungszuständen, Schmerzen und Kraftlosigkeit in
der Muskulatur und in den Bindegeweben, war nur noch
müde und wusste nicht mehr meinen Tag zu bewältigen. Rückblickend weiß ich, dass ich die Schmerz-Symptomatik schon in unregelmäßigen Abständen seit ca.
5 Jahren vor der Diagnose immer mal wieder hatte, die
Schmerzen kamen und gingen, aber ich habe sie nicht
weiter ernst genommen.

Da es sich nicht um eine entzündliche Erkrankung handelt, waren meine Blutwerte in Ordnung und andere ernsthaftere Krankheiten konnten ausgeschlossen werden. So gab es keinen Befund für eine greifbare Erkrankung. Ich hatte aber dauerhaft (Druck-)Schmerzen z.B. in Füßen, Unterarmen sowie Händen und Fingern, so dass meine Stimmung natürlich entsprechend niedergeschlagen war. Die Feststellung meines damaligen Arztes: eine seelische Erkrankung mit körperlichen Auswirkungen.

Ich sollte mit Psychopharmaka und muskelentspannenden Medikamenten therapiert werden. Zu diesem Zeitpunkt hatte ich von dem Krankheitsbild noch gar keine Ahnung und habe meinem Arzt geglaubt. Nach längerer Krankheitsphase normalisierte sich mein Gesundheitszustand wieder. Ich war zwar arbeitsfähig, aber dennoch nicht in der Lage, anstrengende Tätigkeiten schmerzfrei auszuführen. Ich versuchte, durch viel Schlaf, Entspannungstechniken und Wärmebehandlungen meine

eichgewicht geraten ist

Leistungsfähigkeit

aufrecht zu erhalten, es gelang mir nur in Maßen. Da zu den Symptomen dieser Erkrankung auch ein geschwächtes Immunsystem zählt, hatte ich immer wieder mit Infekten zu kämpfen. Das führte bis zur Arbeitsunfähigkeit. Inzwischen hatte ich schon einiges über die Krankheit gelesen, und mir kamen immer stärkere Zweifel, dass diese Krankheit Folge von Depressionen sein sollte, wie mein Arzt behauptete, die ich bis dahin aber gar nicht hatte.

Ich beobachtete bei mir, dass mein Körper auf bestimmte Lebensmittel mit Schmerzen und Müdigkeit reagierte. Meine Lebensqualität war auf das Stärkste eingeschränkt, selbst in meiner Freizeit konnte ich meinem geliebten Hobby, dem Reiten, nicht mehr nachgehen. Als ich meinen Arzt auf die Wirkung der Ernährung ansprach, verwies er diese Überlegung in das Reich der Phantasien... Eine Kur verschaffte mir weitere Linderung durch Behandlung mit Entspannungsübungen, Meerwasserbädern, Wassergymnastik u.v.m. Auf die Ernährung wurde hier leider nicht eingegangen. Mehr oder wenig zufällig lernte ich im Sommer 2006 eine Heilpraktikerin kennen, die mich darauf hinwies, dass diese Erkrankung, sowie wohl alle rheumatischen Erkrankungen, die Folge einer Übersäuerung des Körpers sei. Sie erklärte mir Folgendes: Die richtige Balance zwischen Säuren und Basen in

unserem Körper

ist die Grundlage für einen funktionierenden Organismus. Die Stoffwechselprozesse in unserem Körper werden von einer Vielzahl von Enzymen, Vitaminen, Mineralstoffen, Spurenelementen und sekundären Pflanzenstoffen gesteuert. Je nach Organ und Enzym wird ein ganz bestimmter optimaler Säurewert (ph-Wert) benötigt. Verschiebt sich das Gleichgewicht zwischen Säuren und Basen werden, die Stoffwechselprozesse gestört. So kann die Übersäuerung an einer Reihe von Erkrankungen beteiligt sein (Bluthochdruck, chronische Müdigkeit, Muskel- und Gelenkrheuma, Schlaganfall, Schlafstörungen, sog. unruhige Beine etc.). Die Übersäuerung des Körpers ist ein schleichender Vorgang, der sehr lange unbemerkt bleibt, denn der menschliche Körper hat die Möglichkeit, die Belastung durch organische Säuren über viele Jahre hinweg auszugleichen. Un-

sere heutige Ernährungsweise und auch Stress begünstigen die Säurebildung im Körper. Normalerweise neutralisiert der menschliche Organismus solche Säuren..., problemlos. Er benutzt dazu Mineralstoffe aus pflanzlicher Nahrung: Kalzium, Kalium, Natrium, Magnesium und Eisen. Diese Stoffe gehen mit den Säuren harmlose Verbindungen ein, die dann gut ausgeschieden werden können. Enthält die Nahrung aber zuwenig solcher basisch wirkenden Stoffe, werden die Säuren hauptsächlich im Bindegewebe, später dann auch in Muskeln und Gelenken zwischengelagert. In diesem Stadi-



um

werden dann die Beschwerden, wie eben Muskelschmerzen, Rückenschmerzen etc. begünstigt.

Der menschliche Organismus bildet zwar Säuren- basische Stoffe zur Neutralisierung bekommt er aber ausschließlich von außen, vorwiegend aus pflanzlichen Nahrungsmitteln (z.B. Kartoffeln, Wurzel-, Knollen-, Staudenund Blattgemüsen, Obst und teilweise aus Getreiden).

Wichtig ist bei der Ernährung, die Zusammensetzung der Lebensmittel zu ändern, d.h. es ist darauf zu achten, dass dem Organismus genügend basische Mineralstoffe zugeführt werden, damit er nicht immer weiter die entstehenden Säuren im Bindegewebe, in den Muskeln und Gelenken deponieren muss.¹

Die Heilpraktikerin stellte mir Frauen aus ihrer Praxis vor, die die Fibromyalgie durch Entsäuerung des Körpers losgeworden waren. Das bedeutete jetzt auch für mich die Umstellung der Ernährung auf überwiegend basische Kost, vermeiden von raffinierten Lebensmitteln (u.a. Fabrikzucker und -Fabriksalzen, Auszugsmehlen, Fabrikfetten, pasteurisierte Milch und Produkten, die solche enthalten) vor allem keine Fertigprodukte, die vollgestopft sind mit chemischen Zusätzen, das Einschränken von tierischem Eiweiß, besonders (möglichst ganz) Verzicht auf Schweinefleisch. Die Umstellung auf Dinkelprodukte (z.B. Brot, Gebäck, Nudeln) ist besonders empfehlenswert. Nicht zu unterschätzen ist dabei auch der hohe Nährwertgehalt von Dinkel als Urgetreide unter den Getreidesorten.

Gleichzeitig begann ich mit dem Ausschwemmen. Die Schadstoffe werden durch entsprechende Bäder mit basischen Salzen und Trinken von stillem Wasser und speziellem basischen Kräutertee täglich ausgeschwemmt. Um meinem Körper die fehlenden Mineralstoffe etc. wieder zuzuführen, nahm ich zusätzlich ein basenbildendes pflanzliches Nahrungsergänzungsmittel.

Schon nach kurzer Zeit erlebte ich eine wesentliche Besserung meines Allgemeinbefindens. Es heißt, der Körper benötigt ca. 3-5 Jahre, um sich wieder ins Gleichgewicht zu bringen, aber immerhin: Heilung in Aussicht, da lohnt sich das Durchhalten und das langfristige Umsteigen auf eine gesündere und natürlichere Ernährung.

Meine Erfahrungen sind selbstverständlich nicht der Weisheit letzter Schluss. In der Schulmedizin sowie auch in der Naturheilkunde werden durchaus noch andere Theorien und Hypothesen über die Ursache dieses Krank-

heitsbildes vertreten und weiter erforscht. Inzwischen habe ich einen Arzt gefunden, der meine Vorgehensweise mit einer zusätzlichen homöopathischen Kur unterstützt. Seiner Auffassung nach handelt es sich bei der Fibromyalgie nicht um eine Krankheit im herkömmlichen Sinne, sondern um eine "Störung" im Organismus, die durchaus auszuheilen ist.

Ich möchte mit meinem Bericht darauf aufmerksam machen, wie krank uns inzwischen unsere hochzivilisatorische Ernährung machen kann und dass der Grund vieler "Wehwechen", die wir als Verschleiß bezeichnen oder dem voranschreitenden Alter zuschreiben, wohl mehr in unserer Ernährung und Lebensweise zu suchen ist.

Gleichzeitig möchte ich an dieser Stelle die Möglichkeit für ein Forum (evtl. zur Gründung einer Selbsthilfegruppe) bieten, denn es ist mir bekannt, dass noch andere Mitarbeiterinnen an unserer Hochschule von dieser "Zivilisationskrankheit" betroffen sind. Gerne können Sie sich für weitere Informationen an mich wenden unter der Kontaktadresse jeisenh@uni-wuppertal.de.



Jutta Eisenhammer Geschäftsstelle Prorektor III

Literaturhinweise (Buch-Tipps)

sUnsere Nahrung unser Schicksal, Dr. med. M. O. Bruker, emo-Verlag. Lahstein

Jungbrunnen Entsäuerung, Kurt Tepperwein, TB, Goldmann-Verlag, München

Zivilisatoselos, Peter Jentschura/Josef Lohkämper, Verlag Peter Jentschura, Münster, 2. Aufl. 2004

¹ Quelle: Norbert Treutwein, Rat und Hille bei Übersauerung, Südwest-Verlag, München 1997.

> Innovationspreis 2006: Alu Scout Mein Name

ist Zohra Amirsad, ich komme aus

Afghanistan und studiere Architektur an der Bergischen Universität Wuppertal im sechsten Semester.

Ich entdeckte relativ früh meine künstlerischen Fähigkeiten und mein Interesse für die Architektur. Die Tatsache, dass einige meiner Familienmitglieder in dieser Branche tätig sind, legte mir das Thema nahe, aber es hat mich nicht in meinem Entschluss beeinflusst, diesen Studiengang zu wählen.

Nach meinem Studium der Architektur würde ich mich gerne zusätzlich im Bereich der Innenarchitektur weiterbilden, denn meiner Meinung nach sollte ein Architekt auch die innere Gestaltung seines Projektes übernehmen können, um das Innere und Äußere optimal aufeinander abzustimmen.

Mein Name ist Svenja Lisa Froese, und auch ich studiere Architektur an der Bergischen Universität Wuppertal im sechsten Semester.

Schon früh bin ich dank unseres Familienunternehmens, im Besonderen durch die Tätigkeit meines Vaters als Bauunternehmer und Bauträger, mit der Architektur in Berührung gekommen.

Mit der Zeit wuchs mein Interesse an der Planung und Entstehung von Gebäuden und ich entdeckte meine künstlerische und technische Seite; So sehe ich nun in der Architektur ein sinnvolles Ventil zur Entfaltung dieser Fähigkeiten.

Zusammen haben wir mit unserem "Autosalon Porsche" den von Alu-Scout und der Firma Hueck Hartmann ausgelobten innovativen Aluminiumpreis gewonnen. Für unseren Entwurf eines Autosalons, im vierten Semester, am Lehrstuhl Konstruieren und Entwerfen in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl Tragwerklehre und Baukostruktion.

haben wir eine selbsttragende

Aluminiumkissenfassade in allen Details entworfen, die in ihren Einzelheiten später erläutert wird.

Die Präsentation und die Prämierung durch die Fachjury fanden im Oktober 2006 in Solingen statt. Es war eine lehrreiche Erfahrung, an diesem Wettbewerb teilzunehmen, nicht nur um einem fremden Publikum sein Projekt zu präsentieren, sondern auch, um sich dem Urteil weiterer fachkundiger Personen zu stellen.

Die Preisverleihung fand auf der diesjährigen Baumesse München statt. Auch hier wurden wir herzlich empfangen und verbrachten einen sehr schönen und interessanten Tag.

An der Universität Wuppertal wird eine Vielzahl von Fächern angeboten, wie z.B. entwerferische, baukünstlerische, konstruktive, technische, bauökonomische und baugeschichtliche, die für eine umfassende Ausbildung nötig sind.

Das Besondere am Architekturstudium an der Universität Wuppertal ist die persönliche und intensive Betreuung der ProfessorInnen, unterstützt von zahlreichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Da die Zahl der Studierenden im Gegensatz zu vielen anderen Studienstandorten relativ klein ist, ist die Betreuung noch intensiver, und das gesamte Studium ist familiärer gestaltet. Die Einzelperson geht nicht in der Menge der Studierenden unter. Diese Kriterien ermöglichen eine individuelle Betreuung des Einzelnen. Bei auftretenden Problemen, sei es zu einer Prüfung oder bei anderweitigen Fragen, steht immer ein Ansprechpartner zur Verfügung. Im vierten Semester war es sehr von Vorteil, dass die Lehrstühle "Konstruieren und Entwerfen" und "Tragwerklehre und Baukonstruktion" eng zusammen gearbeitet haben, denn die Semesterarbeit wurde von den beiden Lehrstühlen gemeinsam betreut. Somit lernten wir als Studentinnen die einzelnen Fächer miteinander zu kombinieren und sie auf die persönlichen Entwürfe zu beziehen.



Entwurf eines Autosalons

Wir haben uns für die Automarke Porsche entschieden, da sie sich besonders durch die Merkmale Geschwindigkeit, Sportlichkeit, Eleganz und Flexibilität auszeichnet. Diese finden sich in der einheitlichen, fließenden Form und Gestaltung unseres Gebäudes wieder.

Entwurfsidee

Der Autosalon ist ringförmig aufgebaut und erstreckt sich über zwei Grundstücke, die durch eine Straße geteilt werden. Auf der einen Seite erhebt sich das Gebäude 4,5m über die Straße und bildet so ein Eingangstor, auf der gegenüberliegenden Seite versinkt es unter der Straße.

Grundrisse

Der Besucher fährt ebenerdig in das Gebäude hinein, wobei er über eine Rampe in die unterirdische Parkebene gelangt. Von hieraus leitet ihn die Ausstellung entlang der Funktionsbereiche durch das ganze Gebäude. Das 1.0G belegt nicht die gesamte Fläche. Es entwickelt sich straßenartig und variiert in seiner Breite bzw. spaltet sich stellenweise auf. Somit entsteht an einigen Stellen ein zweigeschossiger Luftraum, wo der Besucher auf die Ausstellung in die EG blickt.

Fassade

Die Fassade wechselt zwischen offenen und geschlossenen Bereichen. Sie besteht aus Luftkissen, deren Materialität zwischen Aluminiumfolie (geschlossen) und ETFE-Folie (offen) differenziert.

Um im Ausstellungsbereich von Wetter und Jahreszeit unabhängige Lichtverhältnisse zu erzeugen, ist die Fassade hier geschlossen gehalten. Auch einige Nebenbereiche, die kein Tageslicht benötigen, haben eine geschlossene Fassade.

Die Funktionen Büro, Café und Werkstatt werden natürlich belichtet; Doch insbesondere soll die offene Fassade der Werkstatt den Besuchern Einblick gewähren.

Innovation

Die innovative Idee besteht darin, die Luftkissen zur tragenden Ebene zu erheben: Durch ein direktes Aneinanderfügen der unter Luftdruck stehenden Kissen entsteht eine in sich stabile Hülle. Es handelt sich hierbei um ein pneumatisches System, d.h. einzig der Luftdruck der Kissen trägt die Gebäudehülle.

Innovatives Detail

Die Kissen werden auf allen vier Seiten durch einen Aluminiumrahmen mit den benachbarten Kissen verbunden. Hierbei werden die Hartplastikschläuche, welche zu diesem Zweck an Ober- und Unterseite in den Kissenrand integriert sind, zwischen den Aluminiumrahmen und eine an der Innenseite, alle 50cm angesetzte, Konterplatte gespannt.

Um die Verbindung der Kissen zusätzlich zu stabilisieren, sind die Aluminiumrahmen von der Ober- zur Unterseite an den Einspannungspunkten mit Abstandsstäben verschraubt, die den durch die Befüllung der Kissen entstehenden Druck aufnehmen.



»Die betreuenden Dozenten des Fachbereichs Architektur:

Von links: Prof. Dr. Ing. Karl Schwalbenhofer, Prof. Dipl. Ing. Ulrich Königs, Dipl. Ing., Architekt Thomas Roskothen





Als ich an einem Dezemberabend in einem Wuppertaler Café saß und einer guten Bekannten erzählte, dass ich am folgenden Tage ein Vorstellungsgespräch an der Bergischen Universität haben würde, bei Prof. Dr. Bazon Brock, war ich noch recht ahnungslos über das, was das Leben mir diesbezüglich und in Folge bringen würde. Meine Bekannte, eine in Portugal geborene und aufgewachsene Deutsche, die sich als Künstlerin übte, holte lachend ein rotes Büchlein aus ihrer Tasche: "Hier, damit Du siehst, womit Du es zu tun haben wirst." - "Der Selbstfesselungskünstler", las ich, und aus dem Äther erklang das Echo, dass, wo Fesselung notwendig wäre, auch kreative Kräfte der Entfesselung ihres Werkes walteten.

Bereits das Vorstellungsgespräch war ein inszeniertes Musterbeispiel möglicher Spielarten der Kooperation. Nicht nur, dass der große Meister, nachdem ich, mich selbst übertreffend, eine Viertelstunde zu früh am verabredeten Ort erschien, die Tür auffliegen ließ und rief: "So kommen Sie doch endlich herein und lassen Sie uns anfangen." Nein, auch sonst stellte er vom ersten Moment an meine Vorstellungen und Wahrnehmungen auf den Kopf. Beantwortete ich manche Fragen, meiner Meinung nach, nicht so ganz zufrieden stellend, signalisierte er Einvernehmen mit dem Gesagten, während er Antworten, denen es an Selbstherrlichkeit vielleicht nicht gänzlich mangelte, als eher beiläufig abwinkte. Puzzled wäre wohl der richtige Begriff für den Zustand, in dem ich an jenem Tag, wie später an so manchen anderen, die Räumlichkeiten des FB 5 am Haspel

verließ. Tage später rief ich ihn an um nachzufragen, wann denn der Entscheidungsbildungsprozess abgeschlossen sein würde. "Ich habe mich bereits entschieden. Und zwar für Sie." Oft habe ich mich später gefragt, inwieweit mein initiativer Anruf seine Entscheidung beeinflusst haben mag.

So begann am 6. Januar 1996 mein Beschäftigungsverhältnis an der Bergischen Universität und gleichzeitig meine Schulung zur "professionalisierten Betrachterin". So gut wie jeden Tag arbeiteten wir mehrere Stunden zusammen, fast nie ohne inszeniertes Ambiente und/ oder inszenierte Situationen. Der große Büroraum war immer bevölkert von Studenten und Künstlern, die für ihre künstlerisch - intellektuelle Entwicklung Rat suchten oder sich in der Auseinandersetzung üben wollten. Journalisten stellten mehr oder weniger versierte Fragen und ernteten unterschiedlichen Beistand.

Langweilig war es nie. Scheinbare Spielereien waren harte Arbeit. Fleiß und Arbeit waren immer das oberste Prinzip in der Gestaltung des Arbeitsalltags.

1996 war Bazon Brocks sechzigster Geburtstag. Für die Geburtstagsfeier formulierte er, den Büroraum durchschreitend, am Knoten eines weißen Tuchs knabbernd, die Wunschthemen an seine Wunschvortragenden.

"Führen durch Verhindern – Segnungen der Bürokratie....". Diese Formulierung erschütterte meinen Geist. ".....auf dem Jahrmarkt der Vergeblichkeiten." Diese ließ mein Herz erbeben. Worte, die ich gut in meine Erfahrungswelt einzuordnen verstand. Schon früh in meinem Leben habe ich die Erfahrung von Migration gemacht, war als damals so genanntes Gastarbeiterkind mit beständiger Identitätssuche und unaufhaltsamen Positionierungsbemühungen vertraut. Nun war ich an einer Stelle gelandet, wo wieder einmal alles anders war. Zwei Jahre blieb ich in der Identitätsschmiede, dann zog ich weiter. Ein ruhiges Jahr im Westerwald, meinen Kindern gewidmet, hier und da eine Übersetzung, dann Slawistikseminare in Köln, PR – Ausbildung. Zeitlich begrenzte, angenehme und lehrreiche Tätigkeiten bei der Staatskanzlei NRW und beim WDR – Köln.

Der nächste Entwicklungsschritt war, dass ich beschloss, meine Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse in einen neuen Zusammenhang zu bringen und mir ein eigenes Berufsbild zu kreieren.

Bei der Vorbereitung hatte ich Glück. Das Wuppertaler Zentrum für berufliche Frauenförderung lancierte im Jahre 2001 ein EU - Projekt, das qualifizierten Frauen weitere Schlüsselqualifikationen vermittelte, die einen Weg in die Selbstständigkeit erleichtern würden. Zu diesem Projekt gehörte auch ein mehrwöchiger Aufenthalt in Madrid. Die Frauen sollten in dieser Zeit vor Ort arbeiten und die Kultur des Landes kennen lernen. Neben meiner Arbeit an einer Sprachenschule, wo ich Sprachunterricht erteilte und mit dem Schulleiter eine neue Unternehmensstrategie entwickelte, nutzte ich die Zeit, zahl-

reiche Kontakte zu Unternehmensverbänden, Handelskammern und anderen relevanten Institutionen zu knüpfen. Mein Engagement erwies sich als lohnend. Im
folgenden Jahr konnte ich die Koordination des Projekts
vor Ort (in Madrid) übernehmen. Dank an Susanne
Spitzl für ihre Unterstützung und Förderung. Mittlerweile ist Madrid meine große Liebe geworden und eine
"Seelen-Heimat", in der ich zielgerichtete berufliche
und sehr herzliche private Kontakte pflege.

Indirekt kam ich dann von Wuppertal über Madrid nach Zagreb, in meine alte Heimat. Der Wuppertaler Regisseur Jochen Zoerner-Erb inszenierte im Jahre 2004/2005 eine Wagner Oper für das Zagreber Nationaltheater. Es handelte sich dabei um die erste Aufführung einer Wagner Oper in Zagreb, nach einer Pause von 88 Jahren. Durch das Madrider Projekt aufmerksam geworden, kontaktierte Jochen Zoerner-Erb mich.

Im Januar 2005 landete ich in Zagreb. Ich beteiligte mich an den Vorbereitungen eines Rahmenprogramms zu Richard Wagner und seinem Werk. Der Veranstalter war das Goethe Institut Zagreb. Wir luden den Wagner Kenner Bazon Brock zu einem Vortrag ein. Er kam, sprach und siegte, denn er bewegte die Gemüter und bewirkte leidenschaftliche Diskussionen.

Ein weiteres Projekt mit Bazon Brock in Zagreb folgte: "Die Alternativen der Kunst – Europa und der Aktionsraum der alternativen Kunstproduktion."

Ich übernahm die Projektleitung. Die Aufgabe bot eine ganze Reihe von Herausforderungen und Möglichkeiten. Ich zog für eine Weile nach Zagreb, sprach wieder in meiner ersten Muttersprache, erarbeitete mir einen guten Stand in der Zagreber Künstlerszene und eine sichere Orientierung in der Künstlerszene der Region. Ich hatte die Chance bekommen, selbständig und eigenverantwortlich ein erfolgreiches Projekt auf die Beine stellen. Das dreitägige Symposium wurde ein Erfolg. (Die daraus entstandene Dokumentation können Sie unter lilianas@web.de anfragen).

Das Handwerk kennt den Brauch, dass Gesellen für Jahre auf die Walz gehen, um in verschiedenen Betrieben und bei verschiedenen Lehrmeistern Erfahrungen zu sammeln.

Einen ähnlichen Weg hatte auch ich durchschritten. Dabei begegnete ich sehr unterschiedlichen Menschen, lernte verschiedene Sichtweisen und Arbeitsweisen kennen.

Sehr aufschlussreich war z. B. auch meine Zusammenarbeit mit Thomas Lenz (z. Zt. Leiter d. ARGE Wuppertal) und Christiane Bainski (Leiterin RAA – NRW Hauptstelle). Und immer wieder Bazon Brock. Ihnen und anderen: Vielen Dank! Das Lernen endet nie.

Meine Lehrjahre betrachte ich als abgeschlossen. Im Herbst 2005 nahm ich an dem einwöchigen Kongress: Buscando imagenes para Europa (Auf der Suche nach Bildern für Europa) in Madrid teil. Letzten November war ich auf der Berliner Konferenz: Europa eine Seele geben. Nächstes Wochenende werde ich an einer Folgekonferenz in Belgrad teilnehmen.

Ich bin froh und dankbar, dass ich in einem Land leben kann, in dem ich die Freiheit und die Möglichkeiten habe, mein Leben selbständig zu gestalten. Und ich halte es für ein Privileg, in einem Land zu leben, in dem eine Frau an die politische Spitze gewählt werden konnte. Diese Tatsache erfüllt mich mit Stolz.

An den deutschen EU-Vorsitz knüpfe ich viele Hoffnungen für das Vereinigte Europa. Mein Ziel und mein Traum ist eine gelungene Europäische Gemeinschaft. Ich wünsche uns allen einen guten Durchblick und gutes Planungsvermögen sowie viel Kraft, viel Fleiß und viel Glück auf diesem Wege.



Liliana Stadler Diplom-Übersetzerin/ Dozentin Kunst- und Kulturmanagement/PR

Bisherige Wirkstätten:

Goethe Institut Zagreb, WDR - Köln (Mediaforschung), Staatskanzlei NRW, UNI Wuppertal, Rathaus Wuppertal, Institutionen für Bildung - und Weiterbildung Sprachenschulen

Bisherige Tätigkeiten:

Dozentin in der Erwachsenenbildung: Deutsch, Englisch, Spanisch, Integrations- und Kommunikationskompetenz

>Koordination

EU-Projekt für Frauen (Deutschland - Spanien) in Madrid; zahlreiche Organisations-, Koordinations- und Kooperationstätigkeiten im Bereich Kunst und Kultur.

>Projektleitung in 2005

Die Alternativen der Kunst – Europa und der Aktionsraum der Alternativen Kulturproduktion, Ein Projekt des Stabilitätspakts Südosteuropa und des Goethe Instituts Zegreb

Jahrelange Erfahrung im Familienmanagement

Mutter zweier erwachsener Söhne

Voller Zuversicht auf dem Wege nach und durch Europa.

Der Feminist und die Multikulti-Pathetikerin

Vor Tagen deklarierte die Frau Minister: "Konservativer Feminismus ist ein spannender Begriff." Und sie meinte nicht nur einen Bergriffshokuspokus wie die "ablehnende Zustimmung", mit der heute laut Greser und Lenz das Abstimmungsverhalten von Abgeordneten unter Koalitionszwang gekennzeichnet wird. Auch hatte sie sicherlich nicht die Subversionstaktik der Popkünstler im Blick, der zufolge wirksamer Widerstand nur durch eklatante Übertreibung der Prinzipienreiterei erzielt werden kann (negative Affirmation!!!). Dafür steht etwa die Kampagne "Dienst nach Vorschrift", von der jeder weiß, dass Dienst nach Vorschrift tatsächlich zum Zusammenbruch der Dienstleistungen führen muss! Das heißt, die naive Wortwörtlichkeit und die fundamentalistische Buchstäblichkeit der Regelbefolgung sabotieren den Sinn von Regelungen. Hatte nicht schon der epikureisch glänzende Innenminister Höcherl vor Jahrzehnten zu Protokoll gegeben, man könne nicht ständig mit dem Grundgesetz unter dem Arm herumlaufen, wenn man den Sinn des Gesetzes darin sehe. das Leben der Menschen zu erleichtern und nicht darin, den Gesetzesgehorsam als Dressurakt durchzusetzen. Wie hatte man dem so jovialen Höcherl damals mitgespielt. Er wurde beschimpft und bemitleidet als propagiere er den Gesetzesbruch oder sei zu blöd, zwischen Gut und Böse zu unterscheiden.

Heute findet Höcherl doch mehr Verständnis für seine Ermahnung, es mit dem Dogma nicht zu ernst zu meinen. Religion strikt nach Vorschrift, Politik strikt nach Parteiprogramm und Rechtssprechung strikt nach den Buchstaben des Gesetzes (anstatt der Entfaltung des Geistes der Gesetze) zu fordern, führt zu Fundamentalismus und Dogmatismus. Und es ist ja leider nicht zu

leugnen, dass gerade in westlichen Demokratien mit strikter, unabdingbarer Orientierung auf Rechtsstaatlichkeit, Säkularisierung und soziale Gerechtigkeit die Angst vor der Herrschaft von Dogmatikern und Fundamentalisten rapide wächst. Bereitet sich die Frau Minister in verständlichem Opportunismus bereits auf die Konfrontation mit dogmatischen Feministen und fundamentalistischen Konservativen vor? Letztere gewinnen stark an Einfluss; sie fordern z. B., dass für die Schulen nicht nur Darwins Evolutionstheorie als Lehrstoff aufbereitet wird, sondern ebenso die Schöpfungslehren, die behaupten, ein großer kreativer Designer habe die Welt auf einen Schlag geschaffen. Diese Art Fundamentalismus gewinnt unmittelbaren Einfluss auf andere Felder der Politik, wenn ein amerikanischer Präsident aus dogmatischem Bibelverständnis den militärischen Kampf gegen das "Reich des Bösen" aufnimmt.

Der Feminismus wird dogmatisch, wo er gerade aus der besonderen biologischen Geschlechtlichkeit der Frau argumentiert. Biologische und soziale Geschlechtlichkeit in Eins zusetzen, ist das Ziel der Dogmatiker. Ihre Position scheint gegenwärtig durch eine Fernsehmoderatorin propagiert zu werden. Stärkste Zustimmung fand sie wohl bei starken Männern, die immer schon meinten, sie seien die wahren Vertreter der Fraueninteressen, indem sie



Foto: RETO GISIN, Fotograf BR

gischen und sozialen Eigentümlichkeiten des Daseins und der sozialen Existenz von Männern und Frauen hervorgehoben hätten. Insofern wäre konservativer Feminismus eine wohlgefällige Übersetzung von Machismo – und die Machos wären die wahren Repräsentanten der ganz unverwechselbaren Fraulichkeit. Ein schöner Erfolg jahrzehntelanger feministischer Agitation. Dabei ging es ursprünglich - man möchte sagen nur - um die Gleichberechtigung im Zugang von Frauen zur Repräsentation der Gesellschaft in verschiedensten Sphären und generell um die gesellschaftspolitische Anerkennung der von Frauen geleisteten Arbeit für die Generativität nicht nur in genetischen, sondern auch in extragenetischen Bereichen.

Eine ähnliche, nur zynischer Weise dialektisch zu nennende Perspektiv-Verschiebung wie beim Feminismus, ist auch für den Zusammenhang von Postulat und Resultat des Multikulturalismus nach Jahrzehnten der Diskussion zu bemerken. Aus der ursprünglichen Forderung nach Vereinheitlichung des Verschiedenen (ex pluribus unum) wurde die immer weiter gehende Ausdifferenzierung zur Vielheit (von der Universität zur Multiversität). Und das kam so: Wenn verschiedene Kulturen nicht nur in einem Territorium, sondern in einem Staat zusammen leben können sollen, dann müssen sie auf Souveränitätsrechte verzichten. Wenn aber souveräne Kulturgemeinschaften auf das Recht der Gesetzgebung für ihr eigenes Zusammenleben, auf das Recht zur Bestimmung ihrer Regelsysteme, etwa dem Ver-

kehr, gar auf das Recht zur Positionierung gegenüber anderen Kulturen nach dem Grundschema "Krieg und Frieden" selbstständig zu bestimmen, verzichten, dann werden aus den Kulturen bloße Folkloregruppen. Gegen diese Folklorisierung wurde mit ungeheurem Pathos im Namen grundgesetzlicher Garantien Einspruch erhoben, ja der offene Kampf proklamiert. Damit droht der Kulturkampf als permanenter Bürgerkrieg. Da die Einsicht in diese Konsequenz, entweder Folklorisierung oder Bürgerkrieg, überzeugten Multikultifundamentalisten unzumutbar zu sein scheint, begründen sie ihren Widerstand mit der Behauptung, dass nicht sein kann, was nicht sein darf. Wenn solcher Unsinn mit Methode über längere Zeit immer wieder pathetisch vorgetragen wird, steigert sich der Abwehrreflex, und zwar gleichermaßen bedingt durch Abwehr permanenter Schuldvorwürfe, wie als Entzug von Aufmerksamkeit, nach dem Muster: "Ich kann das nicht mehr hören!" Das entspricht genau den Äußerungsprofilen politisch radikaler Gruppen, die auf diese Weise zu den heutigen Pathetikern des Multikulturalismus werden, obwohl sie sich einstmals im Namen ihrer kulturellen Identität und deren Sicherung gegen konkurrierende Ansprüche glaubten zur Wehr setzen zu müssen. Eine schöne Bescherung: Die Machos behaupten sich als wahre Feministen, und die Extremisten als Bannerträger des Multikulturalismus.

Im Zentrum dieser offenbar unaufhaltsamen Wechselwirkung von Unsinnspathetik und Schuldabwehr, von Machismo und Feminismus, ist ein absurdes Missverständnis von Begriff und Sachverhalt der Folklorisierung auszumachen. Nie zuvor in der menschlichen Geschichte konnte jedermann die spezifischen Errungenschafen Einzelner wie sozialer Gruppen, also die Leistungen der verschiedensten Kulturen derart gewürdigt sehen wie in unseren Museen. Folklorisierung ist nämlich auf der institutionellen Ebene vor allem als Musealisierung zu verstehen. Erst im Museum werden die Mittel und Wege gefunden, durch den Vergleich der Kulturen ihre Errungenschaften zu würdigen, denn Kriterien der veraleichenden Unterscheidung zu den vielen anderen Kulturen haben die historischen Kulturen nur zur feindlichen Abgrenzung entwickelt. Die Herabwürdigung von Folklorisierung und Musealisierung entspringt also Versuchen, die eigene Unvergleichbarkeit durchzuhalten. Man möchte sich seiner Bedeutung nicht erst durch den Vergleich mit Anderen vergewissern, sondern durch die Unvergleichlichkeit, Auserwähltheit und höchste Natalität, die sich grade in der kämpferischen Auseinandersetzung und nicht im friedlichen Zusammenleben bewähren. Aber schon die Repräsentanten der alten Hochkulturen, ganz zu schweigen von der bürgerlichen, der sogar der Gedanke wirtschaftlicher Vernichtungskonkurrenz ganz natürlich erschien, akzeptierten am Ende, dass ihre Glorie in der Zukunft nur durch die Museen einigermaßen gesichert werden kann. Deshalb begannen sie, ihre ungeheuer produktive kulturelle Entfaltung im Wettbewerb um die Stiftung von Ewigkeiten auszutragen – zuletzt im Wettbewerb um die Gründung von Museen sowie in der Entwicklung und Finanzierung von Musealisierungstechniken. Erst sie sichern heute jegliches kulturelle Selbstverständnis über den Tag hinaus. Und um diese Vergewisserung einer jeden Gruppe, eine Zukunft zu haben, geht es doch letztendlich bei dem wohlverstandenen Multikulturalismus.

Auf, auf also: Musealisiert Euch! Musealize yourselves! Musealisatevi! Musealez vous! Musealizados!

Ritus und Kultus stehen schon bereit; auch für Atheisten wird gesorgt, in den museumspädagogischen Diensten. Die Termine der Museumsführungen und der Besucherschulen entnehmen Sie bitte der Tagespresse.

{{

Bazon Brock o.Univ.Prof.Dr.sc.tc.h.c.

www.bazonbrock.de

Musealisiert Euch! Musealize yourselves! Musealisatevi! Musealez yous! Musealizados!



Geänderte Rahmenbedingungen: Anforderungen an Promovierende

Seit der Einführung der Juniorprofessur berechtigt und befähigt bereits der Doktortitel selbst zur eigenständigen Forschung und Lehre. Durch diese Aufwertung des Doktortitels gegenüber der Habilitation sind in den vergangenen Jahren die Ansprüche an die Promotion als Qualifizierungsphase gestiegen: War es früher üblich, mit der Dissertation die erste eigenständige wissenschaftliche Publikation vorzulegen und weitere akademische Tätigkeiten erst während der Habilitation in Angriff zu nehmen. müssen heute Promovierende, die eine Hochschulkarriere anstreben, bereits vielfach Lehr-, Vortrags- und Publikationserfahrungen in größerem Umfang nachweisen. Der Druck auf den wissenschaftlichen Nachwuchs wird zusätzlich dadurch verstärkt, dass vom Wissenschaftsrat, der DFG und den Begabtenförderungswerken eine Begrenzung der durchschnittlichen Promotionsdauer auf drei Jahre (bei Förderung durch ein Stipendium) bzw. vier Jahre (für wissenschaftliche MitarbeiterInnen) gefordert wird.

Aus diesem Grund wird es für angehende Promovierende immer wichtiger, sich den Kontext für die Promotion gezielt nach wissenschaftlichen Kriterien auszusuchen: Wo erhalte ich die bestmögliche Betreuung, Zugang zu Netzwerken auf nationaler und internationaler Ebene oder z.B. die Gelegenheit, promotionsbegleitend Lehrveranstaltungen im Grundstudium durchzuführen (auch wenn ich nicht als Mitarbeiter/in an einem Lehrstuhl beschäftigt bin)? Durch ein Engagement in Doktorandennetzwerken wie Thesis (www.thesis.de) oder in der Projektgruppe Doktoranden der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (www.gew.de/PG_DoktorandInnen.html)1 sowie die Nutzung spezieller Förderprogramme für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (www.scc.uniwuppertal.de) können sich Promovierende überregional vernetzen und zusätzliche Qualifikationen erwerben. StipendiatInnen profitieren zudem von den wissenschaftlichen Programmen der DFG-Graduiertenkollegs bzw. von der ideellen Förderung sowie den Alumni-Organisationen der Begabtenförderungswerke.

Strukturelle Reformen zur Verbesserung der Promotionsbedingungen

Eine Schlüsselrolle bei der Neustrukturierung und Qualitätssteigerung der Doktorandenausbildung kommt aber den Universitäten selbst zu, die mit hochschuleigenen Angeboten die Qualifizierung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unterstützen. In den letzten Jahren sind mit Promotionskollegs, Graduiertenprogrammen, Graduiertenschulen und fachbereichsübergreifenden Graduiertenzentren für Promovierende bereits zahlreiche neue Formate entwickelt worden, die die vom Wissenschaftsrat (2002) kritisierten strukturellen Defizite der Doktorandenausbildung beseitigen und - mit Unterstützung des DAAD-Programms Promovieren an Hochschulen in Deutschland sowie der internationalen Graduiertenkollegs der DFG - die Attraktivität deutscher Hochschulen für ausländische PromotionsinteressentInnen steigern sollen2.

Diese Entwicklung wurde durch die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder beschleunigt, die mit der Ausschreibung einer speziellen Förderlinie für Graduiertenschulen die große Bedeutung der Nachwuchsförderung unterstrichen und mit ihrer Forderung nach der Konzeption "optimaler Promotionsbedingungen" einen spannenden Ideenwettbewerb initiiert hat: In den Anträgen für Graduiertenschulen waren die Auswahl-, Qualifikations- und Betreuungskonzepte vor dem Hintergrund der bisherigen Leistungen in der Doktorandenbetreuung der jeweiligen Universität und der beteiligten Einrichtungen näher auszuführen.

Auf weitere Spezifizierungen wurde bewusst verzichtet, um den Gestaltungsspielraum nicht vorzeitig einzuschränken und den Hochschulen selbst die Definition optimaler Betreuungsstrukturen zu überlassen.

Aufgrund der Vielzahl und Vielfalt der bereits bestehenden universitären Einrichtungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der in der Exzellenzinitiative ausgewählten Konzepte für internationale Graduate Schools können die folgenden Ausführungen zu Struktur und Leistungsumfang von Graduiertenzentren nur exemplarisch sein. Als Beispiel wurde das Giessener Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften (GGK) gewählt, das die Reformen der Doktorandenausbildung an den drei geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen der Justus-Liebig-Universität Gießen koordiniert und eine Vielzahl eigener Angebote für Promovierende entwickelt hat. Das seit der Gründung im Jahr 2001 kontinuierlich ausgebaute Leistungsspektrum des GGK umfasst

- 1. eine Stipendienberatung, die bei der Erstellung von Exposés, Arbeits- und Zeitplänen behilflich ist;
- 2. ein zielgruppenspezifisches Lehrangebot mit eigens für Promovierende entwickelten Formaten (Grundkurs Promotion, Aufbaukurs Promotion, wissenschaftliches Schreiben, Methodenkurse); besonders qualifizierte Postdocs werden als Lehrbeauftragte in die Doktorandenausbildung einbezogen;
- 3. ein Netzwerk von Sektionen und Arbeitsgruppen, in denen Promovierende gemeinsam forschungsorientierte Aktivitäten planen und durchführen (das Spektrum reicht von der Veranstaltung von Gastvorträgen, Workshops und Summer Schools über gemeinsame Publikationen bis hin zu Präsentationen der Dissertationsprojekte in einem hierarchiefreien Kontext); das Graduiertenzentrum leistet organisatorische, finanzielle und logistische Unterstützung;
- 4. eine enge Kooperation mit zahlreichen Graduiertenschulen in mehreren europäischen Ländern, mit denen ein regelmäßiger Austausch besteht, so dass Promovierende auch international Konferenzerfahrungen sammeln können;
- 5. einen promotionsbegleitenden Career Service zur Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und dem Berufseinstieg; angegliedert sind ein jährlicher Absolventenkongress und ein Alumni-Netzwerk, das Kontakte zwischen Ehemaligen und Promovierenden vermittelt.

Zusätzlich zu diesem Kernprogramm bietet das Graduiertenzentrum seinen Promovierenden u.a. ein Rezensionsmagazin, in dem online Buchbesprechungen von Promovierenden veröffentlicht werden und eine regelmäßig aktualisierte Homepage mit Hinweisen zu Praktikumsplätzen, Stipendien und Stellenausschreibungen. Besonders bewährt haben sich auch die neuartigen Betreuungsstrukturen, die eine Mehrfachbetreuung der Dissertationsprojekte auf unterschiedlichen Ebenen (peer-to-peer coaching in Sektionen, Ratschläge erfahrener Postdocs, Einbeziehung weiterer Professorln-

nen am Graduiertenzentrum zusätzlich zur Betreuung durch den Doktorvater bzw. die Doktormutter) ermöglichen und die vom Wissenschaftsrat angemahnte Senkung der durchschnittlichen Promotionsdauer erreichbar machen.

Durch die Etablierung eines institutionellen Rahmens für die Ansiedlung von strukturierten Promotionsprogrammen ist es dem Graduiertenzentrum gelungen, Drittmittel in erheblichem Umfang einzuwerben (DFG-Graduiertenkollegs, Internationales Promotionsprogramm des DAAD, Graduate School im Rahmen der Exzellenzinitiative), die nicht nur zahlreichen Promovierenden die Finanzierung ihrer Promotion durch Stipendien und Stellen ermöglichen, sondern auch für ein studienbegleitendes Programm an Lesungen, Exkursionen und Kulturveranstaltungen sorgen, das zum Entstehen einer ,Promotionskultur' beiträgt und die Einbindung internationaler Promovierender erleichtert.

Das Beispiel Gießen zeigt, dass durch strukturbildende Maßnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung wesentliche Impulse zur Qualitätssteigerung der Doktorandenausbildung gegeben werden, die eine Reihe positiver Wirkungen entfalten können. Der wissenschaftliche Nachwuchs fungiert als Motor der universitären Forschung, die Zusammenarbeit von Promovierenden, Postdocs und Betreuern stärkt die wissenschaftliche

Gemeinschaft, die neuen Strukturen erleichtern das Einwerben von Drittmitteln und erhöhen die Attraktivität des Standorts für ausländische Promovierende.

Auch an der Bergischen Universität wird es ab dem Sommersemester 2007 ein Graduiertenzentrum geben, das die Aktivitäten im Bereich der Nachwuchsförderung koordiniert, PromotionsinteressentInnen als zentrale Anlaufstelle dient und die Forschungsaktivitäten der Promovierenden unterstützt. Entsprechend dem durch die interdisziplinären Forschungszentren geprägten Profil der BU ist das Zentrum für Graduiertenstudien fachbereichsübergreifend konzipiert. Ausgangspunkt der Arbeit des neuen Graduiertenzentrums sind die Interessen und Bedürfnisse der Wuppertaler Promovierenden, wie sie etwa auf der Tagung "Promovieren im Fachbereich G" im Februar 2007 geäußert wurden. Weitere Anregungen und Vorschläge sind daher jederzeit willkommen!



- Koepernik, Claudia; Moes, Johannes; Tiefel, Sandra (Hrsg.) 2006. GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen. Bielefeld: Bertelsmann.
- Nünning, Ansgar; Sommer, Roy (Hrsg). 2007. Handbuch Promotion: Forschung, Förderung, Finanzierung. Stuttgart: Metzler.
- Stock, Steffen; Schneider, Patricia; Peper, Elisabeth; Molitor, Eva (Hrsg.) 2006. Erfolgreich promovieren. Ein Ratgeber von Promovierenden für Promovierende. Berlin et al.: Springer.

¹Vgl. auch die aus der Arbeit von Thesis bzw. der GEW-Projektgruppe Doktoranden hervorgegangenen Promotionsratgeber von Stock et al. (2006) und Kopernik et al. (2006).

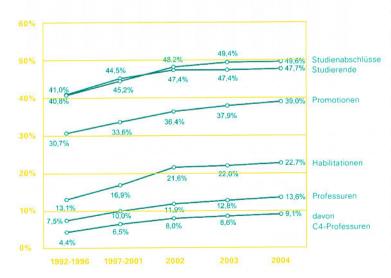
² Einen aktuellen Überblick über Graduiertenzentren und ähnliche Einrichtungen an deutschen Hochschulen bietet das im September erscheinende Handbuch Promotion (Nünning/Sommer 2007).

>Frauen in Führungspositionen Auftakt einer Offensive zur Chancengleichheit

Ein aktueller Überblick über den neuesten Forschungsstand

Exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu rekrutieren, liegt im Interesse und in der Verantwortung wissenschaftlicher Führungskräfte. Dennoch steigen insbesondere hervorragende Wissenschaftlerinnen noch immer frühzeitig aus der Wissenschaft aus, anstatt innerhalb des Wissenschaftssystems aufzusteigen. Aus diesem Anlass veranstaltete der Wissenschaftsrat die Tagung "Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik", bei der es um leistungs- und gleichstellungsorientierte Personalentwicklung ging sowie um eine Bilanzierung der bislang durchgeführten Maßnahmen in diesem Bereich. Gleichzeitig wurde die Veranstaltung auch zum Auftakt einer Offensive zur Chancengleichheit genutzt, bei der sich die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen darauf verständigten, in den kommenden fünf Jahren den Anteil von Frauen an Spitzenpositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben (siehe HRK-Stellungnahme am Ende des Artikels).

Die Tagung des Wissenschaftsrats bot ein wichtiges Forum, die aktuellen Forschungsergebnisse des jüngsten Berichts der Bund-Länder-Kommission (BLK) zu Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zu präsentieren, auf die sich der nachfolgende Artikel im quantitativen Teil bezieht.



Grafik Frauenanteil in Bildung und Wissenschaft von 1992-2004 (Quellen: Statistisches Bundesamt, BLK-Bericht)

Ergänzend wird auf eine Studie idealtypischer Karriereverläufe Bezug genommen, die der Fragestellung nachging, ob die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen auf das fehlende weibliche Nachwuchspotenzial zurückzuführen sei . Mit wissenschaftsinternen und -externen Faktoren des Frauenschwunds im akademischen Qualifizierungsprozeß beschäftigt sich ein Artikel im CEWS-Beitrag Nr. 4., der eine weitere Referenzgrundlage bildet, um einen aktuellen Überblick über den neuesten Forschungsstand zu erhalten. Und nicht zuletzt werden die Ergebnisse der hochschulinternen Studie "Wege in die Wissenschaft", die sich mit dem geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarkt Hochschule beschäftigt, implizit verarbeitet (siehe Literaturhinweise am Ende des Artikels).

1. Wissenschaftlerinnen an Hochschulen: Aktuelle Datenlage

Die Bund-Länder-Kommission hat im vergangenen Herbst die 10. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft verabschiedet. Der Bericht zeigt erneut, dass der Trend der Voriahre sich weiter fortsetzt: Der Anteil von Frauen an den verschiedenen Qualifikationsstufen und beruflichen Positionen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen steigt, zwar langsam, aber stetig.

Inzwischen ist fast die Hälfte der Studierenden Frauen, die damit den gleichberechtigten Zugang zur akademischen Ausbildung in Deutschland genutzt haben. Fast 40 % der Promotionen wurden 2004 von Frauen abgelegt. Dies ist jedoch der höheren Anzahl von Absolventinnen geschuldet. Der Frauenanteil an den Habilitationen konnte von 13 % (1990) mit kleineren Einbrüchen im Verlaufszeitraum auf 22,7 % in 2004 gesteigert werden.

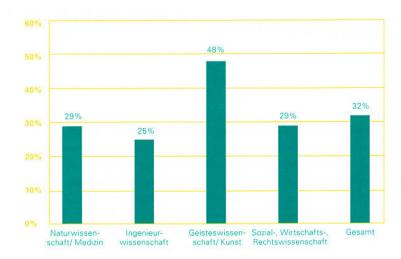
Bei den Professuren hat sich der Frauenanteil gegenüber dem Zeitraum 1992-1996 fast verdoppelt auf 13.6 % im Jahr 2004. Der Frauenanteil an den C4-Professuren stieg um mehr als das 2-fache auf 9,1 %. Von dem neu geschaffenen Qualifikationsweg der Juniorprofessuren können Frauen im Vergleich zum bisherigen Qualifikationsweg Habilitation offensichtlich mehr profitieren: Ihr Anteil an Berufungen auf eine Juniorprofessur lag 2004 bei 32 % und damit weit über dem Anteil an Habilitationen mit 23 %. Interessant sind hierbei die Fächerdifferenzen.

Die Problematik des Verlustes des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses von einer Qualifikationsstufe zur nächsten wird häufig damit begründet, diese hätten in der Vergangenheit nicht in ausreichend großem Maße als potenzielle Nachwuchswissenschafterinnen zur Verfügung gestanden.

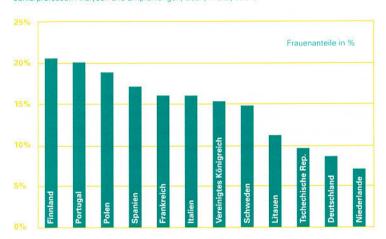
Eine Studie des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), bei der die Methode der retrospektiven Analyse idealtypischer Karriereverläufe angewandt wurde, widerlegt diese Behauptung. Demnach stand in allen Fächergruppen, mit Ausnahme der Ingenieurwissenschaften, ein Pool an potentiellen Wissenschaftlerinnen zur Verfügung, der jedoch nicht genutzt wurde.

Fächerdifferenziert zeigen die Ergebnisse einen niedrigen Schwund an Frauen im Qualifikationsprozeß in den Ingenieurwissenschaften, also einem Fach mit insgesamt besonders niedrigem Frauenanteil im grundständigen Studium. Zwar bestehen hohe Zugangsbarrieren für Frauen zu Beginn des Studiums, dann allerdings relativ gute Qualifikationschancen innerhalb der Disziplin. In allen Fächergruppen, in denen überproportional viele Frauen studieren, ist das prozentuale Missverhältnis zwischen Studentinnen und Professorinnen besonders hoch.

Die Auswertungen machten auch deutlich, welche Qualifikationsstufen Barrieren in der wissenschaftlichen Qualifikation von Frauen darstellen: Im Übergang zur Promotion und erneut im Übergang zur Habilitation fällt der Frauenanteil um jeweils rund 10 Prozentpunkte. Dagegen sind Frauen, die es bis zu der Qualifikation für eine Universitätsprofessur geschafft haben, genauso erfolgreich im Übergang auf eine Professur wie Männer. Im weiteren Aufstieg erhalten sie allerdings nicht den gleichen Zugang zu den höchstdotierten Positionen im Wissenschaftssystem wie ihre männlichen Kollegen.



Grafik Frauenanteil an den Juniorprofessuren (Quelle: CHE-Studie, Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen, Buch, F. u.a., 2004)



Grafik Frauenanteil an den C4- und vergleichbaren Professuren im internationalen Vergleich (Quelle: www.cews.org/statistik)

Betrachtet man den Frauenanteil im Hochschulbereich im europäischen Vergleich, so bildet Deutschland gemeinsam mit den Niederlanden das Schlusslicht. Im Jahr 2003 waren in Deutschland lediglich 8,6 % der höchstdotierten Professuren mit Frauen besetzt. In Finnland und Portugal sind es rund 20 % und in Polen 19 %. Auch bei den Promotionen liegen wir mit rund einem Drittel an Promovendinnen unterhalb des europäischen Durchschnitts.

2. Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft: Aktuelle Forschungslage

Der nachfolgende Abschnitt gibt einen kurzen Überblick zur Forschungslage der Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen, zu aktuellen Trends und Ergebnissen.

2.1. Ergebnisse zur Biographie, beruflichem Verhalten und sozialer Herkunft:

Zu den bisher gesicherten Erkenntnissen zur Berufsbiographie von Wissenschaftlerinnen gehören längere Qualifikationsphasen, ein höheres Alter bei Promotionen und Habilitationen sowie eine längere Zeitdauer zwischen Habilitation und Erstberufung. Hinsichtlich des Alters bei Promotion und Habilitation scheinen sich in den jüngeren Kohorten die Unterschiede jedoch zu nivellieren.

Typisch für Wissenschaftlerinnen, auch bei denjenigen mit Kindern, ist eine hohe Kontinuität der Berufslaufbahn, die durch großes Engagement gekennzeichnet ist. Derzeitige Kohorten weiblicher Nachwuchskräfte zeigen eine deutliche Tendenz zu klaren Karrierezielen und stringenterer Karriereplanung. Ebenfalls gibt es Hinweise, dass sich die häufig konstatierte geringere räumliche Mobilität von Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen anzugleichen scheint. Hierbei spielen möglicherweise Trends in Richtung auf immer mehr Dual Career Couples in der Wissenschaft für eine Angleichung der Geschlechter hinsichtlich räumlicher Mobilität eine wichtige Rolle.

Bei Betrachtung der beruflichen Motivation von Wissenschaftlerinnen ist davon auszugehen, dass sich Geschlechterunterschiede weniger im Ausmaß an Berufsmotivation als vielmehr hinsichtlich unterschiedlicher Konnotationen von Karriere festmachen. Durchgängig verweisen die Studien auf eine stärkere Orientierung der Frauen auf Arbeitsinhalte und einer stärkeren positionalen Motivation der Männer.

Ergebnisse zum Publikationsverhalten verweisen nach wir vor auf eine insgesamt geringere Anzahl an Publikationen von Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Möglicherweise spielen hier Prozesse der geringeren Ermutigung und ungünstige Erfahrungen bei Review-Prozessen eine Rolle. Kinderlose Wissenschaftlerinnen publizieren nach neueren Ergebnissen durchschnittlich nicht mehr als Wissenschaftlerinnen mit Kindern.

Die Fähigkeit zur Selbstdarstellung wird als ein wichtiger Aspekt bei der Karriereentwicklung von Wissenschaftlern benannt, wobei in der Literatur für Akademikerinnen eine defensivere Selbstdarstellung, eine zurückhaltende Umgangsweise mit offenen Konkurrenzsituationen sowie die Unterschätzung eigener Fähigkeiten als typisch beschrieben werden. Tatsächlich scheint eine überdurchschnittlich hohe Selbstwirksamkeitserwartung, also ein ausgeprägtes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, für erfolgreiche Nachwuchsfrauen im Vergleich zu ihren weniger erfolgreichen Kolleginnen kennzeichnend.

Bemerkenswerte geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Bildungsherkunft von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerin sind seit langem belegt: Frauen entstammen häufiger akademisch gebildeten Elternhäusern als Männer. Dabei scheint für sie vor allem ein hoher Bildungsabschluß der Mutter für die wissenschaftliche Karriere entscheidend.

2.2. Ergebnisse zur Qualifikation und Nachwuchsrekrutierung in der Wissenschaft

Die Promotionsneigung von Absolventinnen ist in den verschiedenen Disziplinen sehr unterschiedlich ausgeprägt, wobei vor allem in den feminisierten Fächern prozentual betrachtet ein besonders ausgeprägter Schwund von Frauen zwischen den einzelnen Qualifikationsphasen zu verzeichnen ist.

Die vorliegenden Ergebnisse deuten darauf, dass Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften eher an ihren Leistungen gemessen werden und daher bessere Aufstiegsbedingungen haben als in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Ebenfalls existieren Hinweise, dass Doktorandinnen in den feminisierten Fächern stärker in die Lehre eingebunden sind als Naturwissenschafterlinnen und daher weniger Zeit für die eigenen Qualifikationen aufbringen können.

Eine hohe Beteiligung von Frauen in der grundständigen Disziplin führt also keineswegs automatisch zu einem höheren Frauenanteil an wissenschaftlichen Positionen. Vielmehr müssen komplexe Interferenzen

zwischen Aspekten des Geschlechts mit den jeweiligen Fachkulturen angenommen werden.

Im unserem Hochschulsystem ist die Promotionsphase von einer starken Personenzentrierung auf die betreuende Person der Professorin/des Professors sowie einer eher vereinzelten Arbeitssituation gekennzeichnet. Ingesamt erleben Frauen seltener ein positives Feedback zu ihrer wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit und werden seltener zu einer Promotion ermutigt als Männer. Für eine akademische Karriere sind aber Förderbeziehungen und Unterstützung durch wissenschaftliche Bezugspersonen von entscheidender Bedeutung ebenso wie die Integration in reputationsbildende Netzwerke, in die Frauen seltener eingebunden sind als Männer, was die Austrittswahrscheinlichkeit erhöht.

Die Promotionssituation von Frauen mit der größeren Tendenz zur Vereinzelung einerseits sowie die strukturellen Bedingungen des Wissenschaftssystems mit der starken Gewichtung auf individuelle Förderbeziehungen andererseits, stellen während und nach der Promotionsphase strukturelle Barrieren für Frauen dar.

Geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich u.a. auch im beruflichen Status: Frauen promovieren häufiger auf Stipendienbasis, Männer eher auf Universitätsstellen. Beide Arbeitssituationen sind mit grundsätzlich anderen Vor- und Nachteilen verbunden, wobei die Arbeitssituation als Stipendiatin eine größere Gefahr der Isolation und Ausgrenzung aus wissenschaftlichen Diskussionszusammenhängen birgt und als solche auch erlebt wird. Je geringer der formale soziale Status, desto höher die Dropout-Quote.

Unabhängig vom Status fühlen sich Doktorandinnen wenig ermutigt, wenig unterstützt und nur gering in die Scientific Community integriert. Promovendinnen mit geringer institutioneller Anbindung und ungünstiger Betreuungssituation sind für Desintegrationsprozesse besonders anfällig. Diese führen nicht unbedingt zum Abbruch des Promotionsvorhabens, wohl aber zu einer Abkehr von der Wissenschaft als Beruf.

Auch die strukturellen Bedingungen einer wissenschaftlichen Laufbahn mit hoher Unsicherheit, langer Abhängigkeit und biographischer Parallelität mit einer (möglichen) Familiengründung erschweren promovierten Frauen die Entscheidung für eine Weiterführung der wissenschaftlichen Karriere.

Kennzeichnend für unser Qualifikationssystem ist ebenfalls die Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem Prinzip homosozialer Kooptation. Dieser Faktor wirkt besonders für Frauen ausgrenzend. Dagegen können Länder mit einer stärker standardisierten und formalisierten wissenschaftlichen Nachwuchsförderung (z.B. durch öffentliche Stellenausschreibungen, Transparenz bei der Personalrekrutierung) im Vergleich zu Deutschland deutlich höhere Anteile an Frauen in der Wissenschaft vorweisen.

Welche Bedeutung haben Mentoren für die Nachwuchsförderung. Es sind vor allem inoffizielle Förderbeziehungen zu Personen des gleichen Geschlechts, die sich bei erfolgreichen Wissenschaftlern finden. Dies belegt die starke Tendenz zu informellen same-sex Mentorbeziehungen und ist als Beleg für die hohe Bedeutung von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen als Modelle und als Mentorinnen für weibliche Mentees zu werten. Aus diesem Grunde werden verstärkt frauenspezifische Mentoringprogramme an Hochschulen aufgelegt. Sie bieten eine persönliche Ermutigung und Vernetzung, die subjektive Faktoren wie Selbstbewusstsein und strategisches Verhalten in den Karriereverläufen stärken sollen.

2.3. Strukturelle Barrieren für Frauen in der Wissenschaft

Die Wissenschaftskultur ist geprägt von einem spezifischen Berufsethos, der als sog. Wissenschaftsmythos bezeichnet wird. Teil dieses Wissenschaftsmythos ist die unbedingte Hingabe an die Wissenschaft, was faktisch eine hohe Verfügbarkeit der wissenschaftlich tätigen Person für die Institution bedeutet. Entlang dieser hohen Verfügbarkeitskriterien hat sich die heute gängige Praxis der Wissensproduktion und des Qualifizierungsprozesses ausgebildet. Strukturgebend war dabei die männliche Normalbiographie mit weitgehender Freisetzung von alltäglichen Hausarbeiten und Kinderbetreuung.

Damit ist gleichzeitig Wissenschaft als Beruf als antagonistisch zu weiblicher Gebärfähigkeit und der Übernahme von Verantwortung für Kinder konstruiert.

Eine Konsequenz darauf ist die geschlechtsspezifische Zuschreibung unterschiedlicher Leistungserwartungen, wobei Männer einen

Vertrauensvorschuss hinsichtlich ihrer langfristigen Verfügbarkeit genießen, Wissenschaftlerinnen eher keine langfristige Verfügbarkeit und geringere Leistungsfähigkeit zugeschrieben wird. Diese Zuschreibungen führen zu einer vorsichtigeren Investition materieller und immaterieller Ressourcen von Hochschullehrern in Wissenschaftlerinnen und eine intensivere Investition in männliche Nachwuchskräfte.

Inzwischen liegt eine Reihe von Hinweisen vor, nach denen Peer Review Verfahren geschlechtsspezifischen Verzerrungen zuungunsten von Wissenschaftlerinnen unterliegen. Für unser Wissenschaftssystem existieren ebenso Ergebnisse zu Gendereffekten bei Antragsbewilligungen und Begutachtung von Manuskripten.

Die Besetzungsverfahren von Professuren wurden bislang kaum untersucht, was dem erschwerten empirischen Zugang geschuldet ist. Es gibt Hinweise auf einen Gender Bias in der Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz. Die Qualifikationen von Bewerberinnen werden aufgrund ihrer unterstellten geringeren Paßfähigkeit genauer hinterfragt und sie stehen unter stärkerer Beweislast ihrer Fähigkeiten als Bewerber.

2.4. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Die Vereinbarkeit von Kindererziehung und wissenschaftlicher Arbeit wird nach wie vor als ausschließlich Frauen betreffendes Thema diskutiert. Teilstichproben haben ergeben, dass Professoren eher verheiratet sind und Kinder haben, während Professorinnen häufiger kinderlos und unverheiratet und geschieden leben.

Kaum hinterfragt wurden dagegen die tatsächlichen Kinderwünsche von Frauen. Die wenigen Erhebungen zum Thema verweisen darauf, dass lediglich ein kleiner Teil der kinderlosen Wissenschaftlerinnen eine bewusste Entscheidung gegen Kinder zu Beginn ihrer Karriere getroffen hatte. Die einzelnen Befunde zeigen vor allem eine Diskrepanz zwischen Kinderwünschen und der tatsächlich realisierten Kinderzahl. In einer kürzlich durchgeführten Studie wurde ebenfalls deutlich, dass für Wissenschaftlerinnen berufliche Gründe gegen die Realisierung der Kinderwünsche sprechen, während die Wissenschaftler kaum berufliche Gründe gegen eine (eventuelle) Vaterschaft nennen. Hinsichtlich der Arbeitssituation von Akademikerinnen mit Kindern zeigte

sich eine Abhängigkeit der Berufszufriedenheit von dem Ausmaß an Flexibilität der Arbeitszeiten, weniger die Arbeitszeit als solche. Durch die Schwierigkeit der Organisation, die die Frauen überwiegend allein bewältigen müssen, bleibt weniger Zeit für reputationsbildende Aktivitäten, was mit möglichen Konsequenzen für den Karriereverlauf verbunden ist.

Im Gegensatz zu männlichen Wissenschaftlern mit Familie leben Akademikerinnen zumeist mit einem hoch qualifizierten, ebenfalls berufstätigen Partner zusammen oder sind allein erziehend. Sie können in aller Regel nicht in derselben Weise auf Entlastung von Reproduktionsarbeit zurückgreifen wie viele ihrer männlichen Kollegen. Die Rollenverteilung in der Beziehung erfolgt eher traditionell, so dass die Vereinbarkeitsproblematik eine Frauendomäne bleibt.

Neuere Ergebnisse belegen die gleich große Produktivität von Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder.

Wissenschaftler mit Kindern (also beide Geschlechter) berichten von Ignoranz und Gleichgültigkeit gegenüber Elternschaft in ihrem Arbeitsumfeld. Akademikerinnen mit Kindern schildern als Hauptprobleme die ihnen entgegenbrachten Vorurteile hinsichtlich der Unvereinbarkeit sowie eine Abwertung ihrer Qualifikationen.

Als strukturelle Barrieren wirken Altersbeschränkungen bei Stellenbesetzungen oder Stipendienvergabe. Das erste Kind wird meist erst nach der Promotion geboren, so dass für Frauen die betreuungsintensivste Zeit mit der sehr karriererelevanten Postdoc-Phase zusammenfällt. Auch der Mangel an qualitativ hochwertigen flexiblen Betreuungseinrichtungen an den Hochschulen gehört zu den strukturellen Erschwernissen ebenso wie eine fehlende Kinderbetreuung im Bereich des Wohnumfeldes.

Studien zu weiblichen Karriereverläufen ergaben, dass sich weniger die tatsächliche Anzahl vorhandener Kinder, als vielmehr die Tatsache einer potenziellen Mutterschaft ungünstig auf die impliziten Leistungszuschreibungen und die weitere Karriereentwicklung auswirkt.

3. Fazit und Ausblick:

Die Betrachtung der aktuellen Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn verdeutlicht eine kontinuierliche positive Entwicklung: Sowohl bei den Doktorandinnen als auch bei Professorinnen ist ein historischer Höchststand zu verzeichnen. Ebenso verweisen die aktuellen Daten der Erst- und Neuberufungen von Frauen auf Professuren auf weitere Fortschritte in der Gleichstellung. Dies ist eindeutig ein Erfolg auf dem Weg zur Chancengleichheit. Dennoch besteht weiterhin erheblicher Handlungsbedarf.

Aktuelle Ursachenanalysen lässen die bislang weitgehend unterschätzte Barrierefunktion impliziter und expliziter Strukturen innerhalb der Wissenschaft erkennen. Dazu zählen vor allem Ergebnisse zur Integration in die Scientific Community, zur Bestätigungskultur gegenüber dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs und Aspekte der personenorientierten und wenig standardisierten Nachwuchsrekrutierung.

Der zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft geführte Diskurs ist einerseits dadurch gekennzeichnet, dass die Vereinbarkeitsthematik ausschließlich als Frage von Frauen debattiert wurde, wobei Ergebnisse zur Kinderlosigkeit von Männern unberücksichtigt blieben, obwohl bemerkenswerte Ergebnisse zum hohen Anteil männlicher kinderloser Wissenschaftler inzwischen vorliegen. Andererseits wird die Vereinbarkeitsproblematik als die zentrale Ursache für den geringen Frauenanteil in der Wissenschaft dargestellt und damit stärker als in den Jahren zuvor als individualisiertes Problem von Frauen betrachtet. Entsprechend wurden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. in Form von arbeitsplatznahen Kinderbetreuungseinrichtungen, intensiviert. Damit gerieten sowohl die ungleichen Aufstiegschancen kinderloser Wissenschaftlerinnen als auch die durchaus vorhandene Problematik der Vereinbarkeit für männliche Wissenschaftler aus dem Blick.

Die Studien zur Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft geben aber auch einen Einblick in strukturelle Organisationsdefizite der Hochschulen, die sich bisher schwer damit getan haben, eine gezielte wissenschaftliche Nachwuchsförderung zu betreiben, die das Begabungspotenzial beider Geschlechter erschließt und die Produktivität ihres wissenschaftlichen Personals als institutionelle Ressource begreift, auf die sie Einfluss nehmen können. Insofern sind wir mit der Einrichtung eines Graduiertenzentrums, dem Science Careers Center und der darin eingelassenen Förderlinie mit Genderprofil, der Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses und dem Study Careers Services auf dem richtigen Weg, mit einem geschärften Profil unsere Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.



Dr. Christel Hornstein

¹Der Text der "Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern" inklusive der Einzelerklärungen der Wissenschaftsorganisationen kann abgerufen werden unter www.wissenschaftsrat.de.

>Literatur:

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Zehnte Fortschreibung des Datenmaterials, Heft 136

Lind, Inken, Wissenschaftlerinnen an Hochschulen: Analyse der aktuellen Situation, in: Dahlhoff, Jutta (Hrsg.), Anstoß zum Aufstieg- Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen auf dem Prüfstand, cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 4, 2006

Löther, Andrea, Wissenschaftlicher Nachwuchs – Von der Studentin zur Professorin, in: Forschung & Lehre 11/2006

Achterberg, Susanne/Hungerland, Beatrice, Wege in die Wissenschaft – Analyse und Überwindung des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes Hochschule, unveröff, Studie, Teilergebnisse abrufbar unter: www2.uni-wuppertal.de/einrichtungen/gleichstellung

Offensive zur Chancengleichheit

Statement der Hochschulrektorenkonferenz

Frauen stellen heute die Hälfte der Studierenden und der Hochschulabsolventen, aber nur knapp 14 Prozent der Professuren sind mit Frauen besetzt. Vor diesem Hintergrund hat die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die nachfolgende Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich verabschiedet. Das HRK-Plenum bekennt sich darin zu einer konsequenten Politik der Förderung von Frauen.

Im letzten Jahrzehnt fand ein Paradigmenwechsel in der Hochschulpolitik statt, dessen Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik zu beachten sind. Der Detaillierungsgrad staatlicher Steigerung wurde reduziert, die Entscheidungsverantwortung der Hochschulen nahm zu. An die Stelle staatlicher Vorgaben traten Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschulen und die nachgelagerte Berichterstattung der Hochschule über ihre Vorgehensweise und den Grad der Zielerreichung. Das bedeutet, dass die Hochschulen nicht länger auf die Wirksamkeit staatlicher Förderprogramme setzen dürfen, sondern gefordert sind, eigene Konzepte zur Verwirklichung von Chancengleichheit zu entwickeln.

Gleichstellungspolitik ist eine Leitungsaufgabe der Hochschulen. Die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen, vor dem Hintergrund eines streng qualitätsgeleiteten Auswahlprozesses, muss integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzeptes jeder Hochschule sein und in ihrem Mission Statement, im Strategie- und Strukturkonzept sowie in der Grundordnung zum Ausdruck kommen. Die Hochschulleitung muss die Durchsetzung besserer Beteiligungswerte im Zusammenspiel mit den Fakultäten- und Fachbereichen durchsetzen. Gleichstellungspoltische Ziele müssen sowohl Eingang in die hochschulinterne Mittelverteilung finden als auch Gegenstand von Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen sein. Während mit Hilfe der Mittelverteilungsindikatoren ein genereller Anreiz zur Steigerung der Frauenanteile gesetzt werden soll, müssen im Rahmen der Zielvereinbarungen systematisch spezifische Zeitwerte für die einzelnen Fächer oder Fächergruppen definiert werden, die innerhalb eines vorher festgelegten Zeitraumes realistischerweise erreicht

werden können und über einen längeren Zeitraum nachhaltig gesteigerte Beteiligungswerte sicher stellen. Besonderes Augenmerk ist auf die Entwicklung der Zahl und des Anteils von Frauen an den Promotionen und der Qualifikation für eine Professur sowie auf den Frauenanteil an de Professuren zu legen.

- Im Bereich der von Männern überproportional nachgefragten Studiengänge der Ingenieur- und Naturwissenschaften ist aber auch der Anteil der Studienanfängerinnen ein wichtiger Indikator.
 - Der gleichstellungspolitische Prozess in der Hochschule muss transparent gestaltet werden. Im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung muss ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring stattfinden.
 - Das System individueller Förderbeziehungen, das für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses kennzeichnend ist, muss durch ein Konzept der aktiven und vorausschauenden Personalentwicklung abgelöst werden.
 - Im Bereich der Medizin und Laborfächer müssen. Konzepte für einen sinnvollen Einsatz von Schwangeren unter Berücksichtigung von Beschäftigungsverboten erfolgen.
 - Die Berufungsverfahren sollten mit dem Ziel der Objektivierung der Auswahl neu gestaltet werden.
 - Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Elternschaft und Karriere stehen die Hochschulen als Arbeitgeber im Wettbewerb mit den Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung. Sie müssen die Beschäftigungsbedingungen so gestalten, dass sie im Hinblick auf die Vereinbarkeit konkurrenzfähig sind.

Hochschulranking - Chancengleichheit für Frauen

Dislang veröffentlichten Hochschulrankings ist zu entnehmen, welchen Platz die Hochschulen zum Beispiel in der Qualität der Lehre bei einzelnen Fächern oder in der Quantität erfolgreicher Drittmitteleinwerbung bei Forschungsprojekten einnehmen. Die Chancen von Wissenschaftlerinnen hingegen, an einer der Hochschulen eine Professur zu erhalten, wurden bislang kaum beleuchtet. Seit nunmehr zwei Jahren veröffentlicht das Wissenschaftsministerium die Leistungsbilanz der Hochschulen Nordrhein-Westfalens in der Chancengleichheit in Form eines Hochschulrankings, das künftig jährlich fortgeschrieben wird.

In Nordrhein-Westfalen liegt der durchschnittliche Professorinnenanteil in 2006 bei 13,78 % (der davon abweichende ministeriell ausgewiesene Mittelwert von 14,29 % ist auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen). Zwischen den einzelnen universitären Einrichtungen und deren Medizinischen Einrichtungen im Lande ist eine große Spannbreite zu verzeichnen, wobei sich die Bergische Universität in einer vergleichenden Betrachtung gegenüber dem Vorjahr 2005 um einen Listenplatz verschlechtert hat. Allerdings liegen wir unseren Berechnungen zufolge trotzdem noch im oberen Mittelwertbereich.

Die große Differenz zwischen einzelnen Hochschulen hat einerseits mit Profil und Ausrichtung und den damit verbundenen Fächergruppen zu tun, die dort angeboten werden.

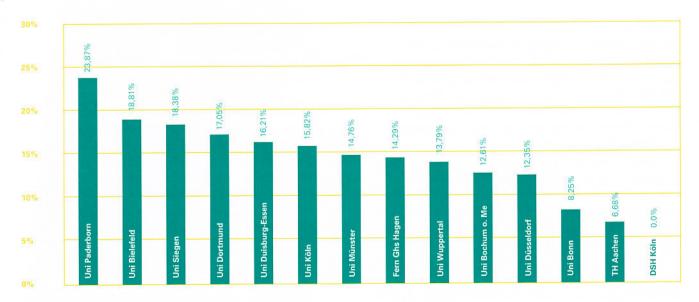


Abbildung: Anteil der mit Frauen besetzten Professuren – Universitäten incl. Medizinische Einrichtungen in 2006 (Quelle: MIWFT)

Die Spannweite resultiert aber auch aus unterschiedlichen Einstellungen zur Chancengleichheit für Frauen im Hochschulbetrieb. Das macht der Vergleich der Besetzung gleicher Fächergruppen an verschiedenen Hochschulen deutlich, wobei unsere Universität in einigen Disziplinen weit über dem Landesdurchschnitt liegt, in anderen Bereichen dagegen deutlicher Nachholbedarf erkennbar ist.

In der nachfolgenden Abbildung finden Sie einige ausgewählte Fächer, wobei unter der Säule "Universitäten" die Gesamtzahl der mit Frauen besetzten Professuren an der BUW ausgewiesen ist.



Fächerspezifischer Vergleich BUW und Land (Angaben in %)



Qualifizierungsprogr für Wissensc

Das Science Careers Center bietet im Sommersemester zwei weitere Module zur Qualifizierung für eine wissenschaftliche Karriere an.

Wissenschaftliches Publizieren und Strategien des Forschungs-Marketings

Das Seminar bietet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifikationsphase die Möglichkeit, Fragen rund um das Verfassen, Publizieren und Bekanntmachen einer Examens- und Doktorarbeit anzusprechen.

Seminarbeschreibung:

Ziel des Seminars ist es, den Prozess von der Themen- und Betreuerauswahl bis zum richtigen Verlag sowie Strategien der Bekanntmachung zu beleuchten, um den Gestaltungsrahmen für die eigene wissenschaftliche Arbeit voll auszuschöpfen. Zielgruppen sind Examinierte/PromovendInnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften.

Inhalte:

- > Themenauswahl
- › Auswahl der BetreuerInnen
- Die Suche nach dem richtigen Verlag
-) Gute Seiten schlechte Seiten
- Druckkostenzuschüsse
- > Wie mache ich meine Arbeit bekannt? Strategien nach der Diss.
-) Wissenschaftliche Aufsätze
- > Kriterien der Fachzeitschriften
- Tagungen und Workshops: Fachkulturen kennen lernen

Seminarleitung

Dr. Gudrun Schäfer, selbständige Beraterin für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Coaching und Karriereberatung für Wissenschaftlerinnen, www.transresearch.de

Termin und Ort:

24. Mai 2007; 9.00 bis 13.00 Uhr; an der BU Wuppertal: Campus Freudenberg / Gästehaus

Teilnahmegebühr:

15 Euro (Gebührenermäßigung möglich)

Anmeldung:

per E-Mail: hornstei@uni-wuppertal.de oder telefonisch unter 439-23 08.

Das Angebot ist auch unter: www.scc.uni-wuppertal.de abrufbar.

amm haftlerInnen – neue Seminare

Netzwerken und Selbstmarketing für Wissenschaftlerinnen auf Tagungen und Kongressen

Kontakte sind neben der wissenschaftlichen Fachkompetenz die Basis für den beruflichen Erfolg in der Wissenschaft. Kontakte werden insbesondere auf Kongressen aufgebaut und gepflegt. Kontakte stellt man, im Gegensatz zur wissenschaftlichen Expertise, überwiegend mündlich her.

Seminarbeschreibung:

Ziel des Seminars ist es, mehr Sicherheit für gekonntes Selbstmarketing, das Netzwerken und die Kontaktherstellung auf Kongressen und Fachtagungen zu gewinnen sowie den Gestaltungsrahmen in Vorträgen voll auszuschöpfen. Das Seminar schult den souveränen Auftritt auf dem wissenschaftlichen Parkett.

Die Teilnehmerinnen entwickeln kontextspezifische Selbstpräsentationen (mündliche Visitenkarten). Sie erproben rhetorische Stilfiguren und Techniken, die die Prägnanz des eigenen Ausdrucks erhöhen.

Inhalte:

- > Strategischer Statementaufbau
- Die mündliche Visitenkarte
-) Gut im Kontakt Small Talk gekonnt meistern
- > 5-Satz-Technik zur Steuerung der Diskussion
- > Kontakte pflegen und nutzen der schriftliche Nachschlag
- > Schlüsselworte im Kern des Vortrags platzieren und visuell unterstützen

Methoden

Videofeedback, Kurzvortrag, Kleingruppen und Einzelarbeit

Seminarleitung:

Dr. Anja Frohnen (impulsplus – beratung + coaching), www.impulsplus.com

Termin und Ort:

1,5 Tage; Mo. 25. Juni 2007, 10.00 bis 18.00 Uhr und Di. 26. Juni, 13.30 bis 17.00 Uhr; an der BU Wuppertal, Raum B - 06.01

Teilnahmegebühr

50 Euro (Gebührenermäßigung möglich)

Anmeldung

per E-Mail: hornstei@uni-wuppertal.de oder telefonisch unter 439-23 08.

Syon der Frauenuniversität nach Wuppertal



Name: Tina Erica Odaka Nationalität: japanisch

Alter: 29

Familienstand: verheiratet

Kinder: 1

Wohnort: Brest in Frankreich Beruf: promovierte Chemikerin

Tina Erica Odaka ist die bisher erfolgreichste Ochanomizu-Studentin in Wuppertal, die in den Jahren 2001-2004 ihre Doktorarbeit bei Prof. Dr. Per Jensen im Fachbereich C durchführte. Die Ochanomizu-Universität in Tokio ist eine von mehreren Frauenuniversitäten Japans.

Wo und wann haben Sie Abitur gemacht?

Im März 1995 an der High School, Fujisawa, Kanagawa, Japan.

Wo haben Sie Ihre Deutschkenntnisse für das Studium erworben?

Welche Prüfung haben Sie in Deutsch abgelegt, um in Deutschland studieren zu können?

Keine.

Haben Sie außerhalb Deutschlands studiert?

Ja, von April 1995 bis Mai 2001 Chemie an der Ochanomizu-Universität, Tokio, Japan.

Wann und wo haben Sie mit dem Studium in Deutschland begonnen?

Im Mai 2001 in Wuppertal. Mein Doktorvater Prof. Dr. Jensen in Wuppertal ist Experte auf dem Gebiet, das ich in meiner Doktorarbeit behandeln wollte.



Auf Einladung von Prof. Per Jensen, FB C, befanden sich zwei WissenschaftlerInnen der Ochanomizu University in Otsuka, Bunkyo-ku, Tokyo, zu Besuch an der Bergischen Universität Wuppertal.

Auf Wunsch von Frau Prof. Emeritus Dr. Shuko Fujieda, Center for Women's Education and Development, fand ein Treffen mit der Gleichstellungsbeauftragten statt. Frau Dr. Fujieda wurde begleitet von Ihrem Kollegen Yoshihito Mori, Ph. D., Associate Professor, Faculty of Science.

Foto v. links:

Gabriele Hillebrand-Knopff, Prof. Per Jensen, Yoshihito Mori, Dr. Christel Hornstein, Prof. Shuko Fujieda

Welchen Studienabschluss haben Sie wann erreicht?

Master of Science (März 2001; Japan) und Philosophiae doctor (Januar 2004, Wuppertal, Deutschland und Tokio, Japan).

Welche Zulassungsbedingungen mussten Sie erfüllen, um sich zu welcher Prüfung anmelden zu können?

Den Master of Science brauchte ich für die Doktorprüfung in Wuppertal und Japan.

Wie sahen die Prüfungen zu diesem Abschluss aus?

1. Doktorarbeit; 2. mündliche Prüfungen in Wuppertal und Tokio.

Wie waren Ihre Noten während des Studiums und im Examen?

Bestnoten während des Studiums; Doktorprüfung: magna cum laude.

Haben Sie im Rahmen Ihres Studiums Preise oder Auszeichnungen erhalten?

The Josef Pliva Prize (September 2000), die Ochanomizu University Presidential Commendation for Students (Januar 2001), den Sir Harold Thompson Memorial Award 2002 und den DAAD-Preis für hervorragende

Leistungen ausländischer Studierender (Dezember 2003).

Haben Sie studienbegleitende Tätigkeiten ausgeübt?

Ich war "teaching assistant".

Wie haben Sie Ihr Studium finanziert?

Mit Hilfe der Eltern, mit einem DAAD-Stipendium für sechs Monate und durch meine Arbeit als wissenschaftliche Angestellte an der Universität Wuppertal, finanziert durch DFG-Forschungsbeihilfe.

Welche beruflichen Pläne haben Sie realisieren können?

Eine Forschungstätigkeit in Frankreich an Ozeanographischen Forschungsinstituten in Brest.

Was sollte man im Zusammenhang mit Ihrem Studium in Deutschland auch wissen?

Empfehlenswert ist ein Deutschkurs; man sollte versuchen Kontakt zu anderen (deutschen) Studenten zu finden.

Aktualisiertes und ergänztes Interview,

Einstieg

Auch in diesem Jahr hat sich das Projekt SommerUni für Mädchen in Technik und Naturwissenschaften erfolgreich auf der Kölner Studienmesse "Einstieg Abi" präsentiert. In mehr als 600 Kontaktgesprächen mit Interessentinnen aus dem ganzen Bundesgebiet informierten die Projektbeschäftigten Jennifer Bredtmann und Daniel Winograd über das vielfältige Wuppertaler Angebot eines Probestudiums.



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Brüssel, den 23. Januar 2007

Seit heute hat das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle (2007), für das am 30. Januar auf dem ersten Gleichstellungsgipfel in Berlin der Startschuss fällt, eine neue Website. Zudem werden heute die Ergebnisse einer EU-weiten Umfrage zur Diskriminierungsbekämpfung veröffentlicht. Diese im Vorfeld des Europäischen Jahres durchgeführte Umfrage zeigt, dass mehr als der Hälfte der Europäer (51 %) die in ihrem Land getroffenen Antidiskriminierungsmaßnahmen für unzureichend halten und dass eine große Mehrheit der Befragten (64 %) der Meinung ist, Diskriminierungen seien ein weit verbreitetes Phänomen. Insgesamt bestätigen die Ergebnisse, dass die Europäer neuen Initiativen aufgeschlossen gegenüberstehen, wobei eine große Mehrheit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im Bereich der Beschäftigung befürwortet.

Vladimír Špidla, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, sagte: "Die Ergebnisse der heute veröffentlichten Umfrage zeigen sehr deutlich, dass Diskriminierungen nach Ansicht der Europäer immer noch weit verbreitet und dass die Bürger einschneidenderen Maßnahmen zur Bekämpfung von Vorurteilen, Intoleranz und Ungleichbehandlung gegenüber aufgeschlossen sind. Ich bin davon überzeugt, dass das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle (2007) eine lebhafte Diskussion über Vielfalt auslösen und den Bemühungen um eine wirksame Diskriminierungsbekämpfung neue Impulse geben wird."

Laut Umfrage sind in der EU nach wie vor nur relativ wenige Menschen über das geltende Antidiskriminierungsrecht informiert (das Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder der Rasse, des Alters, der sexuellen Ausrichtung, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung verbietet) - lediglich ein Drittel der EU-Bürger gibt an zu wissen, welche Rechte ihnen zustehen, falls sie diskriminiert oder belästigt werden sollten.

Deshalb wird mit dem Europäischen Jahr vor allem angestrebt, die Bürger über das geltende Diskriminierungsverbot und ihr Recht auf Gleichbehandlung zu informieren, die Chancengleichheit für alle zu fördern und die Vorteile der Vielfalt hervorzuheben. Damit die Kampagne möglichst viele Menschen erreicht, wird sie stark dezentralisiert sein und Hunderte von Aktionen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene umfassen. Dazu gehören Projekte wie die Vergabe von Auszeichnungen an private und öffentliche Unternehmen, die sich besonders um Vielfalt, Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und wirksame Bekämpfung von Diskriminierungen bemühen, Aufsatzwettbewerbe für Schulen zum Thema Respekt und Toleranz sowie Fortbildungsmaßnahmen für Journalisten im Bereich der Diskriminierungsbekämpfung.

An den Veranstaltungen werden sich diejenigen Personen und Organisationen beteiligen, die besonders großes Interesse am Erfolg der Kampagne haben. Dazu gehören Gewerkschaften, Arbeitgeber, NRO, Jugendgruppen, Zusammenschlüsse von Diskriminierungsopfern und lokale und regionale Behörden. Der dezentralisierte Ansatz wird die Fortsetzung der Aktionen des Jahres der Chancengleichheit auch über dieses Jahr hinaus ermöglichen und so für eine nachhaltige Wirkung vor Ort sorgen.

Die Antworten auf die Umfrage sind in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich ausgefallen, doch ist eine Grundaussage erkennbar: Die Europäer sind der Meinung, dass Diskriminierungen in ihrem Land nach wie vor weit

verbreitet sind (64 %), und sie wollen, dass dies anders wird. Eine breite Mehrheit der Europäer glaubt, dass Menschen mit Behinderungen (79 %), Roma (77 %), über 50-Jährige (69 %) oder Personen anderer ethnischer Herkunft (62 %) gesellschaftlich benachteiligt werden.

Gleichzeitig ist die Mehrheit der Bevölkerung in allen bis auf vier Mitgliedstaaten der Meinung, dass Menschen anderer ethnischer Herkunft als die übrige Bevölkerung die Kultur des eigenen Landes bereichern. Eine große Mehrheit glaubt, dass mehr Frauen in Führungspositionen (77 %) und in den Parlamenten (72 %) vertreten sein sollten. Außerdem sind viele der Ansicht, dass im Arbeitsleben mehr behinderte Menschen (74 %) und über 50-Jährige (72 %) gebraucht werden.

Als wichtigste Gründe für eine Benachteiligung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz wurden eine Behinderung und das Alter genannt. Nahezu 80 % der Befragten glauben, dass bei gleicher Qualifikation über 50-Jährige und Menschen mit Behinderungen geringere Chancen haben, eingestellt oder befördert zu werden, als unter 50-Jährige bzw. Personen ohne Behinderung. Viele (68 %) sind der Meinung, dass familiäre Pflichten für Frauen ein Hindernis beim Zugang zu Führungspositionen darstellen. Diese Ansicht wird in Spanien und Deutschland (beide 76 %) besonders stark vertreten.

Die neue Website wird über das gesamte Jahr der Chancengleichheit hinweg ein wichtiges Kommunikationsinstrument sein, das aktuelle Informationen über Aktivitäten bietet, an denen sich die Bürger beteiligen können; sie wird auf diese Weise Anregungen für verschiedene Aktivitäten liefern und Netzwerke fördern. Um sicherzustellen, dass das Jahr langfristige Wirkungen entfalten kann, wird die EU einige der besten in diesem Jahr entwickelten Ideen in ihr neues Programm für Beschäftigung und Solidarität (PROGRESS) aufnehmen, aus dem Maßnahmen im Zeitraum 2007-2013 finanziert werden. Die neuen Konzepte, neuen Ideen und neuen Impulse, die aus diesem Jahr hervorgehen,

werden die Anstrengungen der EU auf dem Gebiet der Gleichstellung und der Nichtdiskriminierung weiter vorantreiben.

Eine der Hauptinitiativen des Europäischen Jahres ist der Gleichstellungsgipfel in Berlin, auf dem der offizielle Startschuss fällt und an dem Spitzenpolitiker der EU, die zuständigen Minister für Gleichstellungsfragen sowie maßgebliche Vertreter der Zivilgesellschaft teilnehmen.

Weitere Informationen

Link zur Zusammenfassung der Eurobarometer-Umfrage http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jan/euro_baro_summary_de.pdf

Link zur EYEO-Website http://equality2007.europa.eu

Link zum Gleichstellungsgipfel in Berlin http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?&page_id=95

Merkblatt für Beschäftigte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Ziel des Gesetzes

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Benachteiligungen und Belästigungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts oder der sexuellen Identität.

"Rasse oder ethnische Herkunft"

Hierunter fallen z.B. Benachteiligungen auf Grund der Hautfarbe, der Abstammung oder des nationalen Ursprungs.

"Religion oder Weltanschauung"

Unter Religion ist der gemeinsame oder persönliche Glaube an eine oder mehrere übernatürliche Wesen (z.B. Gottheiten) zu verstehen. Geschützt wird die Freiheit des Glaubens und die Freiheit, diesen Glauben zu verwirklichen. Unter der Weltanschauung ist ein umfassendes konkretes Wertesystem zu verstehen. Allgemeine politische Gesinnungen werden hier von nicht erfasst.

"Behinderung"

Als behindert gelten Menschen, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

..Alter

Hierbei geht es um den Schutz älterer Menschen vor einer Benachteiligung gegenüber Jüngeren als auch umgekehrt der Jüngeren gegenüber den Älteren.

"Sexuelle Identität"

Hierunter fallen Benachteiligungen aufgrund heterosexueller, homosexueller, bisexueller, transsexueller und zwischengeschlechtlicher Neigungen.

Was ist eine Benachteiligung?

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität schlechter behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Was ist eine sexuelle Belästigung?

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dazu gehören auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Beschwerdestelle Frau Beate Märtin Gebäude B Tel.: 439-22 20

E-Mail: maertin@verwaltung.uni-wuppertal.de

Was sind die Konsequenzen eines Verstoßes gegen das Gesetz?

Beschäftigte dürfen nicht gegen das Benachteiligungs- und Belästigungsverbot verstoßen. Ein Verstoß kann erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen, von Abmahnung, Umsetzung und Versetzung bis hin zur Kündigung haben!

Verstößt der Arbeitgeber schuldhaft gegen das Benachteiligungsverbot, hat der/die Benachteiligte einen Anspruch auf Schadensersatz. Daneben besteht Anspruch auf Entschädigung wegen eines sog. immateriellen Schadens.

Diese Ansprüche müssen innerhalb einer Frist von 2 Monaten schriftlich geltend gemacht werden.

Sie haben bei einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz unter Umständen das Recht, Ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgeltes einzustellen, soweit dies zu Ihrem Schutz erforderlich ist (Leistungsverweigerungsrecht). Das Leistungsverweigerungsrecht besteht nur dann, wenn Sie sich vorher beim Arbeitgeber bzw. der Beschwerdestelle beschwert haben und der Arbeitgeber gegen die Belästigung bzw. sexuelle Belästigung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen ergreift. Unberechtigte Leistungsverweigerung ist jedoch Arbeitsverweigerung, die arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung haben kann!

Wer fällt unter den Begriff der / des Beschäftigten?

Beschäftigte sind: Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen,

Auszubildende,

Leiharbeiter/Leiharbeiterinnen, Bewerber/Bewerberinnen,

ehemalige Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmerähnliche Personen

Beschwerdestelle

Wenn Sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, vom Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen Ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen, haben Sie das Recht, sich bei der Beschwerdestelle, Frau Beate Märtin, Gebäude B, Tel.: 2220, E-Mail: maertin@verwaltung.uni-wuppertal.de zu beschweren. Die Beschwerde wird geprüft und das Ergebnis der Prüfung wird Ihnen mitgeteilt.

Dieses Merkblatt finden Sie auch unter folgendem Link: http://www.verwaltung.uni-wuppertal.de/ - Dokumentation - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz



Weitere Möglichkeiten, sich zu informieren, bietet die Antidiskriminierungsstelle der Bundesregierung. Kontakt:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Alexanderstraße 1, 10178 Berlin, Tel. 030 / 185 55-18 65, Fax -418 65, E-Mail: ads@bmfsfj.bund.de Unberührt von dem Recht, die Beschwerdestelle in Anspruch zu nehmen, besteht weiterhin für Beschäftigte und Studierende die Möglichkeit, sich in Fragen der Benachteiligung und Belästigung aus Gründen des Geschlechts oder der sexuellen Identität an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden (e-mail: frauen@uni-wuppertal.de).

Mehr als ein Gendermodul. Qualitative Aspekte des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozeß

Den Genderaspekt in den Bologna-Prozess zu integrieren, war zwar ein großer Fortschritt, das Anliegen allerdings so allgemein formuliert, dass es der weiteren Präzisierung bedarf. Dass es nicht ausreicht. Studiengänge um ein Gendermodul zu ergänzen und die Aufhebung von Geschlechterungleichheiten in den Studiengängen nur durch tief greifende und weit reichende Reformen an Hochschulen erreicht werden kann, wurde auf der Fachtagung "Mehr als ein Gendermodul", im Dezember 2004, an der Fachhochschule Dortmund, deutlich. Die dort erarbeiteten Handlungsanleitungen zu den qualitativen Aspekten des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozess werden nun durch theoretische Annäherungen von Wissenschaftlerinnen an das Thema vertieft und durch Artikel ergänzt, in denen Gleichstellungsbeauftragte und Genderexpertinnen an Hochschulen ihre aus der Praxis heraus entwickelten Konzepte vorstellen sowie Anregungen für die Umsetzung des Genderaspektes in die Studienreform vor Ort bieten.

Mit einbezogen werden Aspekte, die bisher im Rahmen des Bologna-Prozesses keine Beachtung gefunden haben, wie die Erkenntnisse der Internationalen Frauenuniversität oder die physische und psychische Gesundheit von Studierenden unter Berücksichtigung des Genderaspektes und die Umsetzung im Bologna-Prozess.

Die genderrelevante Qualität der Studienstrukturen und -inhalte ist in hohem Maße auch abhängig davon, ob bei Entscheidungen der Politik auf der europäischen Ebene die demokratietheoretischen Konzepte "Good Governance" und Gender Mainstreaming zum Einsatz kommen. Diesen Sachverhalt reflektierend geht das Buch auf neue Formen des modernen Lobbying und die politikwissenschaftliche Analyse von Gender in Governance-Strukturen ein.

Mit Beiträgen von: Sigrid Michel, Sigrid Metz-Göckel, Barbara Stambolis und Sabine Hering, Aylâ Neusel, Barbara Schwarze, Margret Bülow-Schramm, Marion Kamphaus und Nicole Auferkorte-Michaelis, Regina Milatov, Anna Müller und Christine Weiß, Sylvia Neuhäuser-Metternich, Anke Burkhardt, Sylvia Löffler

Herausgegeben von: Sigrid Michel, Sylvia Löffler Erschienen im: Kleine Verlag, 2006, ISBN 3-89370-411-6

»Wanderin der Steinzeit

Vielleicht haben sie sich, als sie sich getroffen haben, ja doch nicht nur erschlagen, sondern auch gemeinsam fortgepflanzt. Die Rede ist vom homo sapiens und dem Neandertaler. Einige Forscher schließen die Möglichkeit eines gemeinsamen Vorfahren nicht mehr gänzlich aus. Demnach könnte der moderne Mensch durchaus genetisches Material eines Neandertalers haben. Bei manchen Zeitgenossen gut vorstellbar.

Solchen Kopf zerbricht sich die amerikanische Autorin Jean M. Auel nicht und lässt ihre Steinzeit-Heldin Ayla bei einem Clan der Neandertaler leben und miteinander lieben. Das kleine Mädchen verliert durch ein Erdbeben ihre gesamte Sippe, irrt danach wie Gretel doch noch ohne Hänsel allein und hoffungslos verloren im steinzeitlichen Dickicht herum, wird schließlich von den Neander-

talern gefunden, aufgenommen und aufgezogen. Dabei unterscheidet sich Ayla durch ihre hohe Stirn, der kleinen Nase und dem "seltsam flachen Gesichtchen" deutlich von ihren Rettern. Das macht sie künftig zur Außenseiterin. Was mit "Ayla und der Clan des Bären" begann, ist mittlerweile zur Romanserie geworden und auf fünf Bände angewachsen. So kommt Ayla im vorläufig letzten Band "Ayla und der Stein des Feuers" mit ihrem Geliebten Jondalar, in der Dordogne an, wo wiederum sein Clan lebt, und sich in der Tat Zeugnisse prähistorischer Besiedelung, beispielsweise die Höhle von Lascaux, finden. So sind denn die Steinzeit-Romane der Jean M. Auel gut recherchiert, wenn auch die Abenteuer an manchen Stellen etwas zähflüssig und langatmig erzählt sind. Wer jedoch die graue Vorzeit liebt und gerne Geschichten darüber liest, ist mit den Romanen bestens bedient. Da stört es dann auch nicht, dass so manches recht bekannt vorkommt.

Jean M. Auel: Ayla und der Clan des Bären, Heyne Verlag, Taschenbuch 9,95 Euro Jean M. Auel: Aly und der Stein des Feuers, Heyne Verlag, Taschenbuch 9,95 Euro

{{

Susanne Christ, FB C

Geschichte Gestalten

›Veranstaltungen im Juni

Donnerstag, 14. Juni, 18.00 - 20.15 Uhr

Ein Blick hinter Kirchen - und Friedhofsmauern lässt die konfessionelle Verschiedenheit in diesem früheren Arbeiter - und heutigem multi-kulti Viertel sichtbar werden. Von katholisch, jüdisch bis lutherisch und reformiert, von freikirchlich bis muslimisch reicht das dortige Angebot. Mit Arbeit und Leben.

Treff: Bushaltestelle Thomaskirche (Bus 623), 4 Euro

Samstag, 16. Juni, 14.00 -16.15 Uhr

Die Elberfelder Hardt und ihre Geschichte(n)

Ein "wüst" Feld wird zu einem "Gebirge mit hübschen Anlagen" "für den rastlos arbeitenden Bürger drunten im engen Tal". Der Wundarzt Diemel, Gartengestalter Siesmeyer und der Stadtrat Eller hatten einen entschei -denden Anteil daran. Mit der VHS. Treff: Bushaltestelle Neuenteich (Aldi), 5 Euro

Donnerstag, 28. Juni, 17.00 -19.15 Uhr

Kirchgang einmal anders durch die Elberfelder City

Skurrile, heitere und ernste Geschichten von Glaubensvielfalt bis hin zu religiöser Unduldsamkeit im früheren Wuppertal. Treff: Kirche in der City, Kirchplatz, 5 Euro

>Kontakt

Elke Brychta

Historikerin, Pädagogin, Autorin Fon +49 (0)202 44 01 48 elke.brychta@geschichte-gestalten.de www.geschichte-gestalten.de

Anna -Maria Reinhold

Biografien, szenische Gestaltung

Weitere Informationen im Internet unter www.geschichte-gestalten.de



Vereinbarkeit - (k)ein Thema - gezeigt - erarbeitet

Nereinbarkeit von Familie und Beruf" und "die Position der Frau im Berufsleben" sind Themen, die mich schon seit meiner Studienzeit an der BUGH Wuppertal begleiten. Seit Juni 2006 bin ich bei der Stadtverwaltung Wuppertal in der Stabsstelle im Ressort Kinder, Jugend und Familie zuständig für die neue Koordinationsstelle "Familienbüro". Möglichst alle Informationen über "Familien-Maßnahmen" in Wuppertal laufen hier zusammen. Entscheidende Handlungsfelder dabei sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Stärkung von Bildung und Erziehung.

Ursprünglich bin ich an ganz anderer Stelle in der Stadtverwaltung gestartet. Nach dem Abitur habe ich eine Ausbildung zur Bauzeichnerin gemacht. Aber der Drang nach Neuem und Anderen hat mich schnell von hier aus weiter getrieben. Das Zeitfenster, das mir durch eine Verkürzung der Ausbildungszeit zur Verfügung stand, habe ich zu einem USA-Aufenthalt genutzt. Ein halbes Jahr als Aupair und drei Monate Reisen im

Anschluss haben mir die Welt von ganz anderer Seite gezeigt. Zurück in Deutschland war mir klar, dass ich meine Ausbildung weiter ausbauen wollte. Doch 1 Semester Bauingenieurwesen zeigte mir auch - die Baubranche wird nicht meine neue Zukunft. Ich wechselte den Studiengang und studierte von 1992 - 1997 Sozialwissenschaften an der Bergischen Universität Wuppertal.

Währenddessen habe ich halbtags weiter als Bauzeichnerin im Stadtplanungsamt gearbeitet.

Mit Abschluss der Diplomarbeit "Frauen in Führungspositionen", die ich bei Thyssen in Düsseldorf schreiben konnte, ereignete sich auch privat ein neuer Anfang. 1998 wurde meine Tochter geboren. Ziemlich bald darauf stellte sich auch ein neues Berufsfeld ein – ich wechselte vom Stadtplanungsamt zur Gleichstellungsstelle. Bis zur Geburt meines Sohnes 2001 arbeitete ich hier in einer vollen Stelle und anschließend mit verkürzter Arbeitszeit, hauptsächlich zu den Themen: Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Spätestens seit 2004 ist Familienfreundlichkeit bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur für mich ein Thema, sondern ist auch zu einem eminent wichtigen Thema für die Stadtverwaltung geworden. Peter Jung startete in Wuppertal als neuer Oberbürgermeister mit 6 strategischen Zielen. Das zweite lautete: "Umkehr des Trends der Stadtflucht; Entwicklung Wuppertals zu einer familienfreundlichen, lebensfrohen Stadt zum Wohlfühlen." Mit dem Projekt "Erfolgsfaktor Familie" hatte es sich also auch die Stadtverwaltung Wuppertal zur Aufgabe gemacht, kleine und mittlere Betriebe Wuppertals bei ihren Bemühungen, familienfreundliche Maßnahmen einzuführen, qualifiziert zu beraten. Ein Wettbewerb "GESUCHT: Wuppertals familienfreundlichste Unternehmen", den ich in Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsjunioren Wuppertal e.V. initiiert habe, findet 2007 bereits zum zweiten Mal statt. (siehe www.ffu-wuppertal.de)

Im Mai 2006 gründete Wuppertal das bundesweit 300ste Lokale Bündnis für Familien. Anlässlich der Gründungsfeierlichkeiten erklärte Peter Jung, Oberbürgermeister der Stadt Wuppertal: "Wir dürfen die Förderung der Familien nicht länger als Kostenfaktor sehen, sondern müssen sie als eine Investition in die Zukunft und eine Investition mit besonders hoher Wertsteigerung betrachten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss durch eine Kombination aus flexiblen Arbeitszeit-



modellen und Kinderbetreuungsangeboten auch tatsächlich umgesetzt werden können."

Mit dem Beitritt zum Lokalen Bündnis wurde in Wuppertal das Familienbüro als eine erste Maßnahme eingerichtet. Am 15. Mai 2007 wird das einjährige Bestehen des Wuppertaler Bündnisses mit all seinen engagierten Partnern gefeiert werden. Außer der Stadt Wuppertal sind weitere Bündnispartner:

CDU- Fraktion, SPD- Fraktion, Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen, FDP-Fraktion, WfW-Fraktion, Fraktion der Linkspartei.PDS, Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege, Bergische Universität, Deutscher Beamtenbund, Deutscher Gewerkschaftsbund, Evangelische Kirche, Industrie- und Handelskammer, Jugendring Wuppertal, Katholische Kirche, Stadtsportbund, Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände.

Meine Aufgabe ist es, vom Familienbüro aus Bündnisprojekte zu initiieren, koordinieren und zu steuern und natürlich auch weiterhin nachhaltig für ein familienfreundliches Wuppertal in der Öffentlichkeit zu werben. Insbesondere Wuppertaler Unternehmen versuche ich als Akteure des Bündnisses einzubinden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unserer Stadt weiter voran zu treiben.

In der Doppelfunktion als Geschäftsführerin der Lenkungsgruppe für eine familienfreundliche Stadt (Lokales Bündnis) und als Geschäftsführerin des Beirates für ein familienfreundliches Wuppertal bringe ich die richtigen Personen an einen Tisch. Durch Vernetzung, Kooperation mit Trägern und Einrichtungen im Bündnis sowie Beratungsangebote sollen Wuppertaler Unternehmen, Institutionen und Organisationen passgenaue Antworten auf die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten und die Fragestellung ihres Personalmarketings erhalten. Angedacht ist beispielsweise, dass Unternehmen Räumlichkeiten zur Verfügung stellen, in denen eine Tagesmutter bis zu fünf Kinder unter drei Jahren betreuen kann.

In einem neuen Internetauftritt "Familien willkommen" habe ich letztes Jahr alle Akteure, Angebote und Einrichtungen Wuppertals benutzerfreundlich zusammengefasst, die sich um das Thema Familie gruppieren. Für die Wuppertaler Bürger etabliert sich somit erstmalig eine Lotsenfunktion unter einer Adresse, die alles rund um das Thema "Familie" enthält. In den Themenschwerpunkten: Schwangerschaft und Geburt, Kinderbetreuung, Schulen, Unternehmen fördern Eltern, Freizeit und Sport, Beratung und Hilfe findet der User unabhängig von der Einrichtung alle Angebote Wuppertals. www.wuppertal.de/familien-willkommen/

In den heutigen Zeiten des demographischen Wandels, einer steigenden Stadtflucht sowie den zunehmenden Schwierigkeiten von Kindern, Jugendlichen und Familien hat sich das Thema "Familie und Beruf" wie auch die "Stärkung von Bildung und Erziehung" zum Dreh- und Angelpunkt für die Lebensqualität aller Wuppertalerinnen und Wuppertaler entwickelt. Hier habe ich ein spannendes und weites Arbeitsfeld für mich gefunden.



Anke Vaupel Familienbüro der Stadt Wuppertal



Termine

Sommer 25.6. - 29. 6.2007 Kanufahren in Beyenburg

2.7. - 6. 7.2007 Kanufahren in Beyenburg

30.7. - 3.8. 2007 Rund um die Uni

Herbst 24.9. - 28.9.2007 UniHalle

Interessierte neue Eltern erhalten nähere Informationen im Gleichstellungsbüro oder auf unserer Homepage

www.frauen.uni-wuppertal.de/projekte

Die Anmeldezeiten werden rechtzeitig in den Hausmitteilungen veröffentlicht.

Die neue Internetadresse der Krabbelgruppe lautet: www.unizwerge.de.vu

Der Still- und Wickelraum befindet sich in: U-08.01





