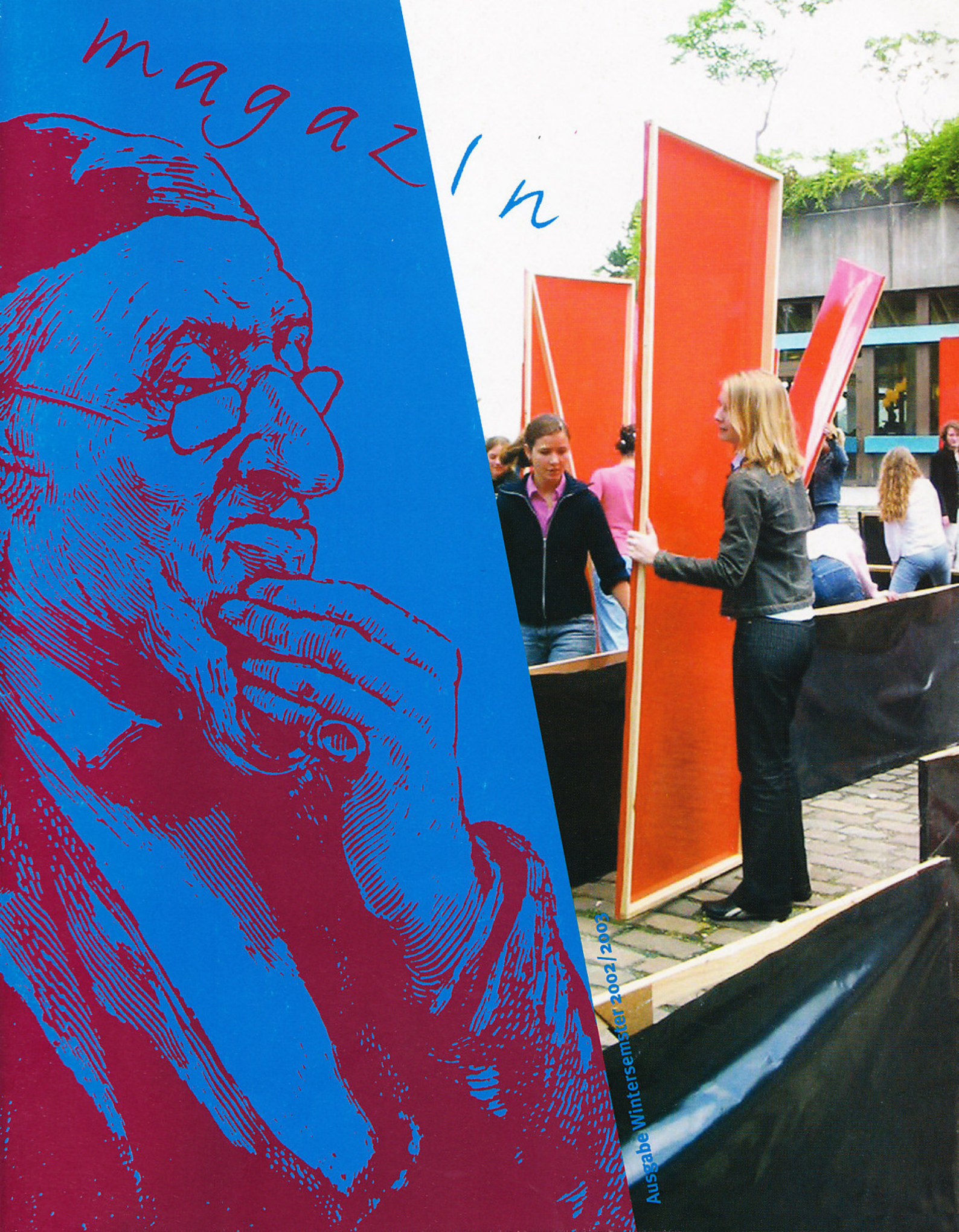
magazin



Ausgabe Wintersemester 2002/2003

_Editorial _3

_voll vital
Prof. Ursula Ringleben _4
Dr. Monika Lengelsen _6
Heyka Lengelsen _7
Irina Jeshowa _8

_stark bewegt
Wege in die Wissenschaft _10
Evaluation _12
Graduiertenförderung _14
Weiterbildung _16
Vom Krisen- zum Chancenmanagement _18
Modernisierung BAT _21
Equal pay _22
Abenteuer Epukiro _24

_Gleichstellungskommission
Mediator Prof. Weiler _26
Indikatorisierte Mittelzuteilung _27
Fachtagung "Gender Mainstreaming" _32

_unter uns
ESG _33
Präsentation FB 6 _35

_SommerUni
5 Jahre - eine Bilanz _36

_Kind und Kegel
Antrittsbesuch _39
Prokids _39
Kinderfreizeittermine 2003 _40

_Aktuelles
Novellierung des HG _41
FrauenUni _42
BLB _42

_Impressum _43

EDITORIAL

Mit einer Mischung aus "gelehrter" Skepsis und "jugendlicher" Neugier begleiten wir den Reformprozess an unserer Hochschule. So spielerisch leicht wie die roten Wände bei der choreographischen Rauminszenierung auf dem Campus Grifflenberg bewegt worden sind, können die Wände zwischen den Disziplinen nicht verschoben werden. Es bedarf eines guten Zusammenspiels aller Hochschulangehörigen, Visionen nicht nur zu entwickeln, sondern auch umzusetzen.

Dr. Christel Hornstein
Gabriele Hillebrand-Knopff
Andrea Hoffmann

ARCHITEKTIN AUS BERUFUNG
EIN SELBSTPORTRAIT

Die Faszination für die Architektur begleitet mich seit dem Nachdenken über meinen zukünftigen Beruf. Architektur studiert habe ich dann an der Hochschule für Bildende Künste in Hamburg. Durch die Studienstiftung des Deutschen Volkes erhielt ich ein postgraduated Stipendium. Ich entschied mich für die Architectural Asssociation School of Architecture in London, weil dort Mitglieder der damals aufsehenerregenden archigram Gruppe lehrten.
Das war Ende der 60er Jahre und interessanterweise sind die futuristischen Ideen dieser Zeit heute wieder aktuell. Beispiele dieser Architektur werden tatsächlich erst heute gebaut.
Die kritische Auseinandersetzung mit der vorherrschenden Architekturauffassung der 70er Jahre – Großform und Massenwohnungsbau – war der Ausgangspunkt für mein architektonisches Selbstverständnis.

Der Bau des Bürgerhauses Hochdahl, das Ergebnis eines gewonnenen Wettbewerbes gemeinsam mit Wolfgang Pohl und Holger Drees, war die Weiterentwicklung des Themas „ Kritik an der Großform“: Entwicklung einer eigenen Formensprache durch Gliederung in kleine Einheiten, individuelle Häuser mit unterschiedlichen Funktionen, Überlagerung von orthoganaler und diagonaler Struktur, Differenzierung in der Materialwahl und Fassadenentwicklung. Die Auseinandersetzung mit einer prozeßhaften Architektur prägte den Entwurf. Die Primärstruktur war das "Gerüst“ für unterschiedliche Nutzerwünsche und Nutzeranorderungen. Die zentrale Halle als Treffpunkt für unterschiedliche soziale Gruppen war ein wichtiges, gemeinschaftsbildendes Element des Entwurfs. Für dieses Bauwerk erhielten wir 1980 den Preis des Deutschen Stahlbaus.

Seit Anfang der 80er Jahre befasse ich mich zunehmend mit Themen, die das ökologische, umweltgerechte Bauen betreffen. Städtebau-liche Wettbewerbe und Architekturaufgaben mit diesem Schwerpunkt sind die Ergebnisse dieser Auseinandersetzung. Seit 1983 bin ich auch als Hochschullehrerin für Architektur, zuerst in Essen an der Gesamthochschule und seit 1989 an der Universität-Gesamthochschule Wuppertal tätig.
Ich lehre die Fächer Baukonstruktion und Entwerfen. In der Arbeit mit Studierenden verstehe ich mich in erster Linie als professionelle Moderatorin, weniger als die „allwissende“ Expertin. Ich erprobe mit Studierenden Methoden der Konzeptfindung, die jedem Studierenden die Möglichkeit eröffnen, aus dem eigenen Selbstverständnis und der daraus abgeleiteten Aufgabenanalyse Entwurfsstrategien zu generieren. Im Kontext mit den „gängigen“ Architekturtendenzen entscheide ich mich immer für eine Architektur mit guter Gebrauchsqualität und prozeßorientierten Entwurfsansätzen.

In diesem Zusammenhang habe ich das IBA Projekt „Alternatives Wohnen“ Recklinghausen – Süd (mit Christa Reicher) als spannende neue Aufgabe und als Herausforderung begriffen.
Die zentrale Frage hierbei war: was kommt raus, wenn Nutzer an der Planung mitarbeiten?
Die Idee von einem baulichen Experiment faszinierte mich: das offene Gerüst, die bewegliche Fassade, Selbstbauzone für die Nutzer. Technische Probleme und Kostengründe ermöglichten die Realisierung nur bedingt. Die Auseinandersetzung mit diesem Projekt provozierte neben dem technischen Experiment auch das Interesse am sozialen

Experiment: die Suche nach wirklichen neuen Wohnformen, intensivern Formen des gemeinschaftlichen Zusammenlebens, Innovationen bei Wohngrundrissen und Gebäudeorganisationen. Real führte die Nutzerbeteiligung zur Ernüchterung: das primäre Interesse der Nutzer an der eigenen Wohnung, die Rückführung der Wohnleitbilder auf bekannte Formen von Gebäu-den und Grundrißorganisationen, die Reduktion der Vielfalt von gemeinschaftlichen Angeboten auf wenige, kanalisierte Aktivitäten. Rückblickend bleibt natürlich die Frage nach neuen Erkenntnissen durch ein realisiertes Experiment unbeantwortet.

Die intensive Arbeit mit den Nutzern hat dennoch Spuren in der Architektur und bei den Bewohnern hinterlassen; dies ist für mich Erfolg und Befriedigung zugleich. Für mich ist die Beteiligung als sozialer Prozeß, der auch über die Bauphase hinausreicht, sehr erstrebenswert und reizvoll, erfordert aber die eigene Kraft als Architektin aufs äußerste. Die Tatsache , dass die Nutzer sich über den Planungsprozeß als feste Gruppe zusammengefunden haben und ihre hohe Identifikation mit der Wohnanlage und ihren Wohnungen, befriedigt – dafür hat sich der besondere Einsatz gelohnt. Die nachfolgenden Projekte und Bauaufgaben sind von diesen Erfahrungen geprägt.

Im Wandel der Zeit vollzieht sich auch der Wandel der Architektur. Ich bin immer bestrebt, meine Lehre am Aktuellen zu orientieren. Das neue Thema heißt: Architektur in der Informationsgesellschaft. Ein modernes Unternehmertum (corporate identity) prägt zunehmend die Architektur. Man kann sagen, dass der für die 60er Jahre so typische, am Bauherrn orientierte Ansatz nach und nach von „unternehmerischen" auf Eigeninitiative setzenden Verhaltensweisen verdrängt worden ist. Die Zeit, wo Auftraggeber den Architekten klare Anweisungen zu geben pflegten, ist vorbei, heute erteilen Bauherren manchmal Aufträge ohne konkrete Anweisung. Die Bauherren von heute erwarten vom Architekten vornehmlich die Berücksichtigung von Bauvorschriften, Ressourcen, Nachhaltigkeit etc... und wünschen, dass Gegebenheiten möglichst effizient genutzt werden In diesem Sinne habe ich Studierende der BUGH im Rahmen einer Diplomarbeit im SS 01 mit dem Thema „horizontale Dichte / neue Wohn- und Arbeitswelten" in der Brückenauffahrt zu einer Kölner Rheinbrücke konfrontiert. Nach dem jeweiligen Selbstverständnis und der besonderen Architekturauffassung entstanden unterschiedlichste Entwürfe: Es wurden Entwürfe entwickelt, die ihre Prägung aus der Bewegung erfahren und zu fließenden Skulpturen werden und dementsprechend einen instabilen sich verändernden Zustand suggerieren. Ganz gegensätzlich dazu wurden mehr rationale Entwürfe für Patiohäuser vorgeschlagen, die sich modular zu Wohnclustern zusammenfügen. Oder organische Formen - der Biologie entnommen – die sich parasitär mit dem Brückenrand verklammern. Die Arbeiten erwähne ich hier nur exemplarisch, um den Zusammenhang zwischen Thema und der Vielfalt der möglichen Ergebnisse aufzuzeigen.

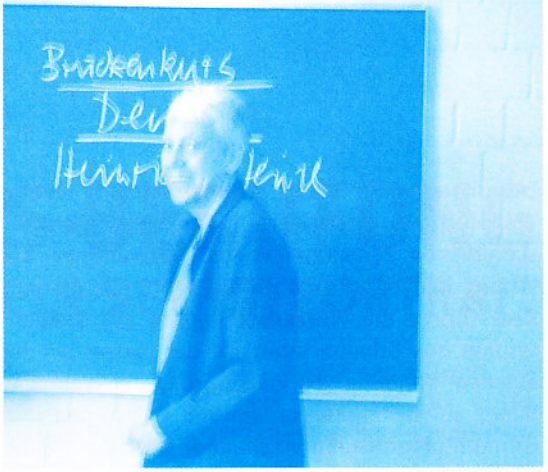
Die Arbeit mit Studierenden und die Arbeit in meinem Büro ist gleichermaßen immer davon geleitet, für die jeweilige gesellschaftliche und ökonomische Realität Strategien zu entwickeln, mit denen die architektonische Qualität von Räumen zum Ereignis gesteigert und mitgestaltet werden kann.

In meiner Rolle als Frau in einem eher „männlichem" Beruf erfahre ich keine Vorbehalte, das mag an der Routine, die ich in der langen Zeit meiner Tätigkeit als Architektin erworben habe, liegen. Manchmal schmerzt die Erkenntnis, das dies um den Preis eines intensiveren Privatlebens geschieht, und oft bin ich auch stolz auf das Privileg.

Prof. Dipl.-Ing. Ursula Ringleben,
Fachbereich Architektur

FRAUENFÖRDERUNG

ODER AUF DIE BEDINGUNGEN KOMMT ES AN



Der Corpus der BU ist jüngstens von seiten des Mediators, Prof. Dr. Hans N. Weiler, auf das genaueste seziert und das Ergebnis in einem opulenten Werk mit dem Titel „Verstehen – Vermitteln – Gestalten" publiziert worden. Da werden die Schwächen, aber auch die Stärken der vor 30 Jahren in bildungspolitischer Begeisterung auf Schusters Wiese gegründeten Gesamthochschule Wuppertal aufgelistet.

Zu den Stärken dieses neuen Hochschultyps gehört aus Sicht des Mediators die Professionalität der Förderung von Wissenschaftlerinnen, die in Zukunft noch deutlicher an Profil gewinnen sollte. In der jungen weiblichen Bevölkerung lägen noch beträchtliche Reserven für die Rekrutierung talentierter Studentinnen, vor allem für die Ingenieur- und Naturwissenschaften. Mit ihrer Ausschöpfung könne die BU einen qualitativ und quantitativ bedeutsamen Pool von zusätzlichen Studieninteressenten erschließen.

Soweit die pragmatischen Äußerungen des Mediators im Jahr 2002 zum Thema Frauen in der Wissenschaft. Und hier nun ein ergänzender Blick zurück – nicht im Zorn – auf das akademi-sche Leben einer weiblichen Hochschulangehörigen an der GHW/BU, dem weniger der Charme innovativer Zukunftsentwicklung zu eigen ist, als dass er die Graswurzelsicht einer Betroffenen wiedergibt.

1973 schien das Modell Gesamthochschule den von der Bildungseuphorie der 68er Infizierten der geeigneteste Hochschultypus zu sein, um Kooperation, Integration und Interdisziplinarität in Forschung und Lehre zu verwirklichen. So entwickelte der FB 4, an dessen Installation ich als Assistentin mitwirkte, ein gemeinsames Grundstudium für alle Lehramtsstudierenden. Anglisten, Germanisten und Romanisten boten interdisziplinäre Lehrveranstaltungen an, und Leistungsnachweise konnten wechselseitig anerkannt werden. Die angestrebte enge Verzahnung von Theorie und Praxis, die Verbindung unterschiedlicher Hochschultypen – heute als nicht gelungen angesehen – führte damals dazu, dass akademische Autarkiementalität synergetisch in wissenschaftliche Teamarbeit transformiert wurde. Hochschullehrer, akademischer Mittelbau und Studierende errichteten gleichgewichtet die neue Universität, in der auch Wissenschaftlerinnen erwünscht waren. Um ihnen, so auch mir, und den Studierenden die Vereinbarkeit des bis dahin nahezu Unvereinbaren, die von Beruf und Familie, zu ermöglichen, wurde ein Hochschulkindergarten, auch dieser eine Institution besonderer Art, gegründet.

Erzieherinnen, ein Erzieher und Eltern trugen gemeinsam die Verantwortung für Lerninhalte, für das Putzen der Räume, die Sicherung der Finanzen und Familienausflüge in das Umland. Der Kindergarten, über der Mensa gelegen, war räumlich und inhaltlich eng mit dem Hochschulleben verbunden. Zukünftige Lehrer und Lehrerinnen erprobten schon einmal am lebendigen Vorschulobjekt ihre pädagogischen Fähigkeiten; nicht unbedingt zum Nachteil ihrer Probanden und Probandinnen, zu denen auch meine Tochter gehörte, die nach Lehr- und Wanderjahren an anderen Hochschulen in den Dienst der Bibliothek der BU getreten ist. So findet aus meiner eigenen familiären Sicht das Thema Frauen in der Wissenschaft seine Fortsetzung.

War die Errichtung eines Hochschulkinder-gartens fast weniger als ein erster Schritt zur Förderung von Wissenschaftlerinnen an der BU, und ist auf diesem Gebiet inzwischen Profes-sionalität anzutreffen, so behindert trotz aller bisher gemachten Fortschritte auch heute noch das weiterhin starre Zeitgerüst der wissenschaftlichen Ausbildung die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie für Frauen. Dann bleibt es doch bei der einen oder anderen Alternative, im günstigsten Fall gelingt ein Kompromiss. Die Mutter wechselt, so wie ich, nach forschungsintensiver Assistentenzeit in der Arbeitsstelle 18. Jahrhundert in den lehr- und beratungsintensiven Brückenkursbereich und veröffentlicht einen Sohn.

Dr. Monika Lengelsen,
Brückenkursbüro

FRAUEN IN DEN NATURWISSENSCHAFTEN

Bei der Zustimmung, einen Beitrag zum MagazIn zu schreiben, bewegte mich u.a. die Frage, warum Frauen in Wissenschaft und Forschung - vor allem in den naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen - noch immer deutlich unterrepräsentiert sind und die Wahl der Studienfächer hierzulande offenbar stark geschlechtsspezifisch erfolgt.

Meine eigene Entscheidung für ein naturwissenschaftliches Studium entsprang einem grundsätzlichen Interesse an Fragestellungen aus den verschiedenen naturwissenschaftlichen Bereichen. Daher erschien mir die Mineralogie als die Disziplin, die wie keine andere, durch ihre besondere Stellung zwischen der Geologie einerseits und der Physik, der Chemie und auch der Werkstoffkunde andererseits, faszinierende Möglichkeiten zur interdisziplinären wissenschaftlichen Arbeit eröffnet. So begann ich an der TU Clausthal, einer traditionell männlich geprägten Domäne der Geowissenschaften, meinen Studien- und Forschungsweg. Dem Studium mit Schwerpunkt Kristallographie folgte eine Diplomarbeit über supraleitende Oxidkeramiken. Nach der Dissertation in der Fachabteilung Geochemie arbeitete ich an einem Forschungsprojekt im Bereich der Deponietechnik und übernahm die Leitung des chemischen Labors am Institut für bergbauliche Verfahren. Ein 10-jähriger Ausbildungsweg, der erwarten lassen konnte, eine entsprechende berufliche Fortsetzung zu finden.

Doch das Interesse an NaturwissenschaftlerInnen schien während meiner Bewerbungszeit auf dem inner- und außeruniversitären Arbeitsmarkt nicht besonders ausgeprägt zu sein. Daher entschied ich mich zu einem Perspektivwechsel von der Forschung zum wissenschaftlichen Bibliothekswesen.

Seit April dieses Jahres arbeite ich als Fachreferentin für Chemie, Biologie und Geographie an der BU und betrachte interessiert, wie sich die Hochschule in Hinblick auf die Förderung von Wissenschaftlerinnen, besonders in den naturwissenschaftlichen Disziplinen, in Zukunft entwickeln wird.

Heyka Lengelsen,
Universitätsbibliothek

RUSSISCHE SEELE
UND BERGISCHES WETTER

Meine Teilnahme am Projekt „SommerUni 2002", die sich kurzfristig ergeben hatte, brachte ereignisreiche Wochen mit sich. Auch dieses Mal faszinierte mich die bekannte deutsche Genauigkeit und gute Organisation. Und wieder (!) bot sich eine Gelegenheit, interessante und sympathische Leute kennen zu lernen: begeisterte und motivierte Schülerinnen, engagierte Tutorinnen sowie nette und freundliche Kolleginnen.

Warum wieder? Unwillkürlich kommen in Erinnerung diejenigen, von denen ich auf dem Wege zur Promotion Unterstützung erfahren habe. Ich denke an sie auch dann, wenn ich hin und wieder gefragt werde, wie es dazu gekommen ist, dass ich in Deutschland und hier gerade an der Wuppertaler Uni promoviere. Aus meiner Selbstdarstellung wird zu ersehen sein, dass ich nichts anderes bin als eine von Tausenden russischer Studentinnen oder eine von Hunderten russischer Doktorandinnen. Aber ich kann den Leserinnen versprechen, dass sie von ein paar ungewöhnlichen Situationen aus meinem Leben erfahren.

Gefragt, was ich einmal werden wollte, antwortete ich schon im Alter von 7 Jahren ‚Lehrerin'. Mit 10 konnte ich schon präzisieren ‚Deutschlehrerin'. Wegen mangelnder Zukunftsperspektiven Anfang der 80-er – LehrerInnen kamen zu dieser Zeit im Schuldienst immer schlechter unter – entschied ich mich später für einen anderen Beruf ‚Ärztin'. Meine Berufskarriere fing ich als ausgebildete Kinderkrankenschwester an einer Schule an. Die Arbeit an der Schule lag mir, aber die Tätigkeit als Krankenschwester reichte mir nicht mehr aus. So habe ich von diesem Berufswunsch, der ja an sich nur eine Notlösung war, Abschied genommen und mein Studium im Fach „Romanisch-germanische Philologie" angefangen, um doch Lehrerin zu werden, wie ich ursprünglich gewünscht hatte. Bald nach Studienbeginn verspürte ich den Wunsch, in Deutschland zu promovieren. Nach Beendigung meines Studiums hatte ich doch Glück und bekam eine Stelle als Fremdsprachenlehrerin für Deutsch an einem Gymnasium. Oft machte ich meine Eltern, meinen Mann und meine Tochter geradezu verrückt mit meinem sehnlichsten Wunsch: Promotion in Deutschland.

Meine erste Reise nach Deutschland unternahm ich 1993 anlässlich der Teilnahme an der X. Internationalen Deutschlehrertagung in Leipzig. Ich war sehr begeistert von der freundlichen Atmosphäre an der Leipziger Uni und vor allem von der Gastfreundschaft der Gastfamilie, bei der ich untergebracht war. 1994 machte ich dann noch eine Weiterbildung in Leipzig am Herder-Institut. Es folgten zwei weitere Aufenthalte in Marburg in den Jahren 1995 und 1996. Und mein Wunsch, meine Dissertation in Deutschland zu schreiben, wurde immer stärker. Nein, ich gehöre nicht zu den „Neuen Russen", die ohne Weiteres ihre Reisen ins Ausland finanzieren können. Ich bin diejenige, die, statt in Urlaub zu fahren, ihr Geld für die Weiterbildung und Vertiefung ihrer Kenntnisse ausgibt.

1997 kam ich an die Bergische Universität Gesamthochschule Wuppertal. Wieso gerade nach Wuppertal?

Von meinem allergrößten Wunsch erzählte ich meiner neuen Bekannten aus Wuppertal, die ich

auf dem Weg nach Marburg auf dem Bahnhof kennen gelernt hatte. Diese Bekannte lud mich ein und zeigte mir u.a. während der Stadtrundfahrt die Wuppertaler Uni. Ihre Bemerkung: „Du könntest hier promovieren" nahm ich sehr skeptisch auf. Ich hielt es für aussichtslos, allein aus finanziellen Gründen. Dank der großen Unterstützung dieser engagierten Frau, der Akzeptanz und des Verständnisses meiner Eltern und meiner Tochter (nicht meines Mannes!) ist es mir gelungen, einen langgehegten Traum zu erfüllen. An dieser Stelle sei meiner Bekannten und ihren netten Verwandten besonderer Dank ausgesprochen. Viele sagen, dass mir diese Frau der liebe Gott geschickt hat. Wenn es so ist, dann dürfte er mir noch mehrere wohlwollende Menschen geschickt haben.

Bei dem Vorstellungsgespräch im Akademischen Auslandsamt der Wuppertaler Uni habe ich einen Zettel bekommen, auf dem der Name meines Prüfers stand (ich sollte die Prüfung zum Nachweis der deutschen Sprachkenntnisse ablegen). Damals ahnte ich nicht, was hinter dem Namen Prof. Dr. Jürgen Baurmann steckte. Mein Prüfer, ein scharfsinniger und aufmerksamer Zuhörer, von Natur aus ein sehr guter Psychologe und Pädagoge und ein sehr feiner Mensch wurde bald mein verständnisvoller Doktorvater. Ich ging auf das Angebot von Professor Baurmann ein und entschied mich für das Thema „Schreibprozesse von russlanddeutschen Kindern und Jugendlichen im Rahmen des Zweitsprachenerwerbs". Im Rahmen meiner Doktorarbeit hoffe ich, meine Berufserfahrungen verwerten und in meine Wuppertaler Lehrtätigkeit im Bereich „Deutsch als Fremdsprache" sowie „Russisch als Fremdsprache" einfließen lassen zu können.

Wenn ich mich dazu äußere, wie ich in den ersten zwei Jahren (1997-1999) meine Ausbildung und mein Berufsleben in Deutschland erlebte, soll hier wieder der Name meines wissenschaftlichen Betreuers erwähnt werden. Er konnte so gut wie kein anderer nachvollziehen, wie schwer ich es hatte, mich zu Beginn des Studiums zu integrieren, und dass mein Studien-alltag nicht nur durch das Studium an sich, sondern auch durch die Sorge um die Finanzierung meines Aufenthaltes in Deutschland geprägt war. Ich wurde von meinem Doktorvater immer bestärkt. 1998 hatte ich das Glück, zwei Jahre ein Graduiertenstipendium zu erhalten. Die Zeit, in der ich mich nur auf meine Dissertation konzentrieren konnte, war arbeitsreich.

Mit der Zeit wurde meine Sehnsucht nach meiner Tochter immer größer. Die Nachricht, dass meine Eltern nicht mehr in der Lage waren, mein Kind zu betreuen, warf alle meinen Pläne über den Haufen. Ich entschloss mich, meine Tochter nach Deutschland zu holen. Der ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten Frau Dr. jur. Margot Gebhardt-Benischke und der Frauenbeauftragten Barbara Weis ist es zu verdanken, dass alle Schwierigkeiten überwunden wurden und meine Tochter zu mir kommen konnte. Ich stellte mir damals nicht vor, was auf mich zukam. Die Integration meiner Tochter und alle anderen damit verbundenen Veränderungen nahmen mich sehr stark in Anspruch, wodurch sich mein Abgabetermin verschob. In den letzten Jahren meines Aufenthalts in Deutschland lernte ich als alleinerziehende ausländische Doktorandin, mit Schwierigkeiten umzugehen.

Es hat sich ergeben, dass aus der Schilderung meines Werdegangs ein Dank wurde. Und ich will daran nichts ändern. Denn der Weg bis heute wurde mitbestimmt durch Begegnungen mit Menschen, denen ich sehr viel zu verdanken habe.

Ich bin gespannt, was die Zukunft bringt.

Irina Jeshowa,
Promovendin im FB 4

Warum ist der akademische Karriereweg noch immer vorrangig eine Laufbahn für Männer?
Nach den Ursachen forschte auch das letzte Teilstück des Forschungsprojektes "Wege in die Wissenschaft". Dieses Mal wurden 10 Frauen und 24 Männer, die sich an der Bergischen Universität habilitieren, anhand offener Leitfragen interviewt.

Als ein zentrales Ergebnis läßt sich festhalten, dass bei den Habilitierenden keine signifikanten Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Strategien bei der Karriereplanung aufzufinden sind. Auch die unterstützenden und behindernden Faktoren zur Durchsetzung der Karriereabsichten sind mannigfaltig. Geschlechtsspezifische Unterschiede treten hier eher subtil zu Tage. Offenes Diskriminierungsverhalten gegenüber den Nachwuchswissenschaftlerinnen kommt nach ihren Angaben seltener vor. Wichtiger aber noch, es stellt für die betroffenen Frauen keine Behinderung dar. Ein Großteil der Befragten beschreibt die Universität als Quasi - Feudalsystem, das von persönlichen Abhängigkeiten gekennzeichnet ist. Als problematisch wird gesehen, daß mit dem Arbeitsverhältnis an der Universität gleichzeitig ein Qualifikationsver-hältnis besteht, Vorgesetzte(r) und Mentor(in) in einer Person zusammenfallen. Dies bedeutet eine doppelte Abhängigkeit, die sich in vielen Fällen darin dokumentiert, dass die betroffenen NachwuchswissenschaftlerInnen einen hohen Grad an Loyalität für ihre Vorgesetzten aufbringen, verbunden mit der Bereitschaft, mehr und andere Aufgaben als die vertraglich vorgesehenen zu übernehmen.

Nichts desto trotz haben die Habilitierenden einen (beinahe) ungebrochenen Glaube an die Freiheit in Bezug auf das wissenschaftliche Arbeiten an der Universität. Der Grad der Selbstbestimmung darüber, was, wann, wie (viel) und wo geleistet werden soll, wird als außerordentlich hoch im Vergleich zu anderen Berufsfeldern eingeschätzt. Gleichzeitig legen sie hohe Maßstäbe an die Qualität der eigenen Arbeit an und verfechten durchweg das Leistungsprinzip. Obschon sie alle die Erfahrung gemacht haben, dass die eigene Leistung, ungeachtet ihrer Qualität, keine Garantie dafür bietet, die beruflich gesteckten Ziele erreichen zu können. Die Freiheit besteht nicht darin, vom Leistungsdruck befreit zu sein, sondern darin, freiwillig Höchstleistungen zu erbringen bzw. sich ausschließlich der Wissenschaft zu verschreiben.
Die habilitierenden Frauen sehen sich noch stärker als ihre Kollegen damit konfrontiert, die Fähigkeit zu Höchstleistungen beweisen zu müssen. Diese Einschätzung wird durch die Aussagen der befragten Männer bestätigt. Spezielle Frauenförderprogramme werden ambivalent beurteilt. Alle befragten Frauen befürchten die Abwertung ihrer Leistung durch den Status der "Quotenfrau". Die Männer dagegen fürchten die "Quotenfrau" als eine unzulässige, das Leistungsprinzip unterlaufende Konkurrenz, die es daher im Vorfeld abzuwehren gilt. Dies äußert sich nach Aussagen Befragter darin, daß Frauen disqualifiziert und auf Berufungslisten nicht oder gezielt schlecht plaziert werden. Offenbar erweist sich das "Old-boys-network" der amtierenden Professoren als äußerst wirksamer Ausgrenzungsmechanismus von Frauen.

Die Hälfte der befragten Frauen hat eine Entscheidung gegen Kinder getroffen, da sie eine akademische Karriere und Familie als inkompatibel ansieht. Die von ihnen geäußerten Befürchtungen werden von den habilitierenden Müttern bestätigt.

WEGE IN DIE W

Der Beweis der außerordentlichen und uneingeschränkten Leistungsfähigkeit, der auf Frauen ohnehin lastet, muß durch Frauen mit Kindern einmal mehr erbracht werden. Das bedeutet, dass Mütter auf ein ausgefeiltes und gut koordiniertes Netzwerk der Kinderbetreuung angewiesen sind. Die Betreuungszeiten der öffentlichen Einrichtungen für Kinder sind äußerst inflexibel und machen zusätzlich private Maßnahmen zwingend erforderlich. Die Partner spielen bei der ständigen und zuverlässigen Betreuung der Kinder keine Rolle, da sie (sofern vorhanden) in der Mehrheit von ihrer eigenen Karriere beansprucht sind.

Sofern die habilitierenden Väter sich selber aktiv ihren Kindern widmen, sehen sie sich ähnlichen Schwierigkeiten wie die Familienfrauen im universitären Berufsalltag ausgesetzt. Sie bekommen die Vorbehalte ihrer Vorgesetzten und Kollegen zu spüren, gegen die sie durch erhöhte Leistungsbereitschaft angehen müssen. Sie erfahren dieselben zeitlichen Restriktionen wie die habilitierenden Mütter: die Teilnahme an Tagungen oder an Abendterminen, die der karriererelevanten Informationsweitergabe und Beziehungspflege dienen, wird problematischer. Auch die zügige Erstellung der Qualifikationsarbeit wird dadurch behindert.

Von Leistungsfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Durchhaltevermögen und Selbstbewußtsein einmal abgesehen ist die persönliche Lebensführung offensichtlich ein zentraler Schlüssel bei der Reduzierung der Hürden auf dem Karriereweg bis zur Professur. Und damit ist eine Daseinskonstellation gemeint, die darauf verweist, dass keine Familie vorhanden ist oder die Existenz einer solchen unsichtbar gehalten wird oder werden muß. Die akademische Laufbahn fordert unter der Hand aber mehr als nur ein traditionelles Familienmodell. Um die bis zur Professur bestehende materielle Unsicherheit, die sich durch zeitlich befristete, nicht immer nahtlos aufeinander folgende und mäßig dotierte Verträge ergibt, abzufedern, sind die meisten NachwuchswissenschaftlerInnen mit Kind(ern) auf die finanzielle Absicherung durch ihre(n) Partner(in) angewiesen. Eine mitverdienende Partnerin, die den Rücken für eine Universitätskarriere freihält und überwiegend die Verantwortung für die Reproduktionsarbeiten übernimmt, ist ein Privileg der Männer, so das (überraschende) Ergebnis dieser Studie.

Susanne Achterberg/Beatrice Hungerland
Projektmitarbeiterinnen

WISSENSCHAFT

PRIVILEGIERTE ZEIT DER UNSICHERHEIT

EVALUATION VON STUDIUM UND LEHRE:
SINN, ZWECK UND VERFAHREN AN DER BUGH WUPPERTAL

Im Kontext der aktuellen hochschulpolitischen Diskussion werden von den Hochschulen eine zunehmende Wettbewerbsorientierung und - damit eng verbunden - eine stärkere Profilbildung gefordert. Hierbei ist in den letzten Jahren der Begriff „Evaluation" zunehmend als Schlagwort benutzt worden. Seit März 2000 ist die „Evaluation" sogar eine in §6 Abs. 1 HG fixierte Pflichtaufgabe der Hochschulen. Zugleich ist die „Dauerhafte Qualitätssicherung"[1] durch Evaluation eine zentrale Empfehlung des Abschlußberichts des Mediationsprozesses über die zukünftige Entwicklung unserer Hochschule.

[1] Vgl. Weiler, Hans, Verstehen-Vermitteln-Gestalten: Die zukünftige Entwicklung der Bergischen Universität Wuppertal: Bericht über die Ergebnisse des Mediationsprozesses 2001/2002, Wuppertal 2000, S. 12-13.

Was aber ist Evaluation? Bereits diese einfache Frage nach einer Begriffsbestimmung ist schwer zu beantworten, weil er mittlerweile zu einem wohlklingenden Allerweltswort für jede Form von „Bewertung" geworden ist. Auch in der Hochschulpolitik ist das Bedeutungsspektrum des Begriffs „Evaluation" sehr breit und disparat.

Auf der einen Seite wird Evaluation als ein Kontrollinstrument zur Verwirklichung politischer Ziele angesehen. Damit rückt der potentielle Selektionscharakter von Evaluation, die über den Fortbestand oder die Abschaffung der evaluierten Einheit entscheidet, in den Vordergrund.[2] Auf der anderen Seite wird Evaluation als ein Prozess der Selbstvergewisserung eines Faches in bezug auf die Qualität von Studium und Lehre sowie der mit dieser zusammenhängenden Forschung verstanden. Dieses Verständnis von Evaluation stellt auf interne Prozesse der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung und somit auf eine innere Reform ab. Ferner kann Evaluation als Mittel zur externen Rechenschaftslegung der Hochschulen dienen, die sich bereits seit längerem unter einem zunehmenden Legitimationsdruck in bezug auf die Verwendung knapper öffentlicher Ressourcen befinden. Unzweifelhaft beinhaltet zwar auch die Evaluation als Selbstvergewisserung einen Kontrollaspekt und gewiss dienen ihre Ergebnisse auch der öffentlichen Rechenschaftslegung der Hochschule, aber dies ist ihrem Verfahren nur akzidentiell. Im Vordergrund des Evaluationsprozesses steht eine kontinuierliche und systematische Selbstreflexion, die eine produktive Tätigkeit der evaluierten Einheit für sich selbst darstellt. Demgemäss sind Evaluierte und Handlungsträger dabei weitgehend identisch.

[2] In dieser Hinsicht ist der Expertenrat im Rahmen des Qualitätspakts in NRW noch in allzu guter Erinnerung oder die, in den frühen neunziger Jahren vorgenommenen, Evaluationen der Einrichtungen des Wissenschaftssystems der ehemaligen DDR, die über Fortbestand oder Schließung befanden.

Primär richten sich die von den Hochschulen eigenverantwortlich[3] durchgeführten Evaluationen zur Förderung der Qualitätsentwicklung und -sicherung auf organisatorische und strukturelle Aspekte des Lehr- und Studienbetriebs, die Profil- und Schwerpunktbildung in der Forschung und deren sinnvollen Verzahnung mit der Lehre. Damit tritt die institutionelle Verantwortung einer Lehreinheit bzw. eines Fachbereichs für die Lehre stärker in den Vordergrund. Während die studentische Veranstaltungsbewertung noch auf der Ebene der einzelnen Lehrveranstaltungen verharrt und somit der traditionellen Auffassung Vorschub leistet, dass der Hochschullehrer für sein Lehrangebot allein verantwortlich sei, betrachtet die interne und externe Evaluation die Lehreinheit[4] bzw. den Fachbereich als eine Organisationseinheit. Evaluation wird vor diesem Hintergrund als ein Aspekt der Organisationsentwicklung und der Selbst-steuerung verstanden, bei der die einer Organisation inhärente Spannung zwischen sozialen und personalen System sinnvoll aufgelöst werden soll. Hierbei ist selbstverständlich zu berücksichtigen, dass besonders in der Hochschule Steuerungsresistenzen bestehen, die mit für sich genommen äußerst sinnvollen rechtlichen Schutzgarantien wie der Freiheit von Forschung und Lehre zu tun haben.

Mit der an unserer Hochschule geplanten Evaluationsordnung (EvO) soll in Kürze ein zeitlich und inhaltlich verzahntes Evaluationsverfahren auf mehreren Ebenen (Lehrveranstaltung, Lehrbericht sowie interne und externe Evaluation) etabliert werden, das Doppelarbeit vermeidet, die Ergebnisse der unterschiedlichen Evaluationsebenen zusammenführt und mit anderen Planungsstrukturen verzahnt. Die zeitliche Staffelung und Verzah-nung der verschiedenen Ebenen richtet den Rhythmus der Evaluation an Aufwand und erwartbarem Ertrag aus:
Die Lehrveranstaltungsbewertung stellt die erste Stufe in diesem dreistufig aufgebauten Prozess der Evaluation von Studium und Lehre an der BUGH

Wuppertal dar. Sie dient primär der Förderung der Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden und soll darüber hinaus den Lehrenden dazu anregen, selbstreflexiv über das methodische und didaktische Vorgehen in seinen Lehrveranstaltungen nachzudenken und es gegebenenfalls zu verbessern. Flankiert wird dieser Prozess durch didaktische und rhetorische Weiterbildungsangebote an der BUGH Wuppertal. Zur Unterstützung der Lehrenden bei der Lehrver-anstaltungsbewertung wird hochschulweit zum WS 2002/03 das Computersystem „EvaSys" eingeführt. Dies ist ein auf Internettechnologien sowie einer hochentwickelten Fragebogenerfassungs- und Auswertungssoftware basierendes System zur Durchführung von papierbasierten Lehrveranstaltungsbewertungen. Damit wird den Lehrenden ein einerseits handhabbares und automatisiertes, andererseits aber auch den unterschiedlichen Formen und Zielen der Lehre gegenüber flexibles Instrument zur Verfügung gestellt, das nicht nur die Erstellung der Fragebögen unterstützt, sondern auch die automatische Erfassung und Auswertung der Fragebögen übernimmt.

Das alle sechs Jahre zu durchlaufende zweistufige Verfahren der internen und externen Evaluation stellt die dritte Stufe dar, die auf den in § 91 HG vorgeschriebenen Lehrberichten der zweiten Stufe basiert. Sie beginnt damit, dass die Lehreinheit vorab Schwerpunkte und spezifische Fragen der Evaluation diskutiert und der Fachbereichsrat eine Evaluationskommission einsetzt. In dieser Kommission bringen Vertreter der Fächer Interessen, Probleme und konkrete Entwicklungsvorhaben von Anfang an in das Verfahren mit ein. In der Evaluationskommission erfolgen Auswahl und konkreter Zuschnitt der Erhebungsinstrumente sowie die Erstellung des abschließenden Selbstberichts. Dieser stellt aus den vorangegangenen Lehrberichten getrennt nach Geschlecht die statistischen Kennzahlen zu zentralen Aspekten von Studium und Lehre zusammen: z. B. Studierendenzahlen, Studiendauer, Absolventen- und Schwunquoten. Hinzu kommen Aussagen zu Inhalt und Struktur der Lehr- und Prüfungsorganisation und zur Beratung und Betreuung der Studierenden. Explizit an diesen Punkten haben geschlechtsspezifische Fragestellungen einen besonderen Stellenwert. Hier wird zum Beispiel danach zu fragen sein, ob es einen Gleichstellungsplan gibt und wie dieser bisher umgesetzt worden ist, ob es Beraterinnen und spezifische Beratungsangebote für Frauen und Studierende mit Kindern gibt, ob die Vereinbarkeit von Studium und Kinderbetreuung berücksichtigt wird und ob es eine spezifische Beratung für Frauenforschung gibt. Darüber hinaus fließen aus dem Lehrbericht auch die Ergebnisse der Studierendenbefragungen zu den einzelnen Lehrveranstaltungen und den Studiengängen in den Selbstbericht ein. Der Selbstbericht gibt den Lehreinheiten auch Raum für Kommentare und Ausführungen zu qualitativen Aspekten: z. B. zum gewünschten Profil der Studiengänge oder zu den Schwerpunkten in der Forschung (u.a. Forschungsprojekte aus Drittmitteln und Sonderforschungsbereiche). Auf dieser Grundlage werden abschließend eine Stärken-/Schwächen-Analyse der Lehreinheit und ein Maßnahmenkatalog zur Verbesserung des Lehr- und Studienbetriebs erstellt und im Fachbereichsrat zur Diskussion gestellt.

Auf der Grundlage dieses Selbstberichts erfolgt in einem zweiten Schritt die externe Evaluation. Während dieser externen Evaluation besuchen die vorher in Abstimmung mit der Hochschulleitung ausgewählten Peers die Lehreinheit, führen Gespräche mit allen Statusgruppen und verfassen innerhalb von 6-8 Wochen ein Gutachten, dass zuerst der Fachbereich erhält. Dieser diskutiert das Gutacht-en und kann seinerseits dazu Stellung nehmen.

Selbstbericht, externes Gutachten und Stellungnahme des Fachbereichs ergeben zusammen den Evaluationsbericht. Dieser wird, bevor er an die Hochschulleitung und den Senat weitergeleitet wird, in einer fachbereichsweiten Konferenz diskutiert und bezüglich konkreter Maßnahmen ausgewertet. Die unmittelbaren Konsequenzen aus der Evaluation können in einem dritten Schritt hochschulintern festgelegt und in Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fachbereich umgesetzt werden.

In der - im Rahmen der Umsetzung des Mediationsergebnisses - anstehenden „profilierenden Reform" der BU Wuppertal gibt diese regelmäßige Evaluation den Lehreinheiten zugleich ein Instrument in die Hand, sich über den eigenen Stand der Umsetzung zu vergewissern und über zukünftige Maßnahmen zu entscheiden.

[3] Diese Zielrichtung unterstreicht der Gesetzgeber auch dadurch, dass er kein landesweit einheitliches Verfahren vorschreibt, sondern es den einzelnen Hochschulen nach §6 Abs. 3 HG überlässt, dieses in einer eigenen Ordnung zu regeln.

[4] Der Begriff der ªLehreinheit als Einheit der Evaluation wurde aus der Kapazit tsverordnung (KapVO) des Landes NRW bernommen, da bisher keine ausreichende und justiziable Definition von ªFach vorliegt: Eine Lehreinheit ist eine abgegrenzte fachliche Einheit, die ein Lehrangebot bereitstellt (vgl. / 7 Abs. 2 KapVO). Der Vorteil bei der Verwendung dieser Definition liegt darin, dass im Rahmen der Verhandlungen ber die Zuordnung von Professuren zu Kostenstellen diese fachlichen Einheiten bereits definiert vorliegen.

(Weitere Informationen zum Projekt „Qualitätssicherung und Evaluation von Studium und Lehre" an der BUGH Wuppertal erhalten sie auch im Internet unter www.uni-wuppertal.de/evaluation)

Dr. Stefan Drees,
Projektmitarbeiter

GRADUIERTEN-FÖRDERUNG

Die Nachwuchsförderung des wissenschaftlichen weiblichen Personals wird auch bei der Inanspruchnahme von Stipendien sichtbar. Gerade über die Landesgraduiertenstipendien ist im Hinblick auf die Frauenförderung bislang an den Hochschulen Nordrhein-Westfalens viel erreicht worden. Während in der Vergangenheit das Förderinstrument an der Bergischen Universität eher Männern zugute kam, zeichnet sich seit 2001 ein neuer Trend ab, der die Vergaberelationen eindeutig zugunsten von Frauen verschoben hat.

Mit Wirkung vom 1.1.2002 hat die Landesregierung die Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses nach dem Graduiertenförderungsgesetz eingestellt und die Individualförderung den Hochschulen als deren alleinige Aufgabe übertragen. Bis dahin musste das inzwischen schon etablierte Instrument immer wieder gegen Haushaltskürzungen verteidigt werden, nicht immer mit Erfolg. Der größte Einschnitt drohte bei der Haushaltsplanung für 2001, wo die Landesregierung vorsah, den Ansatz auf nahezu die Hälfte des Vorjahresansatzes zu reduzieren. Darauf reagierte nicht nur die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten in NRW mit einem Protestschreiben. Auch die Arbeitsgemeinschaft der Prorektoren für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs der Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen äußerte ihre Bestürzung über die beabsichtigte Haushaltskürzung der Landesregierung, deren erklärtes Ziel es war, den Anteil der Frauen in der Wissenschaft

zu erhöhen. Eine Kürzung hätte jene Anstrengungen konterkariert, die bewirkten, dass in den Jahren 1999 bis 2000 an etwa der Hälfte der wissenschaftlichen Hochschulen die Zahl der Förderfälle weiblicher Studierender die der Förderfälle männlicher Studierender überstieg. Die Interventionspolitik war immerhin so erfolgreich, dass an der BUGH im Jahr 2001 die gleiche Summe von 176000 DM wie im Jahr 2000 eingeworben werden konnte, auch wenn die Schieflage in der Geschlechterverteilung weiterhin die Statistik bestimmte.

Die Bergische Universität hat in diesem Jahr erstmalig eigenständig die Mittel für die Graduiertenförderung zur Verfügung gestellt. Zu diesem Zweck wurde auch eine Ordnung verabschiedet, die den Vergabemodus für die Inanspruchnahme eines Stipendiums zur Vorbereitung auf die Promotion regelt. Die Art der Förderung sieht dabei Grundstipendien für einen Zeitraum von 2 Jahren vor und Abschlusstipendien für 1 Jahr. Eine Vergabekommission entscheidet über die Qualität der Anträge. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungen werden Antragstellerinnen bevorzugt berücksichtigt. Die konsequente Umsetzung dieses Grundsatzes hat dazu geführt, dass mittlerweile von 10 gewährten Stipendien 8 an Frauen gehen, im vergangenen Jahr lag ihr Anteil noch bei einem Drittel. Auf den gesamten Zeitraum von Oktober 1984 bis Oktober 2001 bezogen wurden von den insgesamt 132 Stipendien 46 an Frauen vergeben. Hinsichtlich der Erfolgsbilanz lässt sich festhalten: die Promotionsquote liegt bei 66 % und weist keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede auf. Bei der Verteilung der Förderung nach Fachbereichen fällt auf, dass vorrangig Anträge aus den geistes- und kulturwissenschaftlichen Disziplinen sowie dem Fachbereich Chemie berücksichtigt worden sind. Hierbei handelt es sich also um Fachbereiche, die genuin kein hohes Drittmittelaufkommen haben oder zyklisch bedingt Einbrüche im Drittmittelhaushalt über Stipendien kompensieren müssen.

Die finanzielle Ausgestaltung der Graduiertenförderung machte es möglich, dass seit 1991 im Jahresdurchschnitt zwischen 10,5 und 12 Stipendien vergeben werden konnten. Die durchschnittliche Förderungshöhe lag bei 16.000 DM. In den letzten Jahren hat sich allerdings gezeigt, dass die monatliche Stipendienhöhe mit 1.200 DM für qualifizierte Antragstellerinnen und Antragsteller zunehmend unattraktiv geworden ist, so dass eine Aufstockung dringend geboten erschien. Der Prorektor II, Prof. Dr. Becks, setzte sich engagiert für eine Erhöhung des Grundbetrages ein. In der Satzung ist nunmehr festgeschrieben, Stipendien mit einem monatlichen Grundbetrag von 750 Euro zu fördern.

Nordrhein-Westfalen wird in der Graduiertenförderung künftig auf vernetzte Strukturen der Graduiertenkollegs, der International Max-Planck-Research Schools, der Förderung im Rahmen von Sonderforschungsbereichen und der NRW-Graduate Schools setzen. Das kann aber keinesfalls die Individualstipendien für den wissenschaftlichen Nachwuchs, wie sie die Landesgraduiertenförderung vorsah, ersetzen. Deswegen war es ein wichtiges Signal, die Förderung nicht ersatzlos zu streichen, sondern in die Hochschulhaushalte zu verlagern, die nun im Rahmen der Finanzautonomie die Aufgabe übernehmen, durch ihre Vergabegremien gerade auch neue und vielversprechende Themenstellungen zu fördern. Sie kann damit den weiblichen und männlichen Nachwuchskräften den für innovative Forschung notwendigen Spielraum zur Findung eigenständiger Fragestellungen in selbst gesetzten Problemfeldern bieten, und sie hat ein Mittel in die Hand bekommen, ihre Forschungsprofile durch die Förderung besonders kreativer Einzelvorhaben nach eigenen Vorstellungen unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechteraspektes neu zu strukturieren.

Dr. Christel Hornstein

WEITERBILDUNG DER WISSENSCHAFTLERI

IN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL – EIN PROJEKT STELLT SICH VOR

Die Bedarfsanalyse 2002 hat es an den Tag gebracht: Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Bergischen Universität Wuppertal haben ein großes Interesse an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf den unterschiedlichsten Gebieten.

Durchgeführt wurde die Befragung von Frau Dr. Heike Blümer, die seit April 2002 für das Projekt „Fort- und Weiterbildung der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten" zuständig ist. Erreicht wurden 501 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen 209 den Fragebogen ausgefüllt zurücksandten. Die Rücklaufquote von mehr als 40 % ist an sich schon ein ausgesprochen gutes Ergebnis und dokumentiert das Interesse an der Thematik Weiterbildung. Inhaltlich zeigt die Umfrage, dass immerhin schon 28 % mit Weiterbildungsmaßnahmen für den Mittelbau an dieser Universität oder anderen Hochschulen in Berührung gekommen sind und diese fast durchweg als sehr positiv empfunden haben.

Die ausgewählten TOP - 20 aus insgesamt 45 möglichen Veranstaltungen sahen wie folgt aus:

1. Rhetorik - Aufbau und Verbesserung des Vortrags- und Argumentatiosverhaltens
2. Medieneinsatz in der Hochschule
3. Fachbezogene Fremdsprachenkenntnisse
4. Vermittlung von Führungsqualifikationen
5. Einwerben von Drittmitteln
6. Public Relation in der Wissenschaft
7. Moderation und Moderationstechniken
8. Bewerbungstraining
9. Motivierendes Lehren und Lernen in Hochschulen
10. Informationskompetenz: Fachspezifische Literatur- und Informationssuche
11. Umgang mit Konflikten im Beruf
12. Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen
13. Karriereplanung im Wissenschaftsbetrieb
14. Karriereentwicklung durch Supervision
15. Betriebswirtschaft für Naturwissenschaftler
16. Beratung und Betreuung von Studierenden bei schriftlichen Haus- und Diplomarbeiten
17. Didaktik großer Lehrveranstaltungen
18. Selbststudium der Studierenden
19. Der Weg zur Professur
20. Das HRG

Die Beteiligung der Wissenschaftlerinnen an der Befragung war im Vergleich zu der männlichen Vergleichsgruppe überproportional groß. Die Auswertung der Bedarfsanalyse ist im Netz unter www.uni-wuppertal.de/weiterbildung einzusehen.

NEN UND WISSENSCHAFTLER

Die Ergebnisse der Umfrage waren der Ausgangspunkt für die Konzeption des Weiterbildungsprogramms für das Wintersemester 2002 / 2003. Es umfasst Seminare, Tagungen und Workshops, mit einem sehr breit gefächerten Themenspektrum, das die Wünsche der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler widerspiegelt.
Auch dieses Programm finden Sie detailliert und mit Informationen zu den Anmeldemodalitäten unter o.g. Adresse.

Langfristig soll die Kompetenzentwicklung der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an der Bergischen Universität einen höheren Stellenwert erhalten. Auch deshalb ist das Projekt dem Prorektor II für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Herrn Prof. Dr. Becks, zugeordnet, der sich für dieses Angebot an die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stark engagiert. In einem intensiven Austausch mit den Vertreterinnen und Vertretern des Mittelbaus, der Gleichstellungsbeauftragten, dem wissenschaftlichen Personalrat, Expertinnen und Experten für einzelne Weiterbildungsmaßnahmen an unserer Universität und den zentralen Einrichtungen soll ein bestmögliches Konzept und Angebot zur Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und anderen Interessierten erstellt werden.
Aber auch Kooperationen, die außerhalb unserer Universität liegen, prägen dieses Projekt. So sind wir bereits fest eingebunden in ein Netzwerk anderer Hochschulen, die z. T. auf eine lange Tradition von hochschuldidaktischen Aktivitäten zurück blicken können. Auch hat es bereits Gespräche mit führenden Wirtschaftsunternehmen aus der Region gegeben, damit in Zukunft die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Bergischen Universität die Möglichkeit haben, auch außerhalb der Hochschule an hochqualifizierten und für eine Hochschule unbezahlbaren Weiterbildungsmaßnahmen zu partizipieren.

Die Ziele, die mit diesem Projekt verfolgt werden leuchten ein und können für unsere Universität nur gewinnbringend sein:

- Durch ein anspruchsvolles Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen exklusiv für die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entsteht ein Zusammenhalt in dieser Gruppe mit daraus resultierenden Kontakten und Kooperationen.

- Konkrete Hilfestellungen und Ansprechpartner/-innen stehen bei den neuen Umstrukturierungsmaßnahmen, die an den Universitäten auf verschiedenen Ebenen stattfinden, zur Seite.

- Eng verzahnt ist dieses Projekt mit der Einführung der Lehrevaluation: Erst dann macht Evaluation Sinn, wenn die aufgedeckten Schwierigkeiten innerhalb der Lehre durch geeignete Maßnahmen und Hilfsangebote aufgefangen werden können. Die Qualität der Lehre zu verbessern, bleibt nicht nur eine bloße Forderung, sondern es werden durch geeignete Maßnahmen praktische Wege aufgezeigt, diese auch tatsächlich zu realisieren.

Mehr Spaß und Erfolg bei der Arbeit als Wissenschaftlerin und Wissenschaftler an der Bergischen Universität Wuppertal, aber auch auf dem Karriereweg, der vielleicht aus der Universität herausführen wird, ist das Ziel, das mit der Arbeit des Projektes „Fort- und Weiterbildung der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten“ verfolgt wird.

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm des WS 2002 / 2003 erscheint Anfang Oktober und wird an alle wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten verteilt. Eine schnelle Anmeldung zu den einzelnen Veranstaltungen ist empfehlenswert, da die Teilnehmerzahlen durchweg begrenzt sind. Informationen über das Projekt, interessante Neuigkeiten und Veranstaltungen an unserer Universität oder anderen Hochschulen erhalten Sie unter www.uni-wuppertal.de/weiterbildung.

Haben Sie Fragen oder Anregungen, setzen Sie sich mit uns in Kontakt: bluemer@uni-wuppertal.de.

Dr. Heike Blümer,
Projektmitarbeiterin

VOM KRISEN- ZUM CHANCENMANAGEMENT

EIN ARTIKEL VON DR. CHRISTEL HORNSTEIN

Wuppertal soll zu einem unverwechselbaren Wissenschaftsstandort auf dem globalen Bildungsmarkt werden. Die Weichen dafür sind gestellt. Am 17. Juli wurde der Abschlussbericht des Mediators Prof. Dr. Weiler, der die einhellige Zustimmung der Hochschulleitung fand, der Hochschulöffentlichkeit präsentiert. Unter dem Motto „Verstehen – Vermitteln – Gestalten" gibt der Bericht Empfehlungen, wie die Universität ihre Kräfte strategisch bündeln kann und sich auf die Gebiete konzentriert, die eine besondere Wettbewerbsfähigkeit versprechen. Die fachlich neue Orientierung wird organisatorisch gestützt durch die Bildung von sieben Fachbereichen und vier Interdisziplinären Zentren, die die bestehenden Fächer neu zusammenfügen und die fächerübergreifende Zusammenarbeit sichern sollen. Ein Teil des Berichts ist auch der Frauenförderung gewidmet. Unter dem Oberbegriff der standortübergreifenden Zielsetzungen werden beispielhaft Empfehlungen dazu ausgesprochen; wobei die Mittelverteilung ein Instrument ist, mit dem Frauenförderung und Hochschulreform verbunden werden sollten. Ein besonderes Augenmerk verdient die stellenplanmäßige „Prämie" für die Berufung von Wissenschaftlerinnen durch Bereitstellung einer MitarbeiterInnenstelle. Als modernes Anreizinstrument verwendet, könnte es seine Wirkung in den für Gleichstellungsfragen besonders schwierigen Fächern in den nächsten Jahren entfalten. Damit würde das Instrument über reale Umverteilungseffekte durch allokationsgesteuerte Bewertung von Fächern weit hinausreichen, die zwar auch wichtig sind, aber nicht automatisch zu einer Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen des Wissenschaftsbetriebes führen.

Die gegenwärtige Reform an den Hochschulen zielt auf Qualitätsverbesserung, Wettbewerbsfähigkeit und Kosteneffizienz ab. Mit diesem Fokus hatte der Expertenrat die wissenschaftlichen Bildungseinrichtungen Nordrhein-Westfalens ins Monitoring genommen und im Ergebnis der Bergischen Universität ein Profildefizit attestiert mit der Empfehlung, bei der „Neufindung" externen Rat einzuholen, was mit der Verpflichtung von Prof. Dr. Hans N. Weiler (Stanford University) geschah. Dieser nahm vor einem Jahr seine Arbeit als Mediator auf, um den Profilbildungsprozess kritisch zu begleiten und eine erkennbare Qualitätsverbesserung der Hochschule zu erreichen. Die zahllosen Gespräche mit Ministerium, Rektorat, Fachbereichen, verschiedenen Gremien, Gruppen und Einzelpersonen dienten nicht nur der Selbstvergewisserung und Prozessinformation, sondern auch einer gewissenhaften und gründlichen Stärken- und Schwächen-Analyse, die sich nicht nur auf dem Papier manifestiert. Verschiedene dabei gewonnene Beobachtungen des Mediators kennzeichnen die schwierige Ausgangslage und decken sich im übrigen weitestgehend mit den kritischen Ausführungen des Expertenrats: ein ungewöhnlicher Grad von Abschottung der Fächer und Fachbereiche, eine sehr unterschiedlich ausgeprägte Reformbereitschaft, eine statistische Tendenz eher in Richtung geringer Bereitschaft, Ressourcen zu binden und Konzentrationen vorzunehmen, ein beziehungsloses Nebeneinander der Universa Forschung und Lehre, sehr unterschiedliche Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, kaum Bemühungen um Graduiertenkollegs und systematische Nutzung von Stipendienmitteln, zu wenig Beschäftigung mit dem Thema Juniorprofessur.

Die kritischen Faktoren sind ebenso wie die unvewechselbaren Stärken (z.B. Vielfalt der Fächer, LehrerInnenbildung, ingenieur- und naturwissenschaftliches Profil, Mädchen-Projekt SommerUni) der BU in dem Entwicklungskonzept des Mediators konstruktiv unter der Prämisse von Internationalisierung, Interdisziplinarität und Nachwuchsförderung verarbeitet worden. Es könnte mit seinem zukunftsweisenden Zuschnitt der Fachbereiche, seinen neuen Querschnittsstrukturen und Kompetenzzentren sowie dem Erhalt aller Wissenschaftsdisziplinen die Grundlage für neue Formen der Wissensproduktion bilden. Die Eröffnung innovativer Studiengänge und Forschungsgebiete, die synergetische Nutzung von wissenschaftlichen Kapazitäten, die Einbeziehung unterschiedlicher Problemdefinitionen und neuartiger Ideen für Problemlösungen, der Umgang mit Vielfalt und Komplexität, all das - auch unter dem Blickwinkel einer geschlechtergerechten Entwicklung der Hochschule - wird mit der Erschließung und Nutzung von Intelligenzressourcen zu einer deutlichen Qualitätsverbesserung führen.
Das universitäre Handlungsfeld Chancengleichheit ist eng mit Studienreform und Personalentwick-

[1] Christine Roloff (Hg.) untersucht den Zusammenhang von „Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement" in dem gleichnamigen Buch, das 2002 in der Wissenschaftlichen Reihe des Kleine Verlages (Band 142) erschienen ist. Die Autorin arbeitet auch die Bedingungen und strukturellen Hindernisse für eine systematische Personalentwicklung heraus, die weder eine Meister-Schüler-Beziehung meint, noch mit innerbetrieblicher Fort- und Weiterbildung gleichzusetzen ist.

lung durch Qualitätsmanagement verbunden. Beides ist im Mediationsbericht enthalten. Bei der Fortentwicklung des ingenieurwissenschaftlich-naturwissenschaftlichen Profils können wesentliche Impulse aus den Gesellschafts-, Erziehungs- und Geisteswissenschaften interdisziplinär einfließen, was die Attraktivität der Studiengänge besonders für Studentinnen erhöht, aber auch die männliche Nachfrageseite aktiviert. Eine Studienreform erweitert durch neue Lehrinhalte z.B. aus der Genderforschung den Wissenschaftshorizont. Der neu zu gründende FB Bildungsforschung, Bildungsmanagement und LehrerInnenbildung könnte paradigmatisch hierfür sein. Gemeinsame Projekte eröffnen die Möglichkeit, originelle Erkenntnisse zu gewinnen, sowohl bezogen auf die Forschungs- und Lehrinhalte als auch auf innovative Lehr- und Lernformen. Die vier Interdisziplinären Zentren stehen ganz im Zeichen einer Fächerverschränkung. Sie setzen am Technikprofil der Hochschule an und sollen Träger von neuen Studiengängen sein. Über einen Support der Wissenschafts- und Disziplinengeschichte gibt es bereits konkrete Überlegungen. Es bietet sich an, aus der Organisationsforschung und Organisationssoziologie modular aufgebaute Lehrangebote bereitzustellen, die zum Grundkanon der Fächer gehören müssten, weil das Arbeiten in organisationalen Kontexten unter dem Diversity- und Genderaspekt immer wichtiger wird. Studierende erwerben dadurch Handlungskompetenz in sozialen Systemen. Auch für die AbsolventInnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften gilt, dass die Transformierbarkeit der eigenen Person in den Berufsprozess im Vordergrund steht, dass technikzentriertes Wissen allein nicht mehr ausreicht, um für den Arbeitsmarkt fit zu sein.

Ein wichtiger Teilbereich der Personalentwicklung ist die wissenschaftliche Nachwuchsförderung, ein besonderes Anliegen des Mediators. Sie kann strategisch so angelegt werden, dass das Begabten- und Leistungspotential bei Studierenden und Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht optimal entwickelt und genutzt wird, was zu mehr Originalität und Exzellenz in Forschung und Lehre führt.[1] Die Umwandlung von 28 Professuren in MitarbeiterInnenstellen trägt der Nachwuchsförderung Rechnung. Gleichzeitig wird dieser Ansatz im Profilbericht durch finanzielle Anreizsysteme und Fördermaßnahmen flankiert, insbesondere mit Blick auf den marginalen weiblichen Anteil in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Die Stellenprämie ist dazu geeignet, das Spannungsfeld zwischen den Selbstrekrutierungsmechanismen der Führungs- und Bildungselite im Universitätsbereich[2] und einer nachdrängenden Generation von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen langsam aufzulösen.

Die Einführung der Juniorprofessur wird unsere Hochschule künftig noch stärker als bisher beschäftigen. Einzelne Anfragen und Vorschläge zu diesem neuen Laufbahnsystem liegen bereits aus verschiedenen Fachbereichen vor. Die weitgehende Auflockerung des Hausberufungsverbots wird dazu führen, dass die Universität künftig bezüglich ihrer ProfessorInnenstellen eine Personalplanung und bezüglich der Juniorprofessuren eine Personalentwicklungsplanung betreiben kann, was durch die Einrichtung eines tenurtrack noch verstärkt wird. Die Nachwuchsstellen können dort eingerichtet werden, wo ein absehbarer Bedarf für die Nachbesetzung einer Dauerprofessur in einem mittelfristigen Zeitraum von vier bis sechs Jahren besteht. Dies verbessert die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere, was für Frauen eine besondere Rolle spielt.[3] Die ersten Besetzungserfahrungen in den Pilotprojekten einzelner Hochschulen weisen allerdings darauf hin, dass die Frauenanteile weit hinter denen angesiedelt sind, die im Bereich der wissenschaftlichen AssistentInnen auf C 1-Stellen bereits erreicht waren. Deswegen bieten sich Modelle an, die fächerbezogen bestimmte Mindestanteile für Frauen an den Nachwuchsstellen reservieren.[4] Frauenförderpläne und Zielvereinbarungen sind hierbei ein geeignetes Instrument, Verbindlichkeit herzustellen und mit einem Belohnungssystem zu arbeiten.

Die Umsetzung der Ergebnisse des Mediationsprozesses ist an einen institutionellen Verfahrensweg gebunden. Nach Beratung und Beschlussfassung in den Hochschulgremien sollen die Reformvorschläge in einen Hochschulentwicklungsplan einfließen, der wiederum Gegenstand einer Zielvereinbarung zwischen Ministerium und Hochschule sein wird mit einer Laufzeit von 3 Jahren. Im Rahmen einer möglichen Finan-

[2] Es werden gleiche oder ähnliche Potentiale wie die der jeweiligen Personalentscheider gefördert, was oftmals geschlechtlich konnotiert ist und zur Benachteiligung einer Genusgruppe führt.

[3] Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) bewertet in ihrer Stellungnahme zur HRG-Novelle (A-Drs. 454a, 454b) die Juniorprofessur ausdrücklich positiv.

[4] Das BMBF hat darauf hingewiesen, dass Bund und Länder bis 2005 eine Steigerung des Anteils von Professorinnen auf 20 % und eine 40%-ige Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses anstreben und deshalb die Hochschulen auffordern, Juniorprofessuren mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

zierungsbeteiligung des Landes aus zentralen Programmmitteln kann die Hochschule auch eine partielle Zielvereinbarung zur Chancengleichheit abschließen, in der Ziele und Leistungen im Bereich der Gleichstellung festgelegt werden, die sich z.B. an der Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses, der Chancengleichheit durch Personalentwicklung, der Förderung von Studentinnen auf dem Wege von der Schule über das Studium in den Beruf, der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie und evtl. auch an der Stärkung der Geschlechterforschung orientieren. Im einem weiteren Schritt wird die Hochschule dann mit den dezentralen Einheiten Zielvereinbarungen abschließen.

Die Mediation ist der Anfang einer vielversprechenden Reform, die vor dem Hintergrund unserer real existierenden Universität mit ihren fortschrittlichen, aber auch veränderungsresistenten Kräften zu bewerten ist.[5] Ob sie das mit ihr verbundene Chancenpotential wirklich nutzen kann, wird wesentlich davon abhängen, inwieweit es gelingt, die Menschen in dem begonnenen Veränderungsprozess mitzunehmen, diesen professionell zu begleiten und die Stabilität der neuen Organisationsstruktur bzw. Organisationskultur zu sichern.[6] Es kann nicht nur um die bloße Zusammenführung von Fachbereichen gehen, durch die neue Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten, Interessen und insbesondere Konkurrenzen generiert werden, die in Zukunft vielleicht noch schärfer entlang der Geschlechterlinie verlaufen. Viel komplexer und tiefgründiger gestaltet sich die strukturbedingt veränderte kulturelle und soziale Begegnung und Annäherung, die den Anspruch einlösen sollte, Offenheit und Wertschätzung im Umgang miteinander sowie Toleranz aufzubauen und damit Tenden-zen zur sozialen Schließung zu überwinden und Fächeregoismus abzubauen. Aus einer gelungenen Transformation lassen sich synergetische Effekte erzielen, die die Wände zwischen den Disziplinen verschieben können. Die Qualität einer Hochschule wird entscheidend auch bestimmt durch die Qualität des Umgangs mit dem Personal und den Studierenden. Darin drückt sich ein verändertes Wissenschafts- wie Organisationsverständnis aus. Hochglanzbroschüren, Verkündungsblätter und Gremienrhetorik reichen nicht aus, Veränderungen nachhaltig zu kommunizieren. Auch wenn das Mediationsergebnis selbst nicht den Identitätskern der BU erschüttert hat, so sollte der einmal offen in Gang gesetzte Diskussionsprozess über eine gemeinsame Handlungsfähigkeit der Organisation Hochschule, über ihre Normen, Werte, Ziele, Leitbilder, Selbstdeutung und Geschlechterkultur als work in progress fortgeführt werden. Und das ganz im Sinne von **Verstehen – Vermitteln – Gestalten.**

[5] Beide sind Teile der organisationalen (Ir-)Rationalität, ohne die unsere Hochschule nicht zu denken ist.

[6] Prozeßmanagement reduziert Transaktionskosten und aktiviert die Motivation zur Beteiligung.

MODERNISIERUNG DES BAT

Wie lässt sich im öffentlichen Dienst mehr Flexibilität und Effizienz erreichen? Mit dem gegenwärtigen Entlohnungssystem nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) dürfte es schwer werden, denn der BAT dient keineswegs als Instrument für die Verwaltungsreform, sondern ist vielmehr die „Reformbremse" an sich, meint der Arbeitsexperte Prof. Dr. Hans Peter Bull vom Institut für Arbeit und Technik (IAT)in Gelsenkirchen. Der BAT, „merkwürdiges Produkt deutscher Regelungswut", regelt die Arbeitsbedingungen von weit über zwei Millionen Beschäftigten in Deutschland und ist mit 4000 Eingruppierungsmerkmalen und 500 verschiedenen Zulagen längst undurchschaubar geworden. Zwar ist das System nach Tarifrecht für Verhandlungen offen, tatsächliche Flexibilität aber wegen der Orientierung am Beamtenrecht kaum gegeben. Das Eingruppierungsprinzip bezeichnet Bull als „programmierte Inkonsequenz" – weder Beförderungen nach Leistung noch leistungsgerechte Entlohnung seien damit möglich. „Bei einem großen Teil der Arbeitgeber bleibt es dabei, dass Leistung nicht belohnt wird". Auch Zulagen, zumal wenn sie als „allgemeine Zulage für Angestellte" gezahlt werden, sind da keine Leistungsanreize.

„Durch ungleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wird im öffentlichen Dienst ungleich behandelt" kritisiert Bull. Das Tarifrecht widerspreche damit den Interessen der Beschäftigten.

IAT-Präsident Prof. Dr. Franz Lehner ist der Meinung, das die grundlegende Änderung des BAT dazu beitragen kann, eine Brücke zwischen mehr Arbeitszufriedenheit für die Beschäftigten und höherer Effizienz des öffentlichen Dienstes zu schlagen.

Nun sind die Tarifvertragsparteien gefragt. Eine Kommission der Gewerkschaft ver.di legte dazu innerhalb ihrer Organisation im Frühjahr diesen Jahres „100 Punkte zur Modernisierung des BAT" zur Mitgliederdiskussion vor. Die tarifpolitische Grundsatzabteilung des ver.di Bundesvorstandes unter Leitung von Petra Ganser und unter Mitarbeit von Alexa Wolfstädter von der ver.di Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik und weiteren haupt- und ehrenamtlichen TarifexpertInnen erarbeitete daraufhin im Juni 2002 eine Checkliste zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Dies ist ein wichtiger Schritt, um sowohl dem EU-Rechtsauftrag als auch der ver.di Beschlusslage zur Schaffung diskriminierungsfreier Tarifverträge nachzukommen.

Der ver.di Bundesfachbereichsvorstand (FB 5 –Wissenschaft und Forschung) hat parallel dazu eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die speziell aus der Perspektive ihrer Mitglieder Anforderungen an ein „Einheitlichen Tarifrecht öffentlicher Dienst" für die anstehenden Tarifverhandlungen im Herbst formuliert. Gabriele Hillebrand-Knopff, stellv. Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität-GH Wuppertal, ist als Vertreterin des ver.di Arbeitskreises Gleichstellungspolitik NRW dorthin entsandt worden.

An der Bergischen Universität-GH Wuppertal beschäftigten sich die ver.di Vertrauensleute auf ihrer letzten Sitzung ebenfalls mit diesem Thema, um für die Modernisierung der Tarifverträge eine breite Akzeptanz herzustellen.

Informationsmaterial zum Thema ist im Gleichstellungsbüro erhältlich.

Gabriele Hillebrand-Knopff

INTERNATIONALE FACHTAGUNG „EQUAL PAY

Frauen in der Europäischen Union verdienen immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen, obwohl der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit seit langem rechtlich verankert ist. Sie haben in den letzten Jahren bei Qualifikation und Bildung deutlich aufgeholt. In den frühen Berufsjahren ist der Verdienst junger Frauen und Männer vielfach gleich. Dennoch klaffen insgesamt im Erwerbsleben ihre Qualifikationen und ihre tatsächlichen Positionen, Einkommen und Berufsaussichten noch auseinander. Zu Lohn- und Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern tragen traditionelle Geschlechterrollen, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie und das Berufswahlverhalten bei. Auch Arbeitsabläufe, betriebliche Organisation und das Einstellungsverhalten der Betriebe tragen zu Lohn- und Einkommensdifferenzen bei. Der von der Bundesregierung im April vorgestellte „Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern" hat u. a. deutlich gemacht, dass die gängigen tariflichen und betrieblichen Verfahren, Kriterien und Regeln der Bewertung von Arbeit nicht immer geschlechtsneutral sind. Um die tatsächliche Umsetzung der Entgeltgleichheit zu fördern, haben die Europäische Gemeinschaft und die deutsche Bundesregierung Entgeltgleichheit zu einem Schwerpunktthema für das Jahr 2002 gemacht.

Im Zentrum der „Internationalen Konferenz Equal Pay – Modelle und Initiativen zur Entgeltgleicheit", vom 17. bis 19. Juni 2002 in Berlin, standen Konzepte geschlechtsneutraler Arbeitsbewertung und ihre Erprobung in der Praxis. Darüber hinaus wurden beispielhafte Initiativen aus Deutschland, Großbritannien, Schweden, Finnland und den Niederlanden zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit vorgestellt.

Die Bundeskonferenz der Hochschulfrauen- und Gleich-stellungsbeauftragen (BuKoF), vertreten durch Cornelia Zapf (Uni Bonn), Gabriele Hillebrand-Knopff (Uni Wuppertal), Angelika Keune (Humboldt-Uni Berlin) und Gitta Schmidt (Uni Bielefeld) – Foto von links nach rechts –
sowie Dr. Helga-Maria Engel (FH für Technik und Wirtschaft Berlin und Dr. Marianne Kriszio (Humboldt-Uni Berlin) stellte das von ihr initiierte und von der Sozialforsch-ungsstelle in Dortmund durchgeführte EU-Projekt „Alles was Recht ist" vor. Eröffnet wurde die Konferenz von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Christine Bergmann. Rund 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik diskutierten über Konzepte und politische Initiativen für eine geschlechtergerechte Bewertung von Arbeit.

Die Gestaltung von Entgeltsystemen liegt in der Verantwortung der Tarifparteien. Die Veranstalterinnen und TeilnehmerInnen der Konferenz wollen die diese zu gemeinsamen Initiativen anregen, die Kriterien der Bewertung von Tätigkeiten auch unter geschlechtsspezifischen Aspekten zu überprüfen.
Der vollständige Bericht der Konferenz ist im Internet unter www.equal-pay.de abzurufen.

ABENTEUE

In meinen Augen gehören Tina Gieselmann und Daniela Jänsch wohl zu den wagemutigsten Studentinnen, die ich bisher kennen gelernt habe. Die beiden Freundinnen werden in der Zeit vom 27.08. bis zum 17.10.02 in Namibia in dem Dorf Epukiro verbringen, um dort im Rahmen eines Praxisprojektes Vermessungsarbeiten fortzuführen, die ihre Kommilitonen Lars Neutag und Christian Neuhaus im vergangenen Jahr bereits begonnen haben. Mutig ist dieses Vorhaben vor allem deshalb, weil die beiden sich zur Zeit erst im zweiten Semester befinden und die Pläne für dieses Vorhaben bereits im ersten Semester schmiedeten.

Angefangen hat alles mit einem Projektseminar im FB 11 bei Prof. Klein am Lehrstuhl für Vermessungskunde/Ingenieurvermessung, in dem er den Erstsemestern von dem „Projekt Epukiro" erzählte. Epukiro wurde 1903 als Missionsfarm von der katholischen Kirche erworben, um eine im Land verstreut lebende Gruppe von Tswana anzusiedeln, mit dem Ziel die schon vorhandenen Kenntnisse in Ackerbau und Viehzucht zu erweitern und den Menschen das Christentum näher zu bringen. 1996 wurde das von der Dorfgemeinschaft bewohnte und bewirtschaftete Gebiet (13900 ha) der Dorfgemeinde als Geschenk übergeben und steht nun in der Selbstverwaltung der Gemeindemitglieder. Bei dem Projekt „Epukiro" geht es um die Kartierung des Dorfes. Die entstehende Karte soll Planungsgrundlage für weitere Projekte sein. Dazu gehören z.B. die Klärung von Eigentumsverhältnissen, das Anlegen eines festen Müllplatzes (bisher wird Müll einfach in der Gegend entsorgt) und die Festlegung von Verteilungskriterien Wasser (z.B. nach Anzahl der Köpfe pro Haushalt oder Fläche des Eigentums).

Für Tina Gieselmann und Daniela Jänsch war schnell klar, dass sie die nächsten sein wollten, die die Vermessungen weiter führen. Deshalb nahmen sie auch direkt Kontakt zu Prof. Klein auf. Dieser war dann doch etwas überrascht über die Selbstver-ständlichkeit, mit der die beiden Frauen aus dem ersten Semester den Aufenthalt in Namibia in Erwägung zogen. Verunsicherung bestand auf seiner Seite zum einen durch die Tatsache, dass von den beiden Studentinnen zu diesem Zeitpunkt noch nicht besonders viel Fachwissen vorhanden sein konnte und zum anderen, dass es sich um zwei weibliche Studierende des Fachbereichs Bauingenieurwesen handelt, die sich in einer völlig fremden Kultur mit anderen Frauenbildern zurecht finden müssten. Trotzdem war er bereit, sich auf ein näheres

In einem Anschlussprojekt wird es darum gehen, die mit
Lebens zu planen und umzusetzen. Dies setzt ein interdiszi
denn der Transformationsprozeß muss stärker in den Mittel
Kenntnisse der technologischen Machbarkeit unter Abwäg
benötigt, aber ebenso wichtig ist ein fundiertes Wissen üb
Geschlechterverhältnisse. Das ist eine große Herausfo
Technikerinnen.

R EPUKIRO

Kennenlernen einzulassen. Dabei stellte sich heraus, dass beide Interessentinnen schon Erfahrungen mit fremden Kulturen im Ausland sammeln konnten und sie somit die nötige Offenheit – auch für das Erkennen und Bewältigen sozialer Problemlagen – mitbringen. Prof. Klein sieht seine ProjektmitarbeiterInnen nämlich nicht nur in ihrer Funktion, eine wissenschaftliche Aufgabe zu erledigen, sondern auch als Repräsentantinnen der eigenen Kultur und somit auch der BUGH Wuppertal. Es ist ihm deshalb wichtig, dass entsprechende persönliche Eigenschaften vorhanden sind.

Um das Fachwissen der Studentinnen auf den nötigen Stand zu bringen, mussten beide neben der normalen Ausbildung durch die Universität zusätzlich eigenständig Aufgaben lösen. Sowohl Daniela Jänsch als auch Tina Gieselmann haben mittlerweile die Vermessungskundeklausur erfolgreich hinter sich gebracht. Blieb nur noch die „Frauenfrage" zu klären. Bei einem Gespräch zwischen Prof. Klein, Lars Neutag und Christian Neuhaus stellte sich heraus, dass beide Studenten hier aber keine Probleme sahen. Und auch die Anfrage in der Missionsstation ergab, dass weibliche Studierende in Epukiro ebenso willkommen sind wie männliche und auch mit der gleichen Unterstützung ihrer Arbeit rechnen können. Prof. Klein, dem die aktive Frauenförderung sehr am Herzen liegt, entschloss sich deshalb, das Wagnis einzugehen, weil er die Chancen bei diesem Projekt, nicht nur Fachwissen zu erwerben, sondern auch fürs Leben zu lernen, höher einschätzt als die Risiken.

Seitdem bereiten sich die beiden Studentinnen intensiv auf ihren Aufenthalt in Namibia vor. Impfungen, Organisation der Geräte und der Transport müssen in Eigenregie durchgeführt werden. Hilfreich sind dabei die Aufzeichnungen ihrer beiden Kommilitonen. Finanzielle Unterstützung erhalten Tina Gieselmann und Daniela Jänsch durch die Carl-Duisberg-Gesellschaft, Prof. Pegels und das Vermessungsbüro Brunn. Trotzdem bleibt noch ein Eigenanteil, der von den beiden Studentinnen aufgebracht werden muss. Doch selbst dass konnte sie nicht davon abhalten, die Herausforderung anzunehmen, und wir dürfen gespannt sein auf dass, was sie nach ihrer Rückkehr zu berichten haben.

Andrea Hoffmann,
studentische Gleichstellungsbeauftragte

der Kartierung verbundene „Neuordnung" des dörflichen
plinäres Verständnis als Rahmen zur Problemlösung voraus,
punkt der Überlegungen gerückt werden. Dafür werden zwar
gung der ökologischen und ökonomischen Gesichtspunkte
ber die dortigen Gesellschaftsstrukturen, Kulturmuster und
rderung für die angehenden Wissenschaftlerinnen und

Zu einem gemeinsamen Gespräch über die Qualitätsverbesserung der Hochschule durch Gleichstellung trafen sich die Mitglieder der Gleichstellungskommission mit dem Mediator der BUGH, Prof. Dr. Weiler, im Senatssaal. Es ging dabei um die Erörterung der Möglichkeiten, eine flexible Kinderbetreuung einzurichten, den Anteil der Studentinnen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen zu erhöhen, den wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchs zu fördern, ein gleichstellungsparametrisiertes Mittelbildungssystem zu entwickeln und eine Zielvereinbarung zur Chancengleichheit abzuschließen.

Von links nach rechts, vordere Reihe:
Prof. Dr. Clivia Sotomayor-Torres, Dr. Helmut Baisch, Priv.- Doz. Dr. Gregor Tyrchan;

hintere Reihe:
Gabriele Hillebrand-Knopff, Prof. Dr. Earl Jeffrey Richards, Micaela Wolff, Andrea Hoffmann, Dr. Christel Hornstein, Dr. Agnes Bryan, Prof. Dr. Hans Weiler, Prof. Dr. Karl Schwalbenhofer.

GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION

INDIKATORISIERTE MITTELZUTEILUNG

MODELL ZUR BERÜCKSICHTIGUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Hochschulfinanzierung in NRW

Die Finanzierung der Hochschulen gestaltet sich sehr komplex und kann hier nur grob skizziert werden. Im wesentlichen können aber 4 Quellen genannt werden.

Der größte Teil der Kosten für die Hochschulen sind Personalmittel, die nach dem Stellenplanprinzip den Hochschulen direkt zur Verfügung gestellt werden. Die Stellenpläne haben sich sozusagen historisch entwickelt, traditionelle Universitäten schneiden ordentlich ab, junge Hochschulen, insbesondere die mit Gesamthochschulvergangenheit hatten schon von Beginn an eine eher schlanke Personalausstattung und bekamen nie die Chance einen Standard zu entwickeln, wie er im Allgemeinen an deutschen Universitäten üblich ist.

Ein zweiter erheblicher Teil der Kosten entsteht durch die Bewirtschaftung der Gebäude und der damit verbundenen sächlichen Ausgaben. Auf die Größe dieser beiden Posten hat die Hochschule selbst kaum Einfluss – höchstens im negativen Sinne, wenn nämlich die Leistungsfähigkeit der Hochschule (sichtbar) nachlässt, wird bei Haushaltsüberlegungen im Land sicher genau dort über Kürzungen nachgedacht.

An dritter Stelle sind die zweckgebundenen Mittelzuweisungen zu nennen, die für Großgeräte oder Forschungsaufgaben zu beantragen sind. Hier setzen sich diejenigen durch, die die überzeugendsten Konzepte vorstellen, über gute Kontakte zu anderen Hochschulen und Institutionen verfügen, das Gespür für aktuelle Strömungen haben und gut über die vielen öffentlichen Förderprogramme informiert sind. Alle HochschullehrerInnen haben hier Einflussmöglichkeiten, am ehesten aber wieder diejenigen, die von MitarbeiterInnen unterstützt werden und nicht durch ihre Lehraufgaben vollständig ausgelastet werden.

Der vierte und für die folgenden Betrachtungen wichtigste Teil sind die Mittel für Forschung und Lehre, die jeweils für ein Haushaltsjahr der Hochschule zur Verfügung gestellt werden. Diese Mittel bieten der Hochschule einen gewissen Gestaltungsspielraum, weil sie nicht starr verplant sind. Sie fließen in die Haushalte der Fachbereiche, der zentralen Einrichtungen (Bibliothek, Rechenzentrum, AVZM und ZSB) und der Institute und bilden eine zentrale Reserve, die direkt vom Rektorat verwaltet wird. Der Umfang dieses Anteils wird vom Land nach der Anzahl der Stellen des wissenschaftlichen Personals und nach Leistungsmerkmalen aller Hochschulen bemessen, die durch Indikatoren ausgedrückt werden (Indikatoriserte Mittelzuweisung). Die hochschulinterne Verteilung dieser Mittel ist Aufgabe des Rektorates, das durch die Gremien (insb. Senat, Kommissionen, Concilium Dekanale) und die Hochschulverwaltung beraten wird.

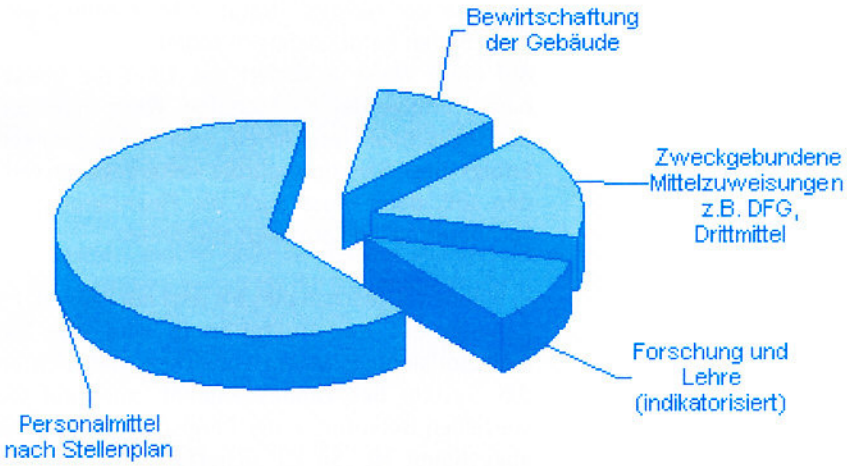


Abb. 1 Finanzmittel der Hochschulen

Indikatorisierung

Die Mittel für Forschung und Lehre werden in jedem Haushaltsjahr neu bemessen und sollen so den aktuellen Aufgaben der Hochschulen angepasst werden und auch Anreize schaffen. Für das wissenschaftliche Personal sind Ausstattungen der Arbeitsplätze einzurichten, zu erhalten und

zu erneuern. Die Zahl der Studierenden und insbesondere der AbsolventInnen ist ausschlaggebend für erforderliche Lehrmittel, die Anzahl der studentischen Hilfskräfte und der Lehraufträge.

Die Ausbildung des wissenschaftlichen Personals, die an der Anzahl der Promotionen gemessen werden kann, soll besonders gefördert werden. Schließlich sollen auch die Leistungen in der Forschung bedacht werden, dazu werden die eingeworbenen Drittmittel bewertet.
Die im Land zur Verfügung stehenden Gelder werden deshalb zunächst in fünf Anteile unterschiedlicher Größe geteilt: 20% für die Ausstattung des wiss. Personals, 20% für Studierende im 1. bis 4. Semester, 35% für AbsolventInnen, 5% für abgeschlossene Promotionen und 20% für eingeworbene Drittmittel.

Die einzelnen Hochschulen erhalten dann im Verhältnis ihres Anteils zur Summe in NRW (Indikator) Mittel aus den fünf Töpfen. Weil der Aufwand für Lehrveranstaltungen sowie für die Ausstattung von Arbeitsplätzen und die Möglichkeiten, Drittmittel einzuwerben, zwischen den Fächern stark differieren, werden alle Werte zuvor mit Faktoren gewichtet, die die besonderen Erfordernisse der Geistes-, Natur- oder Ingenieurwissenschaften berücksichtigen sollen.
Auf diese Weise honoriert das Land die (messbaren) Erfolge der Hochschulen. Wenn innerhalb der Hochschule dieser Anreiz, oder im Fall geringen Erfolgs diese Sanktion spürbar weitergegeben werden soll, dann muss auch die Finanzierung der Fachbereiche indikatorisiert stattfinden.

In Wuppertal geschah dies bis jetzt nur zaghaft. Im Rahmen der Neustrukturierung wird nun ein Indikatorisierungssystem entwickelt, das sich an das System des Landes anlehnt, aber auf die speziellen Bedürfnisse der Bergischen Universität abgestimmt ist. So ist sicherzustellen, das die Funktionsfähigkeit aller Bereiche erhalten bleibt. Es zeichnet sich ab, dass das bisherige Finanzierungssystem der Fachbereiche schon recht bald vollständig von der indikatorisierten Mittelverteilung abgelöst wird.

Natürlich gibt es heftige Kritik am Prinzip der Indikatorisierung, denn nicht alle Qualitäten einer Hochschule lassen sich objektiv messbar erfassen. Eine zu starke Orientierung an Quantitäten könnte Oberflächlichkeit fördern. Dagegen steht, das Geld nicht das alleinige Gestaltungspotential der Hochschulen ist, Inhalte werden nach wie vor entscheidend durch persönlichen Einsatz geprägt.

Berücksichtigung der Gleichstellungsfrage
Die oben beschriebene Methode bewertet Lehr- und Forschungsaktivitäten, berücksichtigt aber nicht den in §3 Abs.3 des Hochschulgesetzes formulierten Auftrag: "Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin."

In der Mittelzuteilung für das Haushaltsjahr 2002 hat das Land NRW erstmalig das Ergebnis jahrzehntelang erfolgter Appelle und Willensbekundungen in der Gleichstellungspolitik gewürdigt, oder wie es eher heißen muss, den Misserfolg sanktioniert. So wurden beim Indikator für das wissenschaftliche Personal immer dann Stellen nicht mitgezählt, wenn der Anteil der Frauen einen Grenzwert unterschritt. Als Grenzwert wurde jeweils der Mittelwert einer Fächergruppe angesetzt. (Natürlich funktioniert dieses System nur, wenn der Mittelwert unter 50% liegt, was in jedem Fall zutraf.) Das bedeutete zum Beispiel, das die Mittel für Hochschulen mit einem Frauenanteil von weniger als 24 % in den Geisteswissenschaften oder weniger als 7,7% in den Ingenieurwissenschaften reduziert wurden. Diese beiden Mittelwerte machen deutlich, wie weit wir noch von der Parität entfernt sind.
Die Kürzungen fanden entsprechend beim Anteil für die AbsolventInnen statt.
Dass das Land NRW auf diese Weise die Bemühungen um Gleichstellung von Frauen und Männern sozusagen haushaltswirksam berücksichtigt ist ein großer Fortschritt. Das eingeführte Prinzip müsste aber dringend in drei Punkten überarbeitet werden.

1. Eine Orientierung an dem absolut nicht zufriedenstellenden Mittelwert setzt ein falsches Signal. So können alle in Untätigkeit verharren, die knapp über dem Landesdurchschnitt liegen.

2. Es wird ein pauschaler Mittelwert für alle Fächer

einer Wissenschaftsgruppe angesetzt. Das führt zum Beispiel dazu, das die Fächer Elektrotechnik und Architektur mit gleichem Maßstab gemessen werden, obwohl der Anteil weiblichen wissenschaftlichen Personals in der Elektrotechnik bei 5,6% und in der Architektur bei 25% liegt.

3. Die Mittel verbleiben in den jeweiligen Töpfen und werden wieder gleichmäßig auf alle Beteiligten verteilt. Hochschulen, die die geringe Quote erfüllen, profitieren von dem Misserfolg anderer.

Vorschlag für Wuppertal

Die Gleichstellungskommission der Bergischen Universität, deren originäre Aufgabe es ist, an der indikatorisierten Mittelbildung mitzuwirken, beschäftigt sich mit der Modifikation des Verfahrens, um die beschriebenen Nachteile des Sanktionierungssystems auszugleichen. Die neue Methode könnte bereits bei der Verteilung der Mittel der Fachbereichshaushalte im Jahr 2003 an der BUGH angewandt werden. Die Kommission wird auch darüber einen Diskurs führen, ob das Modell für die zukünftige Mittelverteilung im Land herangezogen werden sollte, was auf der politischen Ebene noch auszuhandeln ist.

1. Der Richtwert für den Anteil des weiblichen Personals und der Absolventinnen kann nicht der jetzige Mittelwert sein, sondern es muss Parität angestrebt werden. Natürlich ist es unrealistisch, zu fordern, 50% schon im Jahr 2003 zu erreichen. Aber es gilt jetzt, einen angemessenen Zeitraum abzuschätzen.
Dazu kann zum Beispiel die jetzige Zahl der Absolventinnen Hinweise geben. Im Fach Architektur liegt sie bei etwa 50%. Diese Absolventinnen können sehr bald wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und etwa im Laufe der nächsten 12 Jahre auch Professorinnen werden. So kann eine Entwicklung prognostiziert werden, die ausgehend von dem jetzt existierenden Mittelwert einen im Lauf der Zeit linear steigenden unteren Grenzwert festlegt. Dieser Wert soll Richtwert für die Sanktionierungsmaßnahme sein. Er fordert die Hochschulen auf, in den Bestrebungen der Gleichstellung nicht nachzulassen und verleitet nicht zu Stagnation auf niedrigem Niveau.

2. Die oben für das Fach Architektur beschriebene mögliche Entwicklung muss differenziert für alle

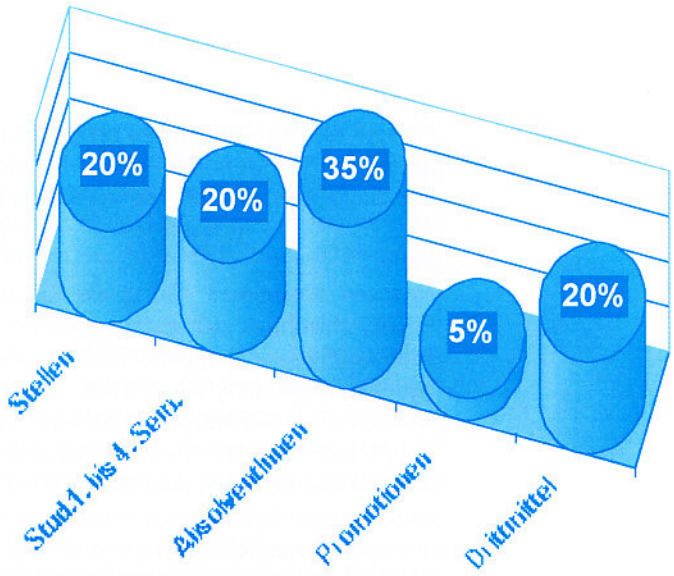


Abb. 2 Zuordnung der Mittel für Forschung und Lehre nach Indikatoren durch das Land NRW

Fächer dargestellt werden. Im Fach Physik gibt es z.B. nur einen Anteil an Absolventinnen von etwa 15%. Die Bildungspolitik des Bundes hat sich aber zum Ziel gesetzt, den Anteil der Studentinnen in naturwissenschaftlichen Studiengängen bis zum Jahr 2005 auf mindestens 40% anzuheben. Nach fünfjährigem Studium und 12-jähriger Weiterqualifizierung darf man danach spätestens im Jahr 2022 damit rechnen, dass Parität beim wissenschaftlichen Personal erreicht ist. Mit jeweils eigenen Grenzwertfunktionen kann den Gegebenheiten der einzelnen Fächern besser Rechnung getragen werden, als dies mit Mittelwerten für die Wissenschaftsgruppen geschieht.

3. Die Mittel, die durch die Sanktionierung eingespart werden, sollten nicht wieder auf alle verteilt werden, sondern gezielt für die Frauenförderung in den betroffenen Hochschulen oder in den Fachbereichen eingesetzt werden. Bedürftig sind dabei gerade diejenigen, die einzahlen. Die Gelder sollen also zweckgebunden denen wieder zukommen, die konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung ergreifen. Solche Maßnahmen erscheinen sinnvoll, solange ein Toleranzwert von 40% nicht erreicht wird. Gleichermaßen erscheinen Sanktionierungen bei Erreichen der 40%-Marke nicht mehr erforderlich.

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Entwicklung der Grenzwerte beim wissenschaftlichen Personal (hier exemplarisch für die Fächer Architektur und

Physik). Ähnliche Funktionen ergeben sich für den Anteil der Studentinnen und Absolventinnen allerdings in erheblich kürzeren Zeitspannen.

Fazit

Finanzen bestimmen häufig die Richtlinien der Politik, obwohl es sich eher umgekehrt verhalten sollte. Bußgelder sind dabei Maßnahmen mit dem geringsten pädagogischen Wert. Trotzdem lässt sich nicht verhehlen, dass es eine ganz neue Aufmerksamkeit für Gleichstellungsfragen gibt, seitdem die Hochschulhaushalte direkt betroffen sind. Dieses Bewusstsein muss nun in echtes Interesse gewandelt werden und nicht etwa in eine Haltung, die nur zum Ziel hat, Sanktionen zu vermeiden.

Das vorgestellte Modell hat den Vorteil, dass es sich automatisch aufhebt, wenn Parität bei der Stellenbesetzung, den Studierendenzahlen und den AbsolventInnen erreicht ist. Die finanziellen Auswirkungen halten sich insgesamt in Grenzen, es ist also kein Fachbereich oder auch keine Hochschule in seiner/ihrer Existenz bedroht. Es soll bei Misstand wirksam erinnern und Handlungsspielraum für dringend notwendige Maßnahmen der Frauenförderung eröffnen.

Prof. Dr. Karl Schwalbenhofer (FB 10),
stellv. Vorsitzender der Gleichstellungskommission

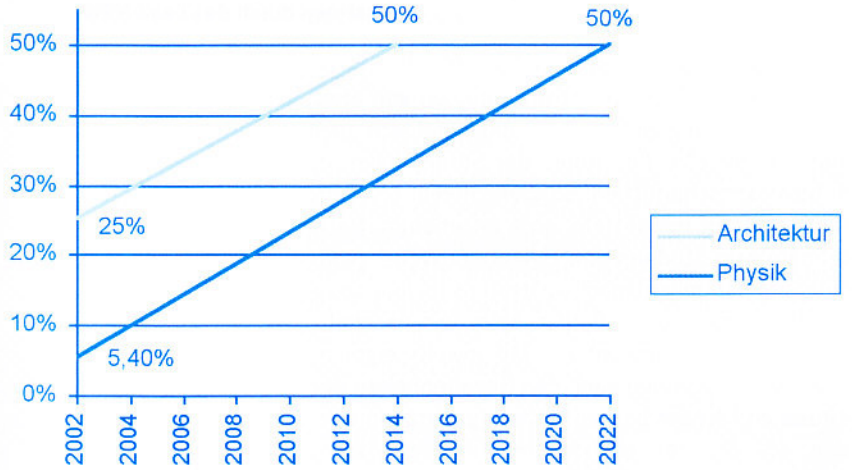


Abb. 3 Anteil der Frauen beim wissenschaftlichen Personal (angestrebte Entwicklung)

Die indikatorisierte Mittelverteilung ist ein modernes Steuerungsinstrument. Generell heißt Steuerung durch finanzielle Anreize, erwünschtes Verhalten regelmäßig und systematisch zu belohnen. In Nordrhein-Westfalen wird bereits seit Beginn der 90er Jahre ein Teil der im Haushalt veranschlagten Mittel für Lehre und Forschung (Titelgruppe 94) über Leistungsparameter verteilt. Die Parameter des Verteilungsmodells wurden im Dialog mit den Hochschulen kontinuierlich weiter entwickelt.

Es gab auch eine intensive Diskussion darüber, ob ein zusätzlicher Frauenparameter zu verwenden sei.[1] Nach Abwägung der Vor- und Nachteile entschied das Ministerium, den Genderaspekt in die vorhandene Entscheidungsstruktur zu integrieren.[2] Die im Hochschulrahmengesetz (§ 5) sowie im Landesgleichstel-lungsgesetz NRW (§ 5) vorgegebene Integration der Frauenförderung in die staatliche Vergabe der Mittel für Lehre und Forschung ist somit Ausdruck der hohen politischen Priorität für dieses Ziel.

Aus Gründen der Stärkung der Autonomie wie der Profilbildung sind die Hochschulen bei der internen Verteilung der Mittel für Forschung und Lehre nicht an Regelungsvorgaben des Landes gebunden. Inzwischen haben sich unterschiedliche Modelle und Konzepte herausgebildet, die hinsichtlich der Integration von Frauenförderung stark divergieren.[3] Es werden zwischen 1 % und 10 % der Mittel für Forschung und Lehre für Vorhaben der Frauenförderung oder Belohnungssysteme für Gleichstellungs-fortschritte gesichert. Die meisten Modelle arbeiten mit separaten Töpfen, die vorweg aus den zur Verfügung stehenden Geldern abgezogen und nach Gleichstellungsgesichtspunkten verteilt werden. Nur vereinzelt arbeiten Modelle mit Gewichtungen in allgemeinen Indikatorensystemen, teilweise auch mit Anreizen und diskretionären Belohnungen in Form von Preisen und erhöhten Zuweisungen bei Qualifizierung und Einstellung von Frauen oder anderen Kriterien.

Eine erste Bewertung der davon ausgehenden Steuerungseffekte wird erst in 3 bis 5 Jahren möglich sein und steht ganz oben auf der politischen Agenda Nordrhein-Westfalens. Die Steuerungswirkungen hängen davon ab, ob die Modellergebnisse, also die Verteilungsbeträge, transparent und zielgerecht spürbar sind. Ersteres gebietet eine übersichtliche und verständliche Darstellung und Veröffentlichung des Modells und der Modellergebnisse. Letzteres berührt das grundsätzliche Spannungsverhältnis zwischen Reagibilität und Stabilität: hohe Steuerungseffekte erfordern einerseits ausgeprägte Veränderungen der Mittelzuweisungen bei Leistungsänderungen und andererseits hinreichende Konstanz bzw. Planbarkeit der Mittelzuweisungen.[4]

[1] In die Diskussion wurde auch die im Auftrag des Ministeriums für Frauen und Jugend, Familie und Gesundheit von Frank Ziegele 1999 erstellte Studie „Frauenförderung und Mittelvergabe an Hochschulen" des Centrums für Hochschulentwicklung einbezogen.

[2] Die Verlagerung von einer frauenbezogenen Strategie auf eine stärker strukturell ausgerichtete Gleichstellungspolitik in der Mittelverteilung behandelt Marie-Anne Kaufhold in ihrem Beitrag zur „Frauenförderung und Mittelverteilung – ein Beispiel im Strategiebündel Gender Mainstreaming an Hochschulen" in: Roloff, Christine (Hg.), Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule, Wissenschaftliche Reihe, Band 142, Bielefeld, 2002

[3] Zusammenfassend dargestellt in: Löther, A./Plöger, L. (Hg.), Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Bielefeld, 2000

[4] Vgl. Körber-Weik, M./Schmidt, D.: Steuerungsmittel Budget. Funktionsweise und Ausgestaltung am Beispiel der Frauenförderung, in: Hey, B./Pellert, A. (Hg.), Frauenförderung = Hochschulreform!, Dokumentation der gleichnamigen Tagung vom 28.2. bis 2.3.2001 in Graz, Informationen Sondernummer 1/2002

FACHTAGUNG:

THEORIE UND PRAXIS DES GENDER MAINSTREAMING

BAUSTEINE FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE HOCHSCHULE

Im Herbst findet an der Bergischen Universität eine Fachtagung zum Gender Mainstreaming[1] in Theorie und Praxis für Leitungsebene und Personalverantwortliche statt. Ziel ist es, über Inhalte und Konzepte des Gender Mainstreamings zu informieren und in verschiedenen Workshops eine konkrete Perspektive zur praktischen Umsetzung an unserer Hochschule zu finden. Veranstalterin ist die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission. Mit der Durchführung der Informationsveranstaltung werden die Genderexperten Dr. Barbara Stiegler von der Friedrich-Ebert-Stiftung und Dr. Peter Döge vom Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung beauftragt.

Die Idee für diese Tagung entstand auf der konstituierenden Sitzung der Gleichstellungskommission, wo eine erste Annäherung an das Thema Gender Mainstreaming stattfand. Im Kern der Überlegungen stand, an der Gestaltung der Geschlechterverhältnisse in allen Dimensionen politischen und organisatorischen Handelns mitzuwirken und die einseitige Ausrichtung auf die "Frauenfrage" zu überwinden, eine Konsequenz der geschlechterparitätischen Zusammensetzung der Kommission, die aber auch weiterhin gleichrangig das Ziel der Frauenförderung verfolgt. Allerdings vermochte die theoretische Reflexion über das Konzept nicht, den hohen Abstraktionsgrad aufzulösen und einen Bezug auf konkrete Anwendungsmöglichkeiten herzustellen, was nun durch eine praxisorientierte Einführung in das Thema gelingen soll. Damit verbunden ist auch der Einstieg in einen Organisationsentwicklungsprozess, in dessen Verlauf Gendersensibilität auf allen Ebenen der Hochschule generiert werden soll.

Die Gleichstellungskommission war sich darin einig, dass nicht nur rechtliche Vorgaben zur Umsetzung verpflichten. Für die Implementierung spricht vor allem, dass hiermit beträchtliche Innovations-, Effektivitäts- und Kreativitätspotentiale entfaltet werden können, die unserer Hochschule wichtige Wettbewerbsvorteile verschaffen, auf die sie dringend angewiesen ist. Die Veränderung organisatorischer Strukturen kann zum Ziel haben, eine Optimierung der Humanressourcen und des Outputs zu erreichen beispielsweise durch Anerkennung der Gleichwertigkeit weiblich und männlich konnotierter Kompetenzen und Lebensmuster und den Abbau geschlechtsspezifischer Stereotypen und Erwartungshaltungen.

Zwar sind überwiegend (geschlechts-)homogene Gruppen, wie sie trotz quotierter Besetzungsregeln durch das LGG in vielen Gremien und informellen Zusammenschlüssen immer noch existieren, in der Entscheidungsfindung schneller, amerikanische Studien belegen demgegenüber, dass heterogen zusammengesetzte Gruppen, wenn sie entsprechend geleitet werden, kreativer sind und zu tragfähigeren Problemlösungsansätzen beitragen.[2] Sie sind darüber hinaus besser in der Lage, bedarfsgerechte und zielgruppenorientierte Ideen zu entwickeln.[3]

Damit gewinnen neben der Geschlechterdifferenz auch andere Differenzierungsmuster an Bedeutung, die im Konzept des Gender Mainstreaming aufgehen. Die kulturelle Vielfalt und personelle Heterogenität der Hochschule wird exemplarisch deutlich anhand des sich gerade vollziehenden Generationenwechsels, des wachsenden Anteils ausländischer Studierender und solcher mit Familienpflichten, eines gestiegenen Anteils von ostdeutschen Beschäftigten, eines höheren weiblichen Anteils in den Ingenieurwissenschaften, einer neuen Bildungsklientel durch veränderte Hochschulzugänge und verstärkter internationaler Kooperationen und interdisziplinärer Forschung und Zusammenschlüsse. Zur Integration und Nutzung von Diversity kann das Gender Mainstreaming-Konzept einen wichtigen Beitrag leisten, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Umsetzung des Mediationskonzeptes.

Dr. Christel Hornstein

[1] Zur ausführlichen Erklärung des Begriffes vgl. Artikel von C. Hornstein im magazin 02, S. 14

[2] Vgl. Taylor Cox, Cultural Diversity in Organizations. Theory, Research & Practice, San Francisco 1993, S. 246 ff.

[3] Krell, Gertraude, Chancengleichheit: Von der Entwicklungshilfe zum Erfolgsfaktor, in: dies. (Anm. 30), S. 13-23

„So besonders groß und kräftig sind Sie ja nicht. Meinen Sie, Sie werden trotzdem mit Konfirmanden fertig? Und wie sieht es überhaupt mit Ihrer Familienplanung aus?“

Solche Fragen waren leider nicht die Ausnahme, sondern eher die Regel, als ich mich vor 10 Jahren auf meine erste Pfarrstelle in einer Kirchengemeinde bewarb. Es gibt immer noch viele Menschen in den Gemeinden, oft gerade Frauen, die sich eine Frau als Pfarrerin nicht so gut vorstellen können.

Deshalb war ich positiv überrascht, als ich mich 1999 in der ESG Wuppertal vorstellte, weil ich mich für die gerade freigewordene Stelle einer Studierendenpfarrerin interessierte.

Die Fragen, die mir das gemischte Team aus Mitarbeiterinnen, Hochschulangehörigen und Studierenden stellten, waren rein fachlicher Art. Niemand wollte wissen, wie ich Beruf und Familie vereinbaren wollte. Auch meine Größe spielte wohl eine untergeordnete Rolle.
Zum Glück war der positive Eindruck gegenseitig, und so bin ich seit nunmehr sechs Semestern Pfarrerin der Evangelischen Studentinnen- und Studentengemeinde an der Bergischen Universität.
Wir arbeiten in einem reinen Frauenteam – das ist übrigens auch für ESGn noch ungewöhnlich: Außer mir als Pfarrerin gibt es noch eine Referentin für ausländische Studierende und eine Sekretärin mit je einer halben Stelle sowie eine Reinigungskraft für unser Haus, das am Oberen Grifflenberg direkt unterhalb der Uni gelegen ist und mit seinen roten Backsteinen und dem gewellten Dach sofort ins Auge fällt.

Welche Funktionen hat die evangelische Kirche eigentlich an der Universität?

Diese Frage ist berechtigt, vor allem, wenn man weiß, dass es in NRW an jeder größeren Uni und Fachhochschule eine Evangelische Studierendengemeinde mit mindestens einer Pfarrstelle gibt. Das zeigt, wie wichtig der Evangelischen Kirche im Rheinland der Kontakt zu den Menschen an den Hochschulen ist. Es ist ihr wichtig, Menschen in einem wichtigen Lebens-abschnitt zu begleiten, mit ihnen ins Gespräch zu kommen, und sich, wenn es nötig ist, auch in der Gesellschaft für sie einzusetzen. So haben die Studierendenpfar-rer/innen im Rheinland zum Beispiel eine Erklärung gegen Studien-gebühren verfasst und veröffentlicht. Zu dem Spannenden meiner Arbeit gehört es aber, die Frage nach den Aufgaben immer wieder neu zu beantworten. In einer Kirchen-gemeinde ist fest vorgegeben, was ein Pfarrer oder eine Pfarrerin zu tun hat. In der „Kirche an der Hochschule“ ist das nicht so, sondern die Inhalte der Arbeit ergeben sich immer wieder neu aus Kontakten, Begegnungen und Anfragen.

Einige Grundpfeiler gibt es jedoch:

- Die wichtigste Aufgabe aller ESGn ist die Beratung und Förderung von Studierenden. Wir vergeben Stipendien und Studienbeihilfen an Studentin-nen und Studenten aus sogenannten Entwick-lungsländern und beraten sie bei allen Fragen, die mit ihrem Studium und Leben in Deutschland zusammenhängen. Allen Studierenden, gleich welcher Nationalität, bieten wir Seelsorge und Begleitung in schwierigen Lebenssituationen an.

- In unserem Semesterprogramm findet sich ein vielfältiges Spektrum von Gruppen, Projekten und Aktivitäten. Dazu gehören zum einen „klassisch kirchliche“ Angebote wie Gottesdienste und Gesprächsgruppen, zum anderen aber auch Abende zu gesellschaftlichen und (hochschul)-politschen Themen, ein internationales Cafe, Parties und vieles mehr.

- Wichtig ist mir, dass nicht ich allein für dieses Programm verantwortlich bin, sondern dass Studierende es mitgestalten, schließlich ist es für sie gedacht. Bei uns sollen Studierende verschiedener Fachrichtungen die Möglichkeit haben, sich zu begegnen, miteinander zu reden und zu feiern, einen Raum zu haben, in dem sie Neues erproben und eigene Ideen verwirklichen können.

- Wir haben zwar ein sehr schönes Haus, das auch von vielen Uniangehörigen gern genutzt wird, trotzdem ist es wichtig, auch an der Hochschule präsent zu sein: Durch Besuche, Mitarbeit in verschiedenen Gremien (z.B. dem Runden Tisch zur Verbesserung der Studienmöglichkeit ausländischer Studierender) und Kooperationen mit Part-nern in der Uni.

Mein erster Eindruck bei der Bewerbung, dass an der Hochschule und daraus folgend auch in der Hochschulgemeinde die Gleichberechtigung weiter fortgeschritten ist als in anderen Teilen der Gesellschaft hat sich jedoch nur teilweise bestätigt. An der Hochschule habe ich keine Vorurteile gegen eine Frau im Pfarramt erlebt, eher positive Reaktionen. Anders ist das bei Studierenden aus Ländern, in denen die Kirche konservativer ist als bei uns, und die zu uns kommen, „den Herrn Pfarrer“ suchen und Schwierigkeiten haben, eine Frau in diesem Amt zu akzeptieren.

Zu Beginn meiner Zeit hier habe ich versucht, Veranstaltungen speziell für Frauen anzubieten. Das habe ich vorerst aufgeschoben (nicht aufgegeben), denn ich habe die Erfahrung gemacht, dass diese Angebote zur Zeit nicht so nötig gefunden werden. In Gesprächen habe ich festgestellt, dass viele Studentinnen anscheinend glauben, dass sich das Problem der Benachteiligung durch Geschlechterrollen für sie erledigt hat. Ich hoffe für sie, dass sie nicht die Erfahrung machen müssen, bei ihrer ersten Bewerbung mit ähnlichen Fragen und Vorurteilen konfrontiert zu werden wie ich vor 10 Jahren.

Isabell Berner,
Evangelische Studierendengemeinde (ESG),
Wuppertal

PRÄSENTAT

ION DES FB 6

Im Fachbereich wird seit Herbst 2000 der reformierte Studiengang Wirtschaftswisse-schaft mit den Abschlüssen Diplom-Ökonom bzw. Diplomkaufmann/-frau (nach 9 Semes-tern), Bachelor of Economic Science (nach 7, demnächst 6 Semestern) und darauf aufbauend Master of Business Administration (M.B.A., nach weiteren 3, demnächst 4 Semestern) angeboten. Ab 2003 soll ein Studiengang Soziologie mit Bachelor- und Master-Abschluss begonnen werden.

Der Studiengang Wirtschaftswissenschaft bietet in seinem Grund-/Pflicht- und insbesondere in seinem Hauptstudium ab 4./5. Semester ein breites Spektrum von allgemeinen und speziellen Fächern der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre, der Wirtschaftspädagogik, Rechtswissenschaft und Soziologie sowie von Methodenfächern (wie Wirtschaftsinformatik und -statistik, Operations Research und empirischer Methodik), Wirtschaftssprachen, Soziologie, Psychologie und Politische Wissenschaft. Diese Fächer können nach individuellen beruflichen Interessen oder nach allgemeineren berufstypischen Schwerpunkten flexibel kombiniert werden.

Besondere Schwerpunktthemen sind:

- Management und Unternehmensentwicklung inkl. Unternehmungsgründung (Management, Entrepreneurship and Economic Development),
- Finanzen und Steuern, Wirtschaftsprüfung und Controlling (Financing , Auditing and Controlling),
- Markt und Konsum (Marketing and Commerce)
- Wirtschaftsinformatik (Business Informatics),
  sowie demnächst
- Wirtschaftspädagogik (i.S. Entrepreneurship Education)
- Unternehmerisches Handeln und Wirtschaftsrecht (Entrepreneurship and Law)
- Europäische Wirtschaft (European Economics)
- Öffentliche Dienstleistungen (Public Finance and Administration).

Das Studium der einzelnen Fächer und Schwerpunkte ist modular aufgabaut; die Prüfungsleistungen zu den einzelnen Lehrmodulen, Seminaren und Projekten werden im Kreditpunktesystem organisiert und verwaltet, so dass auch an anderen Universitäten erbrachte Studien- und Prüfungsleistungen in das Wuppertaler Examen integriert werden können.

Das Lehrprogramm orientiert sich außer an traditionellen Standards im Wettbewerb der Universitäten besonders am nachhaltigen Thema der (zunehmenden) Selbständigkeit bzw. des vermehrten selbstverantwortlichen und sozialgebundenen Handelns in ökonomisch-technischen Entwicklungsprozessen. Das aktuelle Forschungsprogramm spiegelt diese Orientierung der Wirtschaftswissenschaft in den entsprechenden Instituten für Gründungsforschung (i.G.), für wirtschaftstechnischen Wandel und für Europäische Wirtschaft wider.

Prof. Dr. Wilfried Matthes,
Dekan FB 6

EIN STÜCK GESCHICHTE

5 JAHRE SOMMERUNI

Bei insgesamt weiter ansteigenden Studierendenzahlen nimmt der Anteil der Studentinnen je nach Fach langsam, aber stetig zu: derzeit zwischen 30 und gut 50% und mehr. Ein Frauenproblem im Studium der Wirtschaftswissenschaft existiert nicht; es geht eher um die Steigerung der Anzahl der Absolventen und -innen mit guten Studienergebnissen in kompakter, eher kürzer werdender Studienzeit, um die (noch) guten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zügig zu nutzen. Hierzu bietet das Studium mit einem gehörigen Anteil Selbst- und Gruppenstudium sehr viele Chancen.
Schon seit geraumer Zeit werden auf politischer Ebene große Anstrengungen unternommen, um mehr Frauen für Natur- und Ingenieurwissenschaften zu werben. Bildungsministerin Bulmahn hat sich beispielsweise zum Ziel gesetzt, den Anteil der Studentinnen in den naturwissenschaftlichen Studiengängen bis zum Jahr 2005 auf 40 Prozent zu erhöhen, was in einigen europäischen Ländern und den USA bereits gelungen ist.

Der diesjährige GirlsDay (Mädchen-Zukunftstag), der im Kontext dieser aktuellen Bildungsbestrebungen zu sehen ist, war ein voller Erfolg. Über 40000 Schülerinnen informierten sich bundesweit über ihre Berufswelt der Zukunft, an der auch unsere Hochschule beteiligt war. Die Bildungsministerin erklärte auf einer zentralen Veranstaltung, dass bei der Gestaltung der Welt von morgen die Kompetenz von Frauen gefragt ist. Eine Nation wie die unsrige könne es sich nicht leisten, ihr Potential nicht zu nutzen und Frauen in den typischen Frauenberufen zu belassen.

Mit dem SommerUni-Projekt für Oberstufenschülerinnen und Abiturientinnen war die Hochschule demnach ihrer Zeit weit voraus. Ihren Anfang nahm die Erfolgsgeschichte im Jahr 1997 mit einem Telefonat der Mitarbeiterin des Zentrums zur beruflichen Frauenförderung in Wuppertal, Frau Steyer und der damaligen Frauenbeauftragten, Frau Dr. Gebhardt-Benischke.

Frau Steyer stellte mit Blick auf bereits implementierte Förderangebote der Nachbaruniversitäten Duisburg, Bochum und Essen die Frage, ob man denn an der Wuppertaler Uni nicht etwas ähnliches für Mädchen machen könne, um die geschlechtsspezifischen Entscheidungen zur Studien- und Berufswahl langsam aufzulösen und optional zu erweitern.

Die Antwort fiel eindeutig und positiv aus, insbesondere im Hinblick darauf, dass die bis dahin umgesetzten Frauenförderkonzepte nur marginale Wirkung gegenüber traditionellen Leitbildern und Geschlechterstereotypen zeigten und im Vergleich zu dem Andrang auf Studienplätze in den geistes-, sozial- und erziehungswissenschaftlichen Fächern die Zahl der Bewerberinnen bei den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern immer noch gering war und auch heute noch ist. Obwohl Frauen erfolgreicher als Männer an Bildung und schulischer Qualifikation teilnehmen, was die PISA-Studie noch einmal deutlich belegt hat, setzt sich das nicht in entsprechende zukunftsorientierte Berufsausbildungen und Karrieren um.

Mit jenem Telefonat fand die Grundsteinlegung statt für eine langjährige, bis heute andauernde Kooperation zwischen dem Zentrum zur Beruflichen Frauenförderung und der Hochschule, an der sich auch die Regionalstellen Frau und Beruf von Solingen und Remscheid aktiv und fördernd beteiligen.

Es folgte eine Phase intensiver Überzeugungsarbeit zur Gewinnung von Bündnispartnerinnen und -partnern in den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen. Institutionelle Barrieren mussten überwunden werden. Es ging dabei insbesondere um die Sinnfrage des geschlechtsspezifischen Ansatzes, dessen diskursive Beantwortung letztlich dazu führte, dass ein monoedukatives Kooperationsprojekt mit breitgefächerter interner und externer Beteiligung entstand. Ganz im Sinne des gender mainstream der gegenwärtigen Bildungspolitik, die verstärkt monoedukative Modelle wie getrennte Kurse und Frauenstudiengänge andenkt, weil die bisherige koedukative Praxis nur wenig zur Erschließung und Nutzung weiblicher Kompetenzen und Fähigkeiten in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern beigetragen hat.

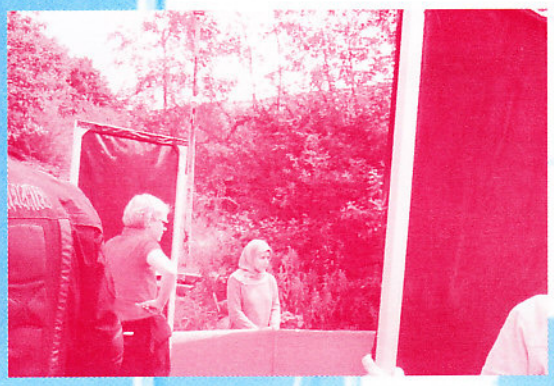
1998 wurde das Gleichstellungsprojekt mit dem Arbeitstitel „SommerUni für Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen der Klassen 11-13 und Abiturientinnen" erstmalig durchgeführt. Ziel der Veranstaltung ist es, eine Orientierungshilfe bei der Studienfachwahl zu geben und eine rasche Integration in die mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Fachbereiche zu ermöglichen, also in jene Studiengänge, die wesentlich zur Profilbildung unserer Hochschule beitragen und die durch die gerade eingeleitete Studienreform in ihren Inhalten stärker anwendungsbezogen und interdisziplinär ausgerichtet werden. Des weiteren dient die SommerUni der Erhöhung der Effektivität durch Optimierung des Zielfindungsprozesses, indem junge Frauen in der schwierigen Phase der Entscheidungsfindung von Expertinnen und Experten auf moderne Berufsfelder innerhalb und außerhalb des Wissenschaftsbetriebes aufmerksam gemacht werden, von denen nicht nur Eltern, sondern häufig auch Lehrerinnen und Lehrer wenig Kenntnis haben. Und nicht zuletzt verfolgt die Bergische Universität auch höchst eigene Interessen im Wettbewerb um Studentinnen.
Die SommerUni unterscheidet sich durch ein ganz besonderes eigenes Profil deutlich von vergleichbaren Projekten anderer Hochschulen: Sie wird eine Woche lang während des laufenden Semesters durchgeführt. Mit dem dadurch gegebenen hohen Realitätsbezug, den Unialltag live zu erleben, sich wie eine Studentin zu bewegen, behandelt und manchmal auch verwechselt zu werden, können viel konkretere Erfahrungen gemacht werden als dies bei Veranstaltungen in den Semesterferien der Fall ist.

Außerdem sind die Schulen unmittelbar einbezogen, da sie für die Projektwoche Unterrichtsbefreiung gewähren, was wiederum - anders als bei Ferienveranstaltungen - den Effekt der Rückkoppelung an die Schulen hat, mit denen in unterschiedlicher Akzentuierung und Intensität ein regelmäßiger Austausch stattfindet über Erfahrungen, Wirkungen und Evaluation der Befragungs-ergebnisse.

Ein Kriterium der Qualitätskontrolle und -sicherung ist seit jeher im SommerUni-Konzept angelegt: Der reflexive Umgang mit den in der Abschlussbesprechung und den Fragebögen gewonnenen Erkenntnissen bewirkte eine kontinuierliche Qualitätssteigerung in der Planung und Organisation der nachfolgenden SommerUni und der Angebotsstruktur in den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen.

Mittlerweile gibt es an fast allen Hochschulen in NRW vergleichbare, allerdings in der Regel weniger aufwendige Projekte, ob sie nun Techniktage, Schnupperunis oder Probestudium heißen, ob sie als eigenständiges Projekt in der Nachwuchsförderung angesiedelt sind oder eingebettet in ein Mentoringsystem.

Dr. Christel Hornstein



Die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein präsentiert den SommerUni-Videofilm und die Dokumentation der SommerUni 2001 einer breiten Öffentlichkeit. Der Film soll dazu beitragen, die biographische Engführung von Frauen zu überwinden, ihnen durch weibliche Vorbilder Mut zu machen, traditionelle Entscheidungswege zu verlassen und sich neue zukunftsorientierte Berufsperspektiven zu erschließen. Die Vorführung wurde auch zum Anlass genommen, die Erfolgsgeschichte des SommerUni-Projektes nachzuzeichnen.

ANTRITTSBESUCH

Der Kanzler, Herr von Buchka (im Bild 4. von links), besuchte in den Sommerferien eine Gruppe von Kindern, die auf dem Weg zum Kanutraining auf dem Beyenburger Staussee waren.

PROKIDS

Das Projekt „Kinderfreizeiten in der Uni", 1996 von der Uni Wuppertal entwickelt, findet immer mehr Verbreitung an deutschen Hochschulen.
Rechtzeitig zu Beginn der Sommerferien stellte die Ruhr-Universität Bochum ihre Initiative „ProKids" in einer Pressekonferenz vor.
ProKids ist als Teil der Frauenförderung an der Ruhr-Universität aus der entsprechenden Zielvereinbarung zwischen der RUB und dem Land NRW zur Chancengleichheit hervorgegangen.
Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und den Betreuungsbedarf weiter auszubauen.

KINDERFREIZEITEN 2003

Auch im Jahr 2003 werden wir, mit Unterstützung der Hochschulleitung, des Hochschulsports und des Hochschulsozialwerkes, das arbeitsplatznahe Betreuungsangebot in den Ferien für schulpflichtige Kinder zwischen 6 und 13 Jahren wieder durchführen.
Um allen beschäftigten Eltern die Planung ihres Urlaubs für das Jahr 2003 zu erleichtern, hier die Termine der Kinderfreizeiten in der Uni:

Ostern 2003	14.04. bis 17.04.2003
Sommer 2003	04.08. bis 08.08.2003
	11.08. bis 15.08.2003
	08.09. bis 12.09.2003
Herbst 2003	20.10. bis 24.10.2003

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

NOVELLIERUNG DES HG - KRITIK UND ANREGUNGEN

Besorgnis äußerten die Sprecherinnen der LaKoF in einem Schreiben an die Mitglieder des Frauenausschusses des Landtags NRW über die Entwicklung der Umsetzung von Gender Mainstreaming und Frauenförderung an den Hochschulen. Sie nahmen die anstehende Novellierung des Hochschulgesetzes NRW zum Anlaß, die aktuelle Haushaltspolitik zu kritisieren und verschiedene Anliegen vorzutragen.

Die Haushaltskürzungen an Hochschulen betreffen nach dem Qualitätspakt fast ausschließlich die Zuweisungen aus dem MSWF zur Frauenförderung. Wichtige Projekte werden eingefroren oder können nicht mehr umgesetzt werden. Die Arbeit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten ist existentiell gefährdet, weil die Koordinierungsstelle aus Frauenfördermitteln bezahlt werden sollte, die aufgrund der eingetretenen Haushaltssperre nicht mehr in Anspruch genommen werden können. Damit ist eine wichtige Arbeit der LaKoF praktisch zum Erliegen gekommen.

Wegen der mangelnden wirksamen Unterstützung durch flankierende Maßnahmen aus dem MSWF drängen die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen nunmehr darauf, Bestimmungen, die der Herstellung der Chancengleichheit dienen, im Hochschulgesetz zu präzisieren, um die Hochschulen noch vor der flächendeckenden Einführung des Globalhaushalts auf die Erfüllung dieser politisch notwendigen Aufgabe festzulegen.

Die Zukunft des Forschungsstandortes NRW wird langfristig nicht zuletzt davon abhängen, inwieweit es gelingt, den Gender Mainstreaming-Gedanken im Wissenschaftsbetrieb des Landes zu verankern, denn schließlich müssen auch bei der Beantragung von Mitteln für Forschung der EU Genderaspekte berücksichtigt werden.

Nach wie vor sind flexible Kinderbetreuungsangebote für Kinder unter 3 Jahren kaum vorhanden. Diese Situation ist nicht nur für studierende Eltern und Alleinerziehende unbefriedigend. Dies gilt gleichermaßen auch für die Beschäftigten der Hochschule, von denen zunehmend aus einer Vielzahl von Gründen flexible Arbeitszeiten außerhalb der Regelöffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen erwartet werden. Für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ist ein unzulängliches Betreuungsangebot immer noch ein Karrierehindernis, das oft genug dazu führt, daß der Kinderwunsch auf einen späteren Lebensabschnitt verlagert werden muß.

Ein besonderes Problem stellen zudem die Defizite im Angebot von Betreuungsangeboten in den Zeiten dar, in denen sich laufendes Semester bzw. Praktika für Studierende mit den Schulferien überschneiden. Es ist wichtig, daß die Hochschulen über eine gesetzliche Regelung dazu veranlaßt werden, entsprechende bedarfsorientierte Betreuungseinrichtungen zu implementieren. Gerade in Zeit knapper Haushaltskassen müssen den Hochschulen einerseits die rechtlichen Möglichkeiten eröffnet werden, solche Einrichtungen schaffen zu können, zum anderen ist davon auszugehen, daß sie dies freiwillig ohne entsprechenden Nachdruck seitens des Gesetzgebers nur dort tun, wo Sondermittel zur Verfügung gestellt werden.

Die in § 5 HG vorgeschriebene leistungsbezogene Mittelvergabe, die seit zwei Jahren umgesetzt wird, hat die Hochschulen weder dazu veranlaßt, ihr Berufungsverhalten hinsichtlich der Besetzung von C-Stellen mit Frauen entscheidend zu verändern, noch hat es bemerkenswerte Verbesserungen hinsichtlich einer Erhöhung des Anteils von Studentinnen in den technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen hervorgebracht. Nach wie vor werden Mittel für gleichstellungsrelevante Vorhaben eher aus Projektmitteln finanziert, weshalb ihr Bestand auf Dauer nicht gesichert ist. Die bislang gemessen am Gesamthaushalt marginalen Mittel, die leistungsbezogen hinsichtlich der Umsetzung von Gleichstellung vergeben werden, können insbesondere von technischen und naturwissenschaftlichen Fachbereichen leicht durch Drittmittelprojekte kompensiert werden. Es ist daher zu überlegen, inwieweit bei der leistungsbezogenen Mmittelverteilung stärker mit Effizienzkriterien gearbeitet werden kann. **C.H.**

FRAUEN-UNI KURZ VOR DEM START

Ab Herbst 2002 können sich Frauen aus aller Welt für einen Studienplatz an der Internationalen Frauen-Universität (ifu) bewerben, dann das gleichnamige Expo-Pilotprojekt soll zu einer festen Institution werden. Das einjährige Aufbaustudium ist in englischer Sprache konzipiert und schließt mit einem Master ab. Es richtet sich an Frauen aus dem In- und Ausland mit abgeschlossenem Studium und möglichst mit Berufserfahrung. 120 Studienplätze werden vergeben. Die Universität soll als Netzwerk an verschiedenen Standorten in Deutschland entstehen, angedacht sind Berlin, Bremen, Hamburg, Hannover und Münster. Der weibliche Nachwuchs wird interdisziplinär und unter geschlechtsspezifischen Ansätzen forschen. Nähere Informationen gibt es unter: www.vifu.de

FRAGEN AN DEN BLB

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen des Landes NRW (LaKoF), der auch die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein als Sprecherin angehört, hat bisher keine Informationen darüber erhalten, inwieweit der Bau- und Liegenschaftsbetrieb in seinem Bericht den Gender Mainstreaming-Ansatz konkret umsetzt.

In einem Schreiben an die Geschäftsführung des BLB NRW fragten die Sprecherinnen der LaKoF an, ob die Bedürfnisse und Interessen von Nutzerinnen bei der Planung und Umsetzung berücksichtigt werden.

Bei dem Fragenkatalog ging es u.a. darum, ob die Bedürfnisse von Frauen hinsichtlich der Konzeption und der Ausstattung von Gebäuden systematisch erfragt und in die Planung und Realisierung neuer Gebäude mit einbezogen werden, inwieweit geeignete Kinderbetreuungsräume an allen Hochschulstandorten vorgesehen sind, die Sicherheit von Frauen bei der Planung und Einrichtung von Standorten beachtet wird, Frauen in leitender Position an der Entwicklung von gendergerechten Konzepten beteiligt sind und die Führungsebene für genderspezifische Fragestellungen durch Gendertrainings sensibilisiert wurde. **C.H.**

IMPRESSUM

Redaktion
Dr. Christel Hornstein
Gabriele Hillebrand-Knopff

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

Anschrift
Bergische Universität
Gesamthochschule Wuppertal
Gaußstraße 20
42097 Wuppertal
O.12.16, 17, 18
fon 0202 /439 - 23 08
Fax 0202 / 439 - 33 17
www.frauen.uni-wuppertal.de

Gestaltung
Sabine von Rötel, matrixx

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

Auflage
2.000 Stück

Wege in die Wissenschaft

BERGISCHE
UNIVERSITÄT
GESAMTHOCHSCHULE
WUPPERTAL

Projekt der Gleichstellungsbeauftragten