

MAGAZ IN

Ausgabe Wintersemester 2005 / 2006



**Portrait**

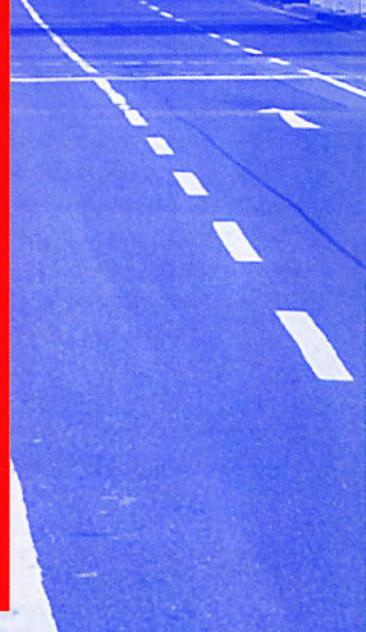
| | |
|---|-----------|
| Natascha Müller FB A | 4 |
| Ganna Reznik FB A | 5 |
| Heidi Wiens FB B | 8 |
| Petra Heinich FB D | 9 |
| Geschlechterdifferenzierung | 11 |
| Splittingtarif | 14 |
| Die internationale Hochschule | 17 |
| Frauenförderpreis | 18 |
| Ich werde Professorin | 20 |
| Praktikumsabenteuer | 21 |
| Sience careers service | 22 |
| Gendertheorie | 24 |
| Geschlechterrollen | 26 |
| Sommeruni | 28 |
| Wahl der Gleichstellungsbeauftragten | 30 |
| Bundeskonferenz | 30 |
| Kinderbetreuung | 31 |

Anschrift

Bergische Universität Wuppertal
Die Gleichstellungsbeauftragte
Gaußstraße 20
42097 Wuppertal
Fon 0202 | 439- 2308
Fax 0202 | 439- 3317
www.frauen.uni-wuppertal.de
email: frauen@uni-wuppertal.de

Gestaltung

Tanja Link
Druckerei
Ley und Wiegandt, Wuppertal
Auflage
1500 Stück



Frauen- und Geschlechterforschung an unserer Hochschule lässt sich auf einen kurzen Nenner bringen: es gibt sie doch, wenn auch nicht auf den ersten Blick und manchmal auch nicht auf den zweiten Blick erkennbar. In einem historisch bedingten Zustand zwischen Duldung und ausbleibender aktiver Förderung erfolgte ihre Etablierung höchst partiell. Dabei galt es, ein Vakuum zu überwinden, dass Anfang der 90er Jahre entstanden war, als die damalige Hochschulleitung eine vom Wissenschaftsministerium bereitgestellte Netzwerkprofessur für Frauenforschung zurückgewiesen hat. Während sich an den Hochschulen Nordrhein-Westfalens die Frauen- und Geschlechterforschung – nicht zuletzt erkennbar an dem inzwischen auf 45 Professuren angewachsenen Netzwerk Frauenforschung – kontinuierlich weiter entwickelte, thematisch und disziplinär verbreitete, blieb eine generelle Akzeptanz der Geschlechterthematik im wissenschaftlichen Diskurs unserer Hochschule und folglich auch eine systematische institutionelle Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung aus.

Erst eine veränderte Hochschulpolitik und das mit dem Mediationsprozeß eingeleitete und erfolgreich fortgeführte Reformvorhaben der Bergischen Universität haben Kontingenzspielräume eröffnet, die genutzt werden konnten, den bis dahin wenig Relevanz beigemessenem Forschungszweig im öffentlichen Raum sichtbar zu machen und ihm damit auch eine andere Qualität zu verleihen. So findet sich heute in der Zielvereinbarung mit dem Ministerium ein eigenständiger Passus zur Frauen- und Geschlechterforschung. Ebenso ist diese konkret im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern verhandelt, immer mit der Option eines weiteren Ausbaus und einer Verfestigung verbunden.

Mit der aktuellen Ausgabe unseres magazins sind wir auf Spurensuche gegangen, die wir in den nächsten Ausgaben fortsetzen wollen. Was wir bei unserer Anfrage an zwei verschiedenen Lehrstühlen erfahren haben, möchten wir Ihnen gerne mitteilen und wünschen Ihnen viel Spaß beim »Studieren« unseres magazins.

Dr. Christel Hornstein | Gabriele Hillebrand-Knopff | Andrea Hoffmann



Spaß an der Wissenschaft – Karriere und Kinder

Seit dem 1. September 2004 ist **Natascha Müller** am **Fachbereich A** der Universität Wuppertal tätig, in welchem sie die romanischen Sprachen Französisch, Italienisch und Spanisch in der Sprachwissenschaft vertritt. Einen weiteren Schwerpunkt stellt die Einbindung in die Allgemeine Sprachwissenschaft dar.

Die wissenschaftlichen Wurzeln der bei ihrer Berufung 42 jährigen **Professorin** liegen an der Universität Hamburg, wo sie Romanistik (Französisch, Spanisch) mit dem Magisterabschluss studierte. Bereits während ihres Studiums arbeitete sie als studentische Hilfskraft in Forschungsprojekten, was bestimmt für ihr gesamtes weiteres wissenschaftliches Leben war. Nach ihrem Magisterabschluss erfolgte als nächster Schritt die Anfertigung der Doktorarbeit mit dem Titel »Komplexe Sätze« im Rahmen von Drittmittelprojekten an der Universität Hamburg.

Nach Abschluss der Promotion ergab sich wiederum im Rahmen eines Drittmittelprojektes die Möglichkeit nunmehr auf einer »ganzen« Stelle die Verfassung der Habilitationsschrift zu beginnen. Nach drei Jahren als volle wissenschaftliche Angestellte hatte Frau Müller die Gelegenheit und letztlich auch das Glück, eine der seltenen C1-Assistentenstellen zu erhalten, welche der französischen und italienischen Sprachwissenschaft zugeordnet war. Somit bestand die Möglichkeit, innerhalb kurzer Zeit das Italienische dem Französischen und Spanischen hinzuzufügen. Darüber hinaus bot sich durch diese die Gelegenheit, die Habilitationschrift mit dem Titel »Past Participle Agreement in Romance« fertigzustellen.

Die Fertigstellung der Habilitation wurde durch ein freudiges Ereignis, die Geburt ihrer Tochter Chantal, kurz unterbrochen. Gleichzeitig mit der Geburt der Tochter erfolgte die Geburt ihres ersten »richtigen« Buches »Generative Syntax der romanischen Sprachen: Französisch, Italienisch, Portugiesisch, Spanisch« zusammen mit ihrer Kollegin Beate Riemer.

Die C1-Stelle brachte außerdem erstmals die Chance, sich in der zweiten Phase der Assistentur mit einem eigenen, bei der DFG im Rahmen eines SFB

beantragten Forschungsprojektes der Erforschung der Sprachen und vor allem ihres Erwerbs zu widmen. Dieses Forschungsprojekt mit dem Titel »Frühkindliche Zweisprachigkeit: Italienisch-Deutsch und Französisch-Deutsch im Vergleich« hatte eine Laufzeit von 3 Jahren, was zur Folge hatte, dass die Universität Hamburg für Frau Müller im Anschluss an ihre Assistentenstelle eine Hochschuldozentur (C2) schuf, um ihr die Möglichkeit zur Durchführung des Projektes über die vollen drei Jahre zu geben und darüber hinaus die Voraussetzung für die mögliche Verlängerung des Forschungsprojektes um weitere drei Jahre zu schaffen. Die Verlängerung wurde durch die Wissenschaftlerin selbst beantragt und durch die DFG gewährt.

Nach Abschluss der zweiten Phase des Projektes im Jahre 2005 an der Universität Hamburg hat sie die Fortführung ihrer wissenschaftlichen Forschungstätigkeit nunmehr an die Bergische Universität Wuppertal verlagert und dort während ihres ersten Semesters einen Antrag auf ein Drittmittelprojekt bei der DFG gestellt, welches die thematische Fortführung ihrer bisherigen Forschung darstellt: »Die Architektur der frühkindlichen bilingualen Sprachfähigkeit. Italienisch-Deutsch und Französisch-Deutsch in Italien, Deutschland und Frankreich im Vergleich«. Dieses Projekt wurde durch die DFG kürzlich bewilligt.

Die Sprachwissenschaftlerin nahm ihren Weg nicht direkt von Hamburg nach Wuppertal, sondern hat ein halbes Jahr vor Antritt ihrer Stelle an der Universität Amsterdam einen Lehrstuhl für romanische Sprachwissenschaft innegehabt, welchen sie zu Gunsten der Bergischen Universität aufgab.

Mit Innsbruck verbinden sie mehrere Aufenthalte als Gastprofessorin am Institut für Sprachen und Literaturen der Universität Innsbruck. Im nächsten Jahr wird sie auch als Gastprofessorin an der GLOW summer school in Stuttgart teilnehmen.

Von ganz besonderer Bedeutung ist für die Hochschullehrerin die Heranbildung von wissenschaftlichem Nachwuchs. Sie ist bestrebt, sowohl Studierenden, Doktoranden, als auch fertig Promovierten Perspektiven für die eigene wissenschaftliche Zukunft zu eröffnen und den Spaß im Umgang mit der Wissenschaft zu vermitteln und weiterzugeben. Ein großes Anliegen ist ihr hier die ständige Verknüpfung von Lehre und Forschung, um »ihre« Studierenden mit dem aktuellen Stand der Forschung zu konfrontieren und eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten anzuregen.

Da ihre große Liebe seit jeher dem Tanz (Ballett) gehörte, welchen Frau Müller in ihrer Jugend lange Zeit aktiv und intensiv betrieben hat, wurde ihr die Entscheidung, nach Wuppertal zu wechseln, auch von dieser Seite her nahe gelegt.

Als großes, übergreifendes Ziel sieht sie ihr Anliegen, die Möglichkeit zu schaffen, wissenschaftliche Karriere und Familie - insbesondere Kinder - in Einklang zu bringen und dieses auch für den kommenden Nachwuchs möglich zu machen.

Durch Dornen - zu den Sternen

- Auszüge aus meinem Tagebuch



02.08.2005

Ich bin 46 Jahre alt. Im Moment scheint es, als wenn ich jetzt mein 3. Leben begonnen habe. Mein erstes Leben dauerte bis 1986, genauer gesagt bis zum Reaktorunglück von Tschernobyl, bis dahin war mein glücklichstes Leben. Aber alles der Reihe nach ...

Ich kenne meinen Vater nicht. Meine Mutti hat mich zusammen mit meinen Großeltern großgezogen. Der Großvater wollte einen Enkel, einen Erben, der seinen Namen weiterträgt. Und doch war er sehr, sehr glücklich, als ich geboren wurde. Mein Großvater war sehr streng und anspruchsvoll zu sich selbst und zu den Leuten in seiner Umgebung. Er hat mir seit meiner Kindheit die Fähigkeit zur Selbstanalyse und der Selbstkontrolle anerzogen. Er hat mich gelehrt, vor den Schwierigkeiten des Lebens nicht auszuweichen, sondern ihnen entgegenzutreten. Er hat aus mir einen Kämpfer gemacht. Auch hat er mir beigebracht, Augen für das Leid anderer Menschen zu haben und ihnen zu helfen. All dass hat sich in meinem weiteren Lebensverlauf sehr bewährt.

Mit 16 Jahren beendete ich die Schule. Und für mich war schon damals klar, dass ich Chemie studieren will. Ich wollte neue Technologien entdecken, forschen... und so Wissenschaft und die Schönheit chemischer Strukturen in Einklang bringen... In der ehemaligen UdSSR war die chemische Industrie damals auf einem ziemlich hohen Niveau. In jener Zeit war dort das »Silicon Valley« der Chemie. Ich wählte als Schwerpunkt Keramik und feuerfeste Metalle, da ich dort am besten meine Ansprüche und Neigungen verwirklichen konnte. So wurde ich 1975 Studentin am Kiewer Institut. Üblicherweise zählen die Studienjahre zu den glücklichsten Zeiten. Das kann ich nicht behaupten. Ich empfand die Vorlesungen, Seminare, Laborpraktika und Forschungsarbeiten auf den verschiedenen Gebieten der analytischen Chemie, physikalischen Chemie und der Kolloidchemie als sehr anstrengend. Ich hatte so gut wie nie Freizeit.

Das Thema meiner Diplomarbeit vereinte zwei Disziplinen, die Chemie und die Mikrobiologie, »Prozesse der

mikrobiologischen Korrosion silikatischer Materialien auf Modellsystemen«. Nach meinem erfolgreich abgeschlossenen Studium wollte ich promovieren. Aber das war für mich unter den damaligen Umständen unmöglich. Ich verfügte über keinerlei Kontakte zu den »wichtigen« Leuten und meine Mutti war nur eine Krankenschwester. Aber um zu promovieren und als Wissenschaftler zu arbeiten, braucht man entsprechende Kontakte, und so blieb mir die Promotion versagt.

Ich heiratete, mein Mann verfügte über die »richtigen« Verbindungen, seine Mutter leitete das Laboratorium in einem der angesehensten Institute weltweit, das St.-Petersburger – Institut der keramischen Erzeugnisse (Institut der Farforo-Steingutindustrie), so wurde mir automatisch eine Stelle an der Universität angeboten. Ich war ja nun »Wer«. Ich lehnte ab. Ich habe diesen Schritt nie bedauert, denn die Anerkennung als Wissenschaftlerin und die Achtung der Kollegen habe ich mir auch ohne diese Verbindungen erarbeiten können.

Aber der Traum, meine Dissertation, ist geblieben...

01.04.2005

Heute vor 24 Jahren begann ich meine berufliche Tätigkeit als Dipl.-Ing. in einem Fachinstitut, das für die neuen Technologien aufgrund lokaler Rohstoffquellen (verschiedene Gesteine) in der ehemaligen UdSSR verantwortlich war. Ich habe alle Stufen, von der Ingenieurin über die Projektleiterin, bis hin zur Produktionsmanagerin durchlaufen. Ein paar wichtige Ergebnisse aus dieser Zeit:

Die Jahre vergingen, ich arbeitete selbstverleugnend, war oft auswärts tätig, publizierte, meldete zum Patent an... Ich merkte nicht, bzw. dachte nicht darüber nach, dass meine beiden Kinder mich brauchen könnten. Schließlich bekamen sie mich nur selten zu Gesicht. Die Katastrophe von Tschernobyl nahm mir dann meine lieben Großeltern. Ich fing an nachzudenken, was würde aus meinen Kindern werden, wenn ich auch

sterben würde?! Die Gedanken verflogen wieder und ich machte weiter, Projekte, Planungen, Dienstreisen... Denn, wie sagte der berühmte Chemiker Mikhail Lomonossow: »Der wahre Chemiker muss Theoretiker und Praktiker sein.«

1991

Die Ukraine hat ihre Unabhängigkeit erklärt.

1993

Zu diesem Zeitpunkt wird klar, dass die Finanzierung unseres Instituts im Wesentlichen eingestellt wird. Das Ministerium hat andere Pläne... Man will lieber Technologien aus dem Ausland kaufen. Unser Standort ist nur noch für die Vermietung an Privatunternehmen interessant. Ich arbeitete danach in verschiedenen Firmen. Ich verwendete unser technologisches Wissen, um zu beweisen, dass die einheimischen Technologien durchaus konkurrenzfähig sind. So entstand gemeinsam mit der »Johnson & Johnson GmbH« das Projekt »GLADE«. Es sollte eine Filiale in Kiew entstehen, wo aromatische Stoffe hergestellt werden. Die Ergebnisse meines Konzepts waren bei einem Testlauf in London äußerst positiv. Die Filiale wurde dann aber doch nach China verlagert, die Investoren wollten nicht mit der Ukraine zusammenarbeiten.

Die politischen Veränderungen, die neuen Wertmaßstäbe – die einheimische Forschung hat ihre Wichtigkeit verloren, alles wird aus dem Ausland gekauft -..., es folgen persönliche Repressalien. Das macht das Leben in der Heimat immer komplizierter. Was soll aus meinen Kindern werden? So reift allmählich der Entschluss, sich nach Westen, auf die Suche nach Arbeit zu begeben.

21. 04. 2004

Einreise in die Bundesrepublik Deutschland

01.09.04

Ich habe viel Glück gehabt. Im September 2004 besuchte ich parallel zum Intensivsprachkurs des Arbeitsamtes einen Konversationskurs der Caritas (Interkulturelles Begegnungszentrum, Projekt »Weißes Haus«). Frau Swetlana Kosinez leitete diesen Kurs. Menschen wie sie trifft man nicht oft. Sie half mir in vielerlei Hinsicht, moralisch, praktisch. Der Integrationsprozess ist so schwer...

15.02.05

Seit Januar dieses Jahres besuche ich das Integrationsprojekt der Caritas Nordstadt (Kieler Str.). Frau Kosinez ist auch hier die pädagogische Leiterin des Projekts. Im Rahmen ihrer Arbeit motiviert und unterstützt sie mich bei dem entscheidenden Schritt: Anfang Februar diesen



Jahres soll ich auf Initiative der Otto Benecke Stiftung e. V. hin ein berufsbegleitendes Praktikum absolvieren. Frau Kosinez kontaktiert Frau Prof. Deuerler (Fachbereich D, Fachgebiet Sicherheitstechnik und Materialkunde) der Bergischen Universität Wuppertal. Ein Anruf, ein Volltreffer! Ich bekomme sofort einen Termin bei ihr.

20.02.2005

Also, ich will ein Praktikum machen. Eine Praktikantin in meinem Alter? Nach den heutigen Maßstäben der Ukraine hat eine Frau über 40 keine Chancen mehr im Hinblick auf Weiterbildung oder gar einen Neuanfang – aber wie ich verstanden habe, sieht es auch in Deutschland schlecht aus.

Frau Prof. Deuerler empfängt mich sehr freundlich. Ihr Blick ist scharfsinnig, kritisch. Sie hört mir sehr aufmerksam zu. Sie macht einen starken Eindruck auf mich. Ich freue mich, dass sie sich trotz ihrer vielen Arbeit Zeit für mich genommen hat. Ich erzähle ihr u.a., dass ich auch im Umweltschutz gearbeitet habe. Augenblicklich ruft sie ihren Kollegen Prof. Schmidt, Fachgebiet Sicherheitstechnik/Umweltschutz, am Campus Freudenberg an, mein Schicksal ist entschieden... Ich danke ihr riesig! Ich werde mich bemühen, sie nicht zu enttäuschen!

01.07.2005

Und da ist er nun - mein erster Praktikumstag, 9 Uhr morgens. Ich bin im Büro von Professor Schmidt. Eine kurze Instruktion, Schlüsselübergabe, die Vorstellung der künftigen Kollegen - und ich »Praktikantin« an der Wuppertaler Uni.

05.07.2005

Mein neues Tätigkeitsfeld ist die Forschung über die Prozesse der Staubentwicklung in Braunkohle in Norddeutschland. Die konkreten Aufgaben sind nicht ganz einfach, aber das macht nichts, ich werde mich durchkämpfen. Schließlich habe ich mich mein ganzes Leben mit der Forschung von anorganischen polymineralischen Rohstoffen beschäftigt.

15.07.2005

Zu meinem großen Glück, stelle ich fest, dass ich in ein Team von lauter schöpferisch denkenden, kreativen und ehrgeizigen Menschen gelandet bin. Hier gibt es kein leerres Geschwätz. Es ist sehr spannend, hier zu arbeiten.

01.08.2005

Nun bin ich schon einen Monat als Praktikantin bei Prof. Schmidt. Es ist mir eine Ehre, von ihm gelehrt zu werden. Er ist nicht nur ein hervorragender Wissenschaftler, sondern auch ein sehr angenehmer, taktvoller Mensch. Er verfügt über die Hauptkomponenten des Erfolges in der wissenschaftlichen Arbeit: innere Ruhe und Gelassenheit, den

Glauben an sich und über wissenschaftliche Intuition. Diese Eigenschaften sind in der Wissenschaft überlebenswichtig. Ich arbeite mit Vergnügen und vollem Einsatz. Ich bin glücklich hier zu sein.

Was mich vorantreibt? Was ich erwarte? Aufrichtig hoffe ich, dass mein Traum, meine Dissertation, in Deutschland Wirklichkeit wird. Mein Wunschthema wäre im Bereich der Tschernobylkatastrophe angesiedelt. Ich halte es für meine moralische Pflicht, mich und meine Fähigkeiten hier einzubringen. Tschernobyl kostete und kostet immer noch viele Menschenleben. Auch denke ich, dass die Auswirkungen von Tschernobyl Seminarthema sein könnten. Vielleicht auch an der Bergischen Universität?! Ich werde mich bemühen, alles daran zu setzen, dieses Projekt zu realisieren. Denn mein Lebensmotto lautet: Durch Dornen – zu den Sternen!

Wünschen Sie mir Erfolg und vielleicht auch ein bisschen Glück, ich kann es gebrauchen!

Herzlichst Ihre

Ganna Reznik

Fachbereich D
anna.reznik@gmx.net





Aufbruch und Neubeginn

Nach dreizehn Jahren »Leitung eines kleinen, erfolgreichen Familienunternehmens« spürte ich Ende der 80er Jahre mehr und mehr den Wunsch nach Veränderung, Weiterentwicklung und Neuem. Den ersten Schritt auf diesem Weg machte ich mit einem 1987 begonnenen Kursus für Erwachsenenbildung an der Abendrealschule in Wuppertal. Im Jahr 1990 erhielt ich dort mit dem Realschulabschluss die Mittlere Reife.

Der zweite Schritt war – zeitgleich mit der Abendrealschule - die Teilnahme an einem Kunstkursus an der Volkshochschule. Damit erweckte ich eine schon in Jugendjahren gepflegte »Leidenschaft« zu neuem Leben: Die Liebe zur Kunst und zur künstlerischen Gestaltung, vornehmlich zur Malerei. Meine Weiterbildung auf diesem Gebiet setzte ich über viele Jahre hinweg bei verschiedenen Wuppertaler Künstlerinnen und Künstlern fort – mit zunehmendem Interesse, persönlichem Erfolg und der Ausrichtung kleiner Ausstellungen. Darüber hinaus gab mir, auf der Suche nach der eigenen Ausdrucksweise, der Besuch vieler Kunstausstellungen im In- und Ausland wichtige Impulse.

Doch damit nicht genug. Bei meinen neuen Aktivitäten sollte auch etwas handfestes und anderweitig Produktives herauskommen. Und so ließ ich mich in einem Pilotprojekt für Frauen, dass das Arbeitsamt an der Technischen Akademie in Wuppertal durchführte, in einem halbjährigen Seminar für den Wiedereinstieg ins Berufsleben fit machen. Eine Zeit, die mir sehr viel Spaß gemacht und nicht weniger Selbstbewusstsein gebracht hat. So »ausgerüstet« bewarb ich mich nach erfolgreich bestandenem Seminarabschluss bei verschiedenen Wuppertaler Unternehmen und auch bei der Bergischen Universität.

Zwar scheiterte meine Uni-Erstbewerbung an Arbeitszeit bezogenen Umständen, doch immerhin kam ich in die »Warteschleife«. Im zweiten Anlauf klappte es dann. Im April 1991 erhielt ich, im ehemaligen Fachbereich Gesellschaftswissenschaften, eine »halbe Stelle« im Sekretariat der Abteilung Rechtswissenschaft als nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterin. Und nach nicht allzu lan-

ger Zeit wurde nach dem Ausscheiden einer Kollegin aus dem halben ein ganzer Job.

Seit 1998 organisiere und koordiniere ich nun die Arbeit von fünf Hochschullehrern, drei wissenschaftlichen Mitarbeitern und drei Lehrbeauftragten. Damit ist mein Aufgabengebiet sehr abwechslungsreich, erfordert aber auch viel Flexibilität und Einsatzbereitschaft. Jeder der Hochschullehrer vertritt nämlich ein anderes Rechtsgebiet. Die Kommunikation mit meinen Vorgesetzten ist im Allgemeinen recht angenehm.

Längst sind die Zeiten, in denen meine Arbeit am Computer hauptsächlich in der Übertragung von Texten bestand, »Schnee von gestern«. In etlichen Seminaren im Rahmen der von der UNI angebotenen Fortbildungsmaßnahmen, entwickelte ich eine regelrechte Leidenschaft für den Umgang mit den Neuen Medien. Es bot sich für mich die Gelegenheit, eine neue Internetseite für einen Hochschullehrer zu gestalten und ins Netz zu stellen und somit ist das Internet zum Beispiel für mich schon lange kein Buch mit sieben Siegeln mehr. So reizt es mich immer wieder neue Wege zu entdecken, um beispielsweise Gerichtsurteile, neue Verordnungen oder Artikel rund um die Rechtswissenschaft ausfindig zu machen.

Neben meiner Sekretariatsaktivität gehörte ich im Fachbereich 1 und gehöre ich dem späteren Fachbereich B als Vertreterin der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter dem Fachbereichsrat, mit gelegentlicher Unterbrechung, an.

Den in den späten 80er Jahren getroffenen Entschluss, mich neben der Familie »selbstständig« zu machen, habe ich zu keiner Zeit bereut. Ich habe viel Neues erlebt, und viele interessante Menschen kennengelernt. Und in dem Maße, wie ich selbst Zufriedenheit in meiner privaten und beruflichen Arbeit erfahren habe, profitierte davon auch meine Familie, die das alles ja mitgetragen und unterstützt hat. Alles in allem eben ein »kleines, erfolgreiches Familienunternehmen« – mit Mann und heute längst erwachsener Tochter und ebensolchem Sohn.

Heidi Wiens

Sekretariat Rechtswissenschaft

Fachbereich B Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Interdisziplinarität und Unternehmensökotop

– Auf der Suche nach einer Perspektive

Begriffe wie Informationsflut, Wissensexlosion, stetig verkürzte Wissenshalbwertzeiten usw. nutzen wir ganz selbstverständlich, um unsere Gegenwart als Übergang in eine Informations- oder Wissensgesellschaft zu charakterisieren. Andererseits fällt es uns gar nicht auf, dass wir trotz der immensen Zunahme an Wissen der Lösung solcher grundlegender Menschheitsprobleme wie Armut, Hunger und Aids in der Dritten Welt aber auch solcher Geißeln wie Krebs oder Bluthochdruck eigentlich keinen nennenswerten Schritt näher gekommen sind. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft sieht einen grundlegenden Lösungsansatz in dem Zauberwort »Interdisziplinarität« und formuliert auf ihrer Internetpräsentation: »Die globalisierte Wissensgesellschaft von morgen erfordert in zunehmendem Maße Forschungsbemühungen interdisziplinären Zuschnitts. Denn immer deutlicher wird, dass sich der Fortschritt in der Wissenschaft an den Grenzen beziehungsweise an den Schnittstellen zwischen den Disziplinen vollzieht.«
 (DFG: http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/interdisziplinaritaet_vernetzung/)

Doch die Forderung nach Interdisziplinarität entstand nicht erst mit der zunehmenden Globalisierung, sondern begleitet die Geschichte der Wissenschaft bereits seit langem – insbesondere seit dem »Aussterben« der so genannten Universalgelehrten. Mit der erfolgten Spezialisierung vieler Wissenschaftsdisziplinen erklingt immer wieder periodisch der Ruf nach verstärkter Interdisziplinarität. Allerdings findet interdisziplinäre Forschung bis heute eher nur punktuell statt. Der Tübinger Wissenschaftler, Mitbegründer und Vorsitzender der Gesellschaft für interdisziplinäre Forschung Tübingen, Gerd Simon, beschreibt die gegenwärtige Situation mit den Worten: »Die Einstellung der Wissenschaftler zur interdisziplinären Forschung ist merkwürdig ambivalent: Einerseits ist kaum jemand gegen Interdisziplinarität, andererseits tut niemand etwas für sie.«

(<http://homepages.uni-tuebingen.de/gerd.simon/thesen.htm>)

...Und dieser Zustand wirkt sich natürlich auch auf interdisziplinär orientierte Wissenschaftlerinnen aus. Meine eigenen Erfahrungen mit meinem interdisziplinär dominierten Entwicklungsweg bestätigen diese Situation nur: Eine auf

Zeugnisse und Zertifikate fixierte und dadurch strikt disziplinär organisierte Wissenschaft bietet einfach zu wenige Freiräume für Interdisziplinarität. Anfangs war sogar noch recht einfach für mich, mit einem sehr guten Mathematikdiplom in ein anderes Fachgebiet zu wechseln. Weil mir die mathematische Theorie letztlich als zu lebensfern erschien, nutzte ich ein Angebot – für das sich sonst keiner fand – drei Jahre an einem international renommierten molekularbiologischen Institut in Russland zu arbeiten. Es gelang mir trotz des grundlegenden Fachgebietswechsels mit 26 Jahren erfolgreich in der Theoretischen Biophysik zur Selbstorganisation globulärer Proteine zu promovieren. Als ich dann kurze Zeit später feststellen musste, dass meine Forschungen eigentlich nicht so richtig gefragt waren, fand ich sogar noch eine weitere Möglichkeit einer völlig neuen Herausforderung: Sozusagen als »Spezialistin für molekulare Strukturen« befasste ich mich an einem wirklich interdisziplinär orientierten Fachgebiet der Humboldt-Universität zu Berlin mit einer interdisziplinären Arbeit zur Bioelektronik und Künstlichen Intelligenz und schaffte es, 1989 mit 35 Jahren zu habilitieren.

Doch im Rahmen der Umstrukturierung der ostdeutschen Wissenschaft musste ich dann allerdings feststellen, dass ich als Ostrauftrotz der positiven Evaluierung meines eingereichten Forschungsprojekts zur molekularen Evolution durch den Wissenschaftsrat keine Chancen mehr in der gesamtdeutschen Wissenschaft haben sollte: bereits zu hoch und dann noch in den falschen Fachrichtungen qualifiziert! (Als einziger bot mir der DAAD Unterstützung an, um ins Ausland zu gehen. Aufgrund des Alters meiner beiden Kinder musste ich dieses Angebot ablehnen.) Also hieß es, sich wieder umorientieren: Über die Erstellung von Firmenbroschüren arbeitete ich mich in die Probleme des modernen Managements – speziell der kleinen und mittleren Unternehmen – ein; über die freiberufliche Mitwirkung an praxisorientierten Forschungsprojekten eines privaten Forschungs- und Bildungsinstituts erschloss ich mir über vielfältige Publikationen aktuelle arbeitswissenschaftliche und betriebswirtschaftliche Themen; über die Teilnahme an einem



Drittmittelprojekt des BMBF am Fachgebiet Produkt-
sicherheit und Qualitätswesen der Bergischen Universität
Wuppertal erschloss ich mir den Generic Management-
ansatz, erarbeitete neuartige Ansätze einer zukunftsfähigen
Unternehmensgestaltung, untersuchte die Rahmenbe-
dingungen erfolgreicher Netzwerkstrategien und befasste
mich intensiv mit zukünftigen Anforderungen an die
berufliche Kompetenzentwicklung; über die anschließen-
de Wahrnehmung mehrerer Lehraufträge am Fachbereich
D, Abteilung Sicherheitstechnik, zum Konfliktmanagement
und zu verschiedenen Aspekten der Prozessgestaltung
stellte ich meine Qualifikation für die universitäre Lehre
unter Beweis.

In diesem Rahmen entstanden unterschiedlichste –
interdisziplinäre – Konzepte. Z.B. zielte meine Publi-
kationstätigkeit für einen Architekturprofessor zum Facility
Management darauf, ein ganzheitliches Verständnis eines
IT-begleiteten Managements eines Gebäudes über
den gesamten Lebenszyklus von der Planung, über die
Nutzung und Umnutzung bis hin zum Abriss zu etablieren.
Auch dieser interdisziplinäre Ansatz konnte sich
in Deutschland bisher nicht durchsetzen. Ein weiteres
Konzept in Verbindung mit den baulichen Voraussetzun-
gen unternehmerischen Erfolgs beinhaltet der Begriff
des »Unternehmensökotops«. Die Gestaltung der
baulichen Bedingungen für die Umsetzung erfolgreicher
Unternehmensstrategien spielt in den meisten Unter-
nehmen keine Rolle, obwohl die Kosten der Gebäudeer-
stellung und Wartung bzw. der Gebäudebewirtschaftung
neben den Personal-, Investitions- und Materialkosten
ebenso meist recht umfangreich sind. Wie wenig die
baulichen Bedingungen Beachtung finden, zeigt sich
auch darin, dass in Deutschland jeder Arbeitsplatz einmal
in drei Jahren – natürlich mit entsprechenden Kosten –
umzieht. Neben den zusätzlichen Kosten belegen andererseits die enormen Umzugsaktivitäten in den Unter-
nehmen, dass die baulichen Bedingungen offensichtlich
extrem den Arbeitsanforderungen widersprechen.

In diesem Zusammenhang spielen solche gestalteri-
schen Aspekte wie Farbe und Design, die das Wohlbe-
finden der darin arbeitenden Menschen beeinflussen,
noch gar keine Rolle. Obwohl die Lehre der Wirkung von
Farben mit Johann Wolfgang von Goethe ein Deutscher
begründete, gleichen sich z.B. die meisten deutschen
Büros mit ihren weißen Wänden und meist schwarzen
oder anthrazitfarbenen Möbeln wie ein Ei dem anderen.
Neben dem Design beeinflusst natürlich auch das Raum-
klima die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter bis hin zum
Krankenstand. Außerdem spielen solche Faktoren
wie der Umgang miteinander, kooperative Rahmenbe-
dingungen, Wege zwischen unterschiedlichen Arbeitsbe-
reichen usw. eine wichtige Rolle für die Effizienz von
Leistungsprozessen. Letztlich beeinflussen die baulichen
Bedingungen direkt die gelebte Unternehmenskultur.

Die Idee des Unternehmensökotops lehnt sich im

Verständnis an ein Biotop als ein im Gleichgewicht befind-
licher abgeschlossener Lebensraum an. Das Unter-
nehmensökotop als ein interdisziplinärer Ansatz verbindet die
baulichen Bedingungen eines Unternehmens sowohl mit
dem Unternehmenserfolg (Wertschöpfung bzw. Ökonomie),
mit einer humanen Arbeitsgestaltung (Lebensqualität bzw.
Sozialisation) als auch mit der Verantwortung gegenüber
dem Umfeld (Umweltgerecht bzw. Ökologie). Hier besteht ein
enormer Forschungsbedarf, weil einerseits die baulichen
Bedingungen zukunftsfähiger Unternehmensstrategien bisher
keine nennenswerte Rolle spielten und andererseits
Zukunftsfähigkeit solcher Voraussetzungen wie z.B. lernför-
derliche Arbeitsumgebung eines baulichen Rahmens bedarf.

Eine andere interdisziplinäre Idee entstand im Rahmen
der Untersuchung selbstorganisierter Lernprozesse in
Unternehmen und Netzwerken mit dem »Lernmediator«.
Inzwischen findet der Begriff des Selbstlernens in der Berufs-
bildung eine fast inflationäre Verwendung. Doch für die
Mehrheit steht hinter diesem Begriff lediglich ein Schlagwort,
mit dem sich so richtig keine fassbaren Szenarien verbinden.
Es gibt bisher auch keine praxisrelevante Antwort auf die
Frage, wie sich denn Selbstlernen im Unternehmen
umsetzen lässt. Zumindest existiert mit der Mediation eine
Methode – eigentlich zur Konfliktlösung – die auf den
gleichen Rahmenbedingungen wie das Selbstlernen basiert.
Doch vor dem Hintergrund, dass defizitäre Lernaktivitäten in
den Unternehmen real gesehen ein Ausdruck von Lernbar-
rieren bzw. Lernkonflikte sind, bietet die »Lernmediation« als
eine adaptierte Lösungsmethode, Lernkonflikte zu überwin-
den, einen neuartigen Ansatz einer lernförderlichen
Dienstleistung – eventuell eine neue Perspektive der traditionellen
Bildungsanbieter.

Trotz meines hohen Engagements und vieler Ideen
gelang es mir allerdings nicht, eine neue Perspektive in der
Wissenschaft zu finden. Ein Problem bei Bewerbungen
besteht auch darin, dass ich für die Fachgebiete, in denen
ich arbeite, keine Abschlüsse vorweisen kann, bzw. meine
Abschlüsse auf Gebieten liegen, die ich inzwischen nur noch
tangential berühre. Allerdings sollte meine sehr ansehnliche
Publikationsliste als ein anschaulicher Beleg geforderter
Qualifikation ausreichen. Und ein so umfangreiches mathe-
matisch-naturwissenschaftlich geprägtes Methodenpotenzial
sowie enormes multidisziplinäres Fachwissen bzw. interdiszi-
plinäre Kompetenz setzen nun einmal – rein objektiv – ein
gewisses Alter voraus. Doch wie äußerte sich Gerd Simon
zur Interdisziplinarität: »Einerseits ist kaum jemand gegen
Interdisziplinarität, andererseits tut niemand etwas für sie.«

Dr. sc. phil. Dr. rer. nat. Petra Heinrich
ehemals wissenschaftliche Angestellte am Fachgebiet
Produktsicherheit und Qualitätswesen, Abteilung
Sicherheitstechnik, Fachbereich D der Bergischen Universität
Wuppertal (Drittmittelprojekt)
Wahrnehmung von Lehraufträgen zum Konfliktmanagement
und verschiedenen Aspekten des Prozessmanagements



Die Geschlechterdifferenzierung in weiblich und männlich gehört zur menschlichen Natur und ist Teil jeder Kultur. Es gibt kaum einen Lebensbereich, in dem die Geschlechtszugehörigkeit ohne Bedeutung ist. Welchem Geschlecht wir angehören bestimmt wesentlich, wer wir sind, wie wir uns selbst erleben, und wie andere mit uns umgehen.

Aber nicht nur das Individuum selbst ist von Geburt weiblich oder männlich, sondern es wird auch in einer Umwelt hineingeboren, die in weiblich und männlich unterteilt ist. In allen Kulturen verbinden sich mit dieser Unterteilung eine Vielzahl von geschlechtsbezogenen Erwartungen und Rollenverteilungen. In unserer Gesellschaft gilt dies z.B. für Spielzeuge, Kleidung, Freizeitaktivitäten, sowie häusliche und berufliche Tätigkeiten. Was bedeutet das für das Heranwachsen von Mädchen und Jungen zu Frauen und Männern?

Darstellungen in populären pseudo-wissenschaftlichen Büchern erwecken den Eindruck, dass Frauen und Männer in zwei getrennten Welten leben (*Frauen sind von der Venus, Männer sind vom Mars*), dass z.B. »Frauen immer Schuhe kaufen und nicht einparken können und Männer immer lügen und nicht zuhören können«. Sie liefern auch scheinbar einfache (biologische) Erklärungen für diese Geschlechterunterschiede. Auch in der psychologischen Forschung dominiert die differentielle Perspektive und es geht hauptsächlich um die Frage, in welchen Fähigkeiten, Eigenschaften und Verhaltensweisen sich die beiden Geschlechter unterscheiden und wodurch diese Unterschiede zustande kommen. Findet man etwas, worin sich die Geschlechter unterscheiden (z.B. größere Fürsorglichkeit bei Frauen, größere Aggressivität bei Männern), so neigt man sehr schnell zur Verallgemeinerung im Sinne des *typisch weiblich/typisch männlich*, ohne die erheblichen Unterschiede innerhalb der beiden Geschlechtsgruppen zu berücksichtigen.

Betrachtet man die inzwischen vorliegenden umfangreichen Befunde und Metaanalysen der psychologischen Forschung über Geschlechterunterschiede in geistigen Fähigkeiten, Persönlichkeitseigenschaften und Verhaltensweisen, so stellt man verwundert fest, dass das Ausmaß der Geschlechterunterschiede in den meisten dieser Variablen im Vergleich zu den individuellen Unterschieden innerhalb der

beiden Geschlechter eher gering ist: nur zwischen 1 bis 10% der interindividuellen Differenzen lassen sich jeweils auf das Geschlecht zurückführen. Trotzdem sind die Alltagswelten und gesellschaftlichen Rollenverteilungen immer noch eng mit dem Geschlecht verbunden und Abweichungen von den traditionellen Geschlechtsrollen, z.B. der Hausmann oder Sekretär und die Ingenieurin oder Rennfahrerin, stellen immer noch Ausnahmen dar. Wenn z.B. allein die Geschlechterunterschiede in für den Ingenieurberuf relevanten Fähigkeiten für die Verteilung von Frauen und Männern in diesem Beruf ausschlaggebend wären, dann müssten 40% in diesem Berufsfeld weiblich sein. Tatsächlich beträgt der Frauenanteil aber nur ca. 4%. Die empirisch gemessenen Unterschiede zwischen den Geschlechtern reichen also bei weitem nicht aus, die real existierenden Unterschiede der Geschlechtsrollen zu erklären.

Ein Ansatz, der von individuellen Fähigkeiten oder Eigenschaften ausgeht, greift offensichtlich zu kurz, da die vorgefundene Geschlechterdifferenzierungen in diesen Bereichen (a) eher gering sind und (b) in vielen Fällen nicht mit individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften übereinstimmen oder gar von ihnen determiniert sein müssen. Dass fast ausschließlich Frauen den Haushalt führen, vor allem, wenn Kinder da sind, ist eben nicht primär ein Resultat individueller psychischer Voraussetzungen von Frauen, sondern eher ein Ergebnis der gesellschaftlichen Organisation der Berufstätigkeit und Kinderbetreuung. Welche Frauen sich unter den gegebenen Bedingungen für den Hausfrauenstatus und welche sich für eine Verbindung von Beruf und Familie entscheiden, mag dann wiederum von individuellen psychischen Voraussetzungen abhängen, die aber nicht auf die Geschlechtsgruppe als Ganzes verallgemeinert werden dürfen.

Nachdem bis heute Tausende und Abertausende Untersuchungen das Ausmaß der Geschlechterunterschiede in allen möglichen Variablen ausgelotet und dafür verschiedene Erklärungen getestet haben, erscheint uns diese differentiell-psychologische Fragestellung weitge-

hend ausgereizt. Uns interessiert nicht so sehr die Entwicklung von Geschlechterunterschieden in kognitiven Fähigkeiten, Persönlichkeitseigenschaften oder beobachtbarem Verhalten, sondern mehr, wie weibliche und männliche Individuen ihre eigene Geschlechtstypisierung und die Geschlechtstypisierung in ihrer sozialen Umwelt wahrnehmen und verarbeiten, und wie dies wiederum mit ihren Fähigkeiten, Eigenschaften und Verhaltensweisen zusammenhängt.¹

Es gibt also nicht nur weibliche und männliche Personen, die sich mehr oder weniger unterschiedlich entwickeln, sondern unabhängig von der individuellen Ausprägung der Geschlechtstypisierung werden alle heranwachsenden Personen mit geschlechtsbezogenen Informationen und Rollendifferenzierungen konfrontiert. Insofern ist das Geschlecht ein sozialer Stimulus, der je nach Entwicklungsstand des Individuums und seinen bisherigen Erfahrungen wahrgenommen und verarbeitet wird. D.h., wir bleiben nicht bei der Frage stehen, worin sich die beiden Geschlechter unterscheiden und wie diese Unterschiede möglicherweise zu erklären sind, sondern wir fragen, in welcher Art und unter welchen Bedingungen es in einem konkreten sozialen Kontext einen Unterschied macht, weiblich oder männlich zu sein.

Die auf diesem Hintergrund in unserer Wuppertaler Arbeitsgruppe am Lehrstuhl für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie durchgeführten Untersuchungen und deren Ergebnisse stellen wir im folgenden kurz dar.

Aufbauend auf den Ergebnissen des abgeschlossenen DFG-Längsschnittprojekts »Entwicklung und Zusammenhangsmuster der Geschlechtstypisierung im Kindesalter« hat sich eine von der Humboldt-Stiftung im Rahmen des TransCoop-Programms von 2000 bis 2003 geförderte Forschungskooperation mit Diane Ruble (New York University, USA) ergeben, die auch weiterhin fortgeführt wird. Gegenstand dieser Kooperation sind Reanalysen der umfangreichen Längsschnittdaten des DFG-Projekts für den Altersbereich von fünf bis zehn Jahren, auf deren Grundlage Befunde zu aktuell in der entwicklungspsychologischen Forschung diskutierten Fragen gewonnen werden sollen.

Im Vordergrund unseres Interesses steht dabei die Überprüfung von Annahmen einer kognitiven Fundierung der Entwicklung, wie sie von Kohlberg und in den aktuellen Geschlechtsschema-Theorien aufgestellt worden sind. Eine solche kognitive Sichtweise stützend konnten wir z.B. erstmals zeigen, dass die im Vorschulalter und frühen Schulalter besonders ausgeprägte Stereotypisierung der Geschlechtsrollen ein bei allen Kindern zu beobachtendes, nur vorübergehendes Entwicklungsphänomen ist. Dabei lässt ein früher Zeitpunkt einer rigiden Stereotypisierung, unabhängig von der Stärke der Stereotypisierung, auch eine eher früher eintretende Auflockerung der Geschlechterstereotype erwarten. Unterschiede der Stärke der Rigidität in den frühen Jahren verschwin-

den hingegen ab dem Alter von acht Jahren vollständig.²

Weiterhin konnten wir zeigen, dass die Entwicklung des kindlichen Geschlechtskonstanz-Verständnisses eng mit dem Verständnis der Unterscheidung von Aussehen und Wirklichkeit zusammenhängt.³ Was den Zusammenhang zwischen Geschlechter-Stereotypen und Geschlechtsrollen-Präferenzen betrifft, beobachteten wir insbesondere bei Jungen eine Orientierung ihrer Präferenzen an ihren Stereotypen. Dabei war der Zusammenhang von beidem in der Phase des Aufbaus rigider Stereotypen, d.h. zwischen ca. 5 und 7 Jahren am engsten. Mädchen, die schon früh über die Geschlechtsrollen Bescheid wussten, zeigten nur anfänglich eine stärkere Geschlechtsrollenpräferenz, die jedoch im Vergleich zu Mädchen mit sich später entwickelnder Stereotypisierung im Laufe des Kindesalters eher wieder abnahm.⁴

Inzwischen richtet sich unser Forschungsinteresse verstärkt auf das Jugendalter. Diese Entwicklungsphase wird in der Geschlechterforschung gegenüber dem Kindesalter und dem Erwachsenenalter sträflich vernachlässigt, obwohl hier die entscheidenden Übergänge und Umstrukturierungen der weiteren Entwicklung stattfinden, und es gute Gründe gibt anzunehmen, dass die individuelle Geschlechtstypisierung durch die Kindheitsentwicklung nicht determiniert ist, sondern sich im Laufe des Jugendalters noch wesentlich verändern kann.⁵ Mit der Pubertät und den in dieser Phase eintretenden körperlichen Veränderungen stellen sich den Jugendlichen neue geschlechtsbezogene Entwicklungsaufgaben, die evtl. zu einer erneuten Intensivierung der Bedeutsamkeit der Geschlechterkategorien führen:

- die Akzeptierung des eigenen weiblichen bzw. männlichen Körpers,
- der Aufbau einer sexuellen Orientierung,
- die Aufnahme neuer Beziehungen zu Gleichaltrigen,
- die Auseinandersetzung mit den gesellschaftlich vorgegebenen Geschlechtsrollen,
- die Ausbildung schulischer und beruflicher Interessen und die Vorbereitung auf die (überwiegend geschlechtstypisch verteilten) familiären und beruflichen Rollen.

In unseren eigenen Untersuchungen interessieren wir uns vornehmlich für die Bedeutung der Geschlechterkategorien für die Selbst- und Fremdwahrnehmung bei weiblichen und männlichen Jugendlichen, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung der individuellen Geschlechtsidentität und der Abgrenzung der Geschlechtsgruppen voneinander sowie spezifischer Subgruppen innerhalb der Geschlechter. Angelegt durch die Zusammenarbeit mit dem Sozialpsychologen Thomas Eckes (jetzt Universität Hagen) verfolgen wir dabei eine Integration entwicklungspsychologischer und sozialpsychologischer Ansätze der Geschlechterforschung.⁶

In einer kulturvergleichenden Studie an 696 11- bis 16jährigen in Costa Rica und Deutschland, in der die Jugendlichen beider Länder die ideale Frau und den idealen Mann anhand einer Adjektivliste und durch eine kommentierte Zeichnung charakterisieren sollten, gab es in beiden Ländern nur geringe Unterschiede in der Idealvorstellung von Frau und Mann. Beide sollten vor allem soziale Eigenschaften

haben und gut aussehen. Hingegen unterschieden sich die Jugendlichen beider Länder in der Betonung dieser beiden Dimensionen. Costaricanische Jugendliche legten mehr Wert auf soziale Eigenschaften, deutsche Jugendliche betonten stärker Äußeres und hatten insgesamt stereotypere Vorstellungen von Mann und Frau.⁷

Ausgehend von der Beobachtung, dass im Jugendalter zunehmend andere Merkmale außer dem Geschlecht zur Abgrenzung von In-group und Out-group bedeutsam werden (bevorzugte Musikrichtungen, Kleidung, Freizeitaktivitäten, Sprache, Werte und Einstellungen), ließen wir 221 Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 11 bis 13 die globalen Geschlechtskategorien »Mädchen« und »Jungen« und verschiedene, selbst genannte Subgruppen des eigenen und des anderen Geschlechts mit verschiedenen Verfahren einschätzen. Die Outgroups des eigenen Geschlechts wurden dabei durchgehend schlechter beurteilt als die andere Geschlechtsgruppe. Außerdem fand sich eine stärkere Selbststereotypisierung auf Subgruppenebene als auf globaler Ebene. Die Ergebnisse lassen vermuten, dass die frei wählbaren jugendlichen Subkulturen besser zur Identitätsbildung geeignet sind als die Geschlechtsgruppe, der man angehört.⁸

Aktuell beschäftigen wir uns im Rahmen von Diplomarbeiten und Dissertationen^{9,10} mit der Bedeutung des biologischen Geschlechts und der individuellen Geschlechtsrollenorientierung für die Wahl geschlechtstypischer und geschlechtsuntypischer Ausbildungsgänge und Berufsfelder. Es existieren zwar verlässliche Zahlen zur Verteilung der Geschlechter auf Leistungskurse, Studienfächer und Berufe, man weiß jedoch weniger darüber, welche Faktoren zu einer geschlechtsheterogenen oder geschlechtshomogenen Verteilung in den einzelnen Fächern und Berufsfeldern führen. Nach unseren bisherigen Ergebnissen scheinen insbesondere die subjektive Einschätzung der Geschlechtstypik der Fächer und Berufe und ihrer Anforderungsmerkmale sowie das Selbstkonzept eigener Maskulinität-Femininität hierfür von entscheidender Bedeutung zu sein. Die eigenen Fähigkeiten und Interessen spielen demgegenüber eine geringere Rolle und kommen nur dann zum Zuge, wenn sie als mehr oder weniger geschlechtsangemessen beurteilt werden. Diese Befunde stimmen gut mit Annahmen überein, die sich in Linda Gottfredsons Theorie der Berufswahlentscheidung wieder finden und die auf breiterer Basis in einer laufenden Dissertation⁹ überprüft werden sollen. Zur Ergänzung und als eigenständigen Beitrag zur Erforschung der Geschlechterverhältnisse an der Universität Wuppertal möchten wir auch die Verteilung der Geschlechter in den an der hiesigen Universität vertretenen Studiengängen unter den genannten Aspekten untersuchen.

Literatur

- 1 Trautner, H.M. (2002). Entwicklung der Geschlechtsidentität. In R. Oerter & L. Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie* (5. Aufl., Kap. 19, S. 648-674). Weinheim: Beltz/PVU.**
- 2 Trautner, H.M., Ruble, D.N., Cyphers, L., Kirsten, B., Behrendt, R. & Hartmann, P. (im Druck). Rigidity and flexibility of gender stereotypes in childhood: Developmental or differential? *Infant and Child Development*.**
- 3 Trautner, H.M., Gervai, J. & Nemeth, R. (2003). Appearance-reality distinction and development of gender constancy understanding in children. *International Journal of Behavioral Development*, 27, 275-283.**
- 4 Miller, C.F., Trautner, H.M. & Ruble, D.N. (im Druck). The role of gender stereotypes in children's preferences and behavior. In L. Balter & C. Tamis-LeMonda (Eds.), *Handbook of contemporary issues in child psychology* (pp. 293-324). New York: Psychology Press.**
- 5 Trautner, H.M. (2003). Geschlechterkategorien und Identität im Jugendalter. In E. Neuland (Hrsg.), *Jugendsprache - Jugendliteratur - Jugendkultur* (S. 29-47). Frankfurt/M.: Peter Lang.**
- 6 Eckes, T. & Trautner, H.M. (Eds.), *The developmental social psychology of gender*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.**
- 7 Campos-Ramirez, D. & Trautner, H.M. (2004). El hombre y la mujer ideal según adolescentes en Costa Rica y Alemania. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 36, 471-482.**
- 8 Eckes, T., Trautner, H.M. & Behrendt, R. (2005). Gender subgroups and intergroup perception: Adolescents' views of own-gender and other-gender groups. *Journal of Social Psychology*, 145, 5-16.**
- 9 Kirsten, B. (in Vorbereitung). Entscheidungsfaktoren der Berufswahlen junger Frauen und Männer in der Bundesrepublik Deutschland.**
- 10 Wieneke, J. (in Vorbereitung). Bedingungen und Konsequenzen bereichsspezifischer Geschlechterproportionen bei Medizinerinnen und Medizinern verschiedener Facharzbereiche.**

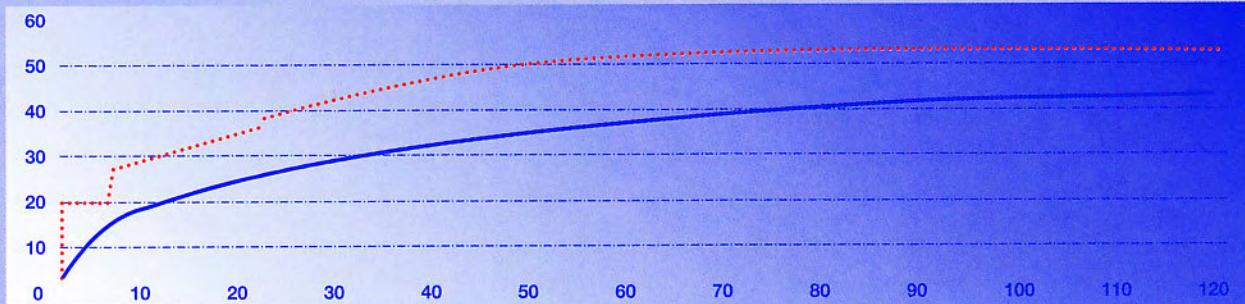
»Meine Frau ist eine außergewöhnliche Belastung«

– Die Auseinandersetzung mit dem Splittingtarif –

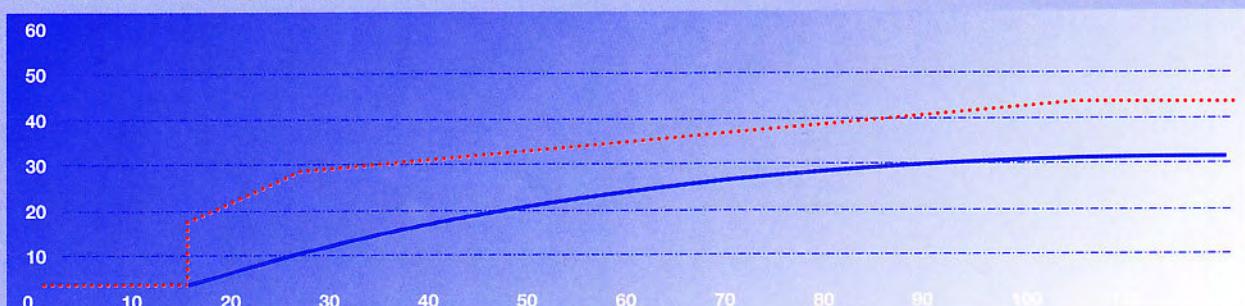
In den letzten Jahren ist die Ehegattenbesteuerung immer wieder in das Zentrum von Steuerreformüberlegungen gerückt. Vorschläge zur Reformierung des Systems reichen von der bloßen Kappung des Splittingvorteils bis hin zur Abschaffung.¹ Doch was steckt hinter der Bezeichnung »Splittingtarif«? Handelt es sich hier wirklich um eine Begünstigung der traditionellen Ehe oder ist er notwendige Voraussetzung einer sachgerechten Besteuerung nach dem Prinzip der Leistungsfähigkeit?² Um hierauf eine Antwort geben zu können, ist es erforderlich, in das letzte Jahrhundert zurückzugehen, denn vor langer, langer Zeit begab es sich, dass ein Mann, nennen wir ihn Walter, und eine Frau, nennen wir sie Paula, sich kennen und lieben lernten. Da es zur damaligen Zeit üblich war, nicht in wilder Ehe zusammen zu leben, beschlossen sie, zu heiraten. Nach dem das Fest gefeiert, die erhaltenen Geschenke verstaut und die Dankesagungen geschrieben waren, kehrte der Alltag ein. Tagsüber ging jeder seinem Beruf nach, während sie die restliche Zeit gemeinsam mit Freunden und Familie verbrachten. Als es dann mal wieder so weit war, erstellten sie erstmals ihre Einkommensteuererklärung als gemeinsam zu veranlagendes Ehepaar. Doch Welch eine Überraschung. Während sie in der Zeit ohne Trauschein immer eine Erstattung erhielten, mussten sie nun nachzahlen, obwohl ihre Einkommen konstant geblieben waren. Verblüfft fragten sie nach, woran dies liegen möge

und erhielten die ernüchternde Antwort: an dem Trauschein. Ungläublich rieben Paula und Walter sich die Augen. Da sie nicht aus steuerlichen Gründen die Scheidung einreichen wollten, entschlossen sie sich, gegen den Steuerbescheid Einspruch einzulegen. Das Finanzamt hatte allerdings wenig Verständnis für ihr Vorgehen, denn das geltende Gesetz war zutreffend angewandt worden. Also lehnte es den Einspruch als unbegründet ab. Den Ehegatten blieb nichts anderes übrig, als bis zum Bundesverfassungsgericht zu ziehen. Dieses analysierte den Sachverhalt genau und stellte fest, dass im geltenden Recht die Einkünfte der Ehegatten so zusammengerechnet wurden, als handele es sich um eine Person,³ d.h. es erfolgte keine Individual- sondern eine Haushaltsbesteuerung. In Verbindung mit dem anzuwendenden progressiven Steuertarif, mit seiner erheblichen Spannung zwischen dem höchsten und niedrigsten Steuersatz, führte dies bei unseren Ehegatten zu einer empfindlichen Mehrbelastung. Obwohl der progressive Verlauf des Steuertarifs ursächlich für die empfindliche Mehrbelastung von Paula und Walter war, wurde dieser bisher nicht abgeschafft, sondern lediglich angepasst, wie den Übersichten 1 und 2 entnommen werden kann.

Der progressive Steuertarif ist keine Erfindung unserer Zeit. In den italienischen Stadtrepubliken wurde bereits im 15. Jahrhundert eine progressiv gestaffelte Einkommensteuer erhoben, die bewirkte, dass die Bürger zur Finanzierung der öffentlichen Aufgaben im Verhältnis zu ihren Fähigkeiten



Übersicht 1 | Tarifverlauf 1958 | Grenzsteuersatz | — ø-Steuersatz | zu Versteuerndes Einkommen in T€ (nach Splittingtabelle)



Übersicht 2 | Tarifverlauf 2005 | Grenzsteuersatz | — ø-Steuersatz | zu Versteuerndes Einkommen in T€ (nach Splittingtabelle)

beisteuerten, d.h., der Wohlhabende zahlte mehr als der Vermögenslose.⁴ Dieser Grundsatz der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit ist heutzutage international anerkannt, aber nicht alle Staaten verbinden dieses Prinzip mit einem progressiven Tarif. Innerhalb der OECD-Länder ist Deutschland das einzige Land, in dem die Einkommensteuer anhand einer Formel berechnet wird, bei dem sich der Grenzsteuersatz zwischen einem Mindest- und Höchststeuersatz kontinuierlich erhöht. Die anderen OECD-Länder wenden lineare Steuersätze an, die je nach Einkommenshöhe stufenweise ansteigen. Die Anzahl der Stufen variiert länderspezifisch.⁵

In dem oben genannten Verfahren kam das BVerfG darüber hinaus zu dem Resultat, dass die gewollte Höherbelastung berufstätiger Ehegatten allein dem Ziel diente, die Ehefrau ins Haus zurückzuführen (Eduktionseffekt). Die Sphäre der privaten Lebensgestaltung ist jedoch der staatlichen Einwirkung entzogen. Daher kam das BVerfG zu dem Ergebnis, dass die auf § 26 EStG 1951 basierende Ausgestaltung der Zusammenveranlagung mit Art. 6 Abs. 1 GG, als wertentscheidende Grundsatznorm für den Bereich der Ehe und Familie, unvereinbar war und daher nichtig. Der Gesetzgeber bekam den Arbeitsauftrag, die Einkommensbesteuerung neu zu gestalten, worüber Paula und Walter sich freuten. Da das BVerfG in seiner Begründung bereits erwähnte, dass das damals in den USA geltende Splitting verfassungsgemäß sei, entschloss sich der Gesetzgeber, dieses Verfahren auch in Deutschland einzuführen.⁶ Dies hatte zur Folge, dass Grundsatz des heute geltenden Einkommensteuerrechts nicht mehr die Haushalts- sondern die Individualbesteuerung ist, welche auf die Leistungsfähigkeit des einzelnen Steuerpflichtigen angelegt ist. Bei der Besteuerung von Ehegatten wird darüber hinaus davon ausgegangen, »dass

zusammenlebende Ehegatten eine Gemeinschaft des Erwerbs und des Verbrauchs bilden, in der ein Ehegatte an den Einkünften und Lasten des anderen jeweils zur Hälfte teilhat. [...] Damit knüpft das Splitting an die wirtschaftliche Realität der intakten Durchschnittsbeziehung an, in der ein Transfer steuerlicher Leistungsfähigkeit zwischen den Partnern stattfindet.⁷

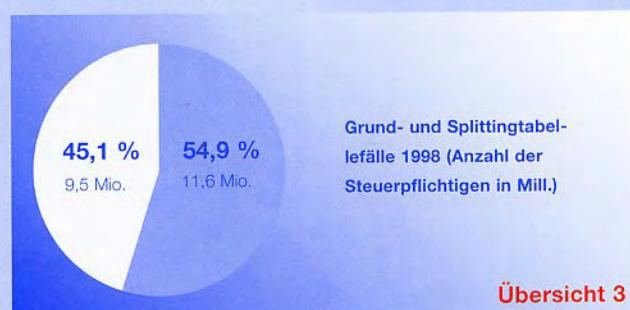
Doch was bedeutet dies jetzt für Paula und Walter? Voraussetzung für die Anwendung des Splittingverfahrens ist, dass eine gültige Ehe mindestens an einem Tag im Jahr bestanden hat, beide unbeschränkt steuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben. Da die Beiden trotz aller Wut über das Steuerrecht nicht zum Scheidungsanwalt gegangen sind, gelten diese Kriterien für sie. Dem entsprechend haben sie nun das Wahlrecht zwischen 3 Alternativen:

1. die Zusammenveranlagung mit Anwendung des Splittingtarifs,
2. die getrennte Veranlagung mit Anwendung des Grundtarifs oder
3. die besondere Veranlagung im Jahr der Eheschließung mit Anwendung des Grund- oder des Splittingtarifs

Da das Jahr der Eheschließung schon lange verstrichen ist, können Paula und Walter, wie Millionen Anderer auch, nur zwischen der Zusammenveranlagung und der getrennten Veranlagung wählen. Aus der Übersicht 3 kann demnach nicht geschlossen werden, dass alle Fälle, bei denen die Grundtabelle angewandt wurde, nicht die Kriterien der Zusammenveranlagung erfüllen.

Übersicht 3: Grund- und Splittingtabellefälle 1998 (Anzahl der Steuerpflichtigen in Mill.)

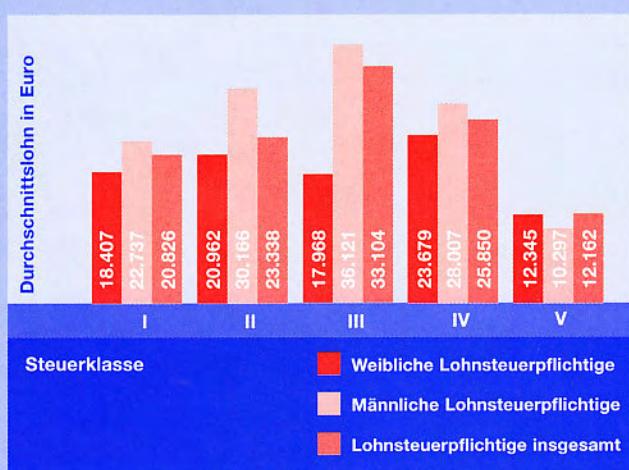
Allen Veranlagungsarten gemein ist, dass die von den Ehegatten erzielten Einkünfte für jeden getrennt ermittelt werden. Insoweit existiert keine Differenzierung zur Lebensabschnittsgemeinschaft. Negative Einkünfte können jedoch nur bei der Zusammenveranlagung untereinander verrechnet werden. Ebenso werden Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen etc. nur bei der Zusammenveranlagung einheitlich berücksichtigt, unabhängig davon, wer sie geleistet hat. Anschließend wird zur Ermittlung der Einkommensteuer das zu versteuernde Einkommen beider Ehegatten halbiert. Auf diesen halbierten Betrag wird zunächst der Grundtarif angewendet und die so ermittelte Einkommensteuer anschließend verdoppelt. Unabhängig davon, wer welchen Anteil an dem zu versteuernden Einkommen beigetragen hat, resultiert aus der Zusammenveranlagung immer die identische Jahreseinkommensteuerbelastung, wie der **Übersicht 4** entnommen werden kann. Dies überrascht Paula sehr. Auf Grund der zwischenzeitlich verringerten Arbeitszeit hat sie ihre Steuerklasse IV in V ändern lassen, während Walter in Steuerklasse III gewechselt hat. Paula hat nunmehr den Eindruck, dass sich ihr Arbeitseinsatz nicht lohnt und sie die Arbeitszeit soweit reduzieren sollte, bis sie als Geringverdienerin keine Lohnsteuer mehr zahlen muss. Diese Überlegung ist keine Reaktion auf das Ehegattensplitting, sondern auf den progressiven Einkom-



| | Fall A | Fall B | Fall C |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| Ehemann brutto | 60.000 Euro | 40.000 Euro | 00.000 Euro |
| Ehefrau brutto | 20.000 Euro | 40.000 Euro | 0 Euro |
| Gesamt z.v.E | 80.000 Euro | 80.000 Euro | 80.000 Euro |
| die Hälfte EST 2005 | 36.760 Euro | 36.760 Euro | 36.760 Euro |
| | 8.068 Euro | 8.068 Euro | 8.068 Euro |
| zweifach | 16.136 Euro | 16.136 Euro | 16.136 Euro |

Übersicht 4 | Einkommensteuerbelastung bei Zusammenveranlagung

mensteuertarif. Mit jeder Gehaltszahlung ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, Lohnsteuer einzubehalten. Dabei kennt der Arbeitgeber von Walter nicht das Arbeitseinkommen von Paula und umgedreht. Auf Grund der eingetragenen Steuerklasse III weiß der Arbeitgeber nur, dass Walter verheiratet ist und nicht dauernd getrennt lebt. Sind beide Ehegatten berufstätig, können sie die Lohnsteuerklasse IV wählen, welche identisch ist mit der Steuerklasse I, oder auf Antrag die Steuerklassen III und V. Auf Grund der eingetragenen Steuerklasse V ist dem Arbeitgeber von Paula bekannt, dass ihr Ehemann arbeitet, doch kennt er nicht das Einkommen von Walter. Bei dem derzeitig geltenden progressiven Tarifverlauf bewirkt das Prinzip der Individualbesteuerung einen deutlich höheren Grenzsteuersatz für Paula und demgemäß ein niedrigeres Nettoeinkommen. Welche Steuerklassenkombination bei Verheirateten zum monatlich geringsten Lohnsteuerabzug führt, ist von dem Verhältnis der Arbeitseinkommen untereinander abhängig. Da viele Lohnersatzleistungen vom Nettolohn berechnet werden, (z.B. Arbeitslosengeld, Krankengeld, Mutterschaftsgeld) kann eine andere Steuerklassenwahl im Einzelfall günstiger sein. Eine zuviel einbehaltene Lohnsteuer wird im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung erstattet. Die anhand des Nettolohns berechneten Lohnersatzleistungen werden am Jahresende nicht überprüft und ausgeglichen. Niedrigere Leistungen gehen endgültig verloren.



Übersicht 5 | Lohnsteuerklassenwahl

| | Fall A 60/20 | Fall B 40/40 | Fall C 80/0 |
|-----------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| EST-Festsetzung | 16.136,00 Euro | 16.136,00 Euro | 16.136,00 Euro |
| Soli-Zuschlag | 887,48 Euro | 887,48 Euro | 887,48 Euro |
| Gesamt z.v.E | 15.126,00 Euro 831,93 Euro | 16.136,00 Euro 887,48 Euro | 16.578,00 Euro 911,79 Euro |
| Rest | -1.010,00 Euro | 0,00 Euro | 442,00 Euro |
| Soli-Zuschlag | -55,55 Euro | 0,00 Euro | 24,31 Euro |

Übersicht 6 | Lohnsteuerzahlungen

Im Regelfall wählt der Ehegatte mit dem höheren Arbeitslohn die Steuerklasse III, wenn er mindestens 60 % des gesamten Jahresarbeitseinkommens verdient. Weichen die Arbeitseinkommen stark voneinander ab, kann es passieren, dass die monatlichen Lohnsteuervorauszahlungen nicht ausreichen, um die Jahressteuer abzudecken, wie aus Übersicht 6 ersichtlich. Obwohl es bei einem identischen zu versteuernden Einkommen unbedeutlich ist, wer welchen Anteil dazu beigetragen hat, fühlt Paula sich benachteiligt.

Nachdem Paula und Walter sich die Zahlen anschaut haben, sind sie beruhigt. Zwar stört es Paula weiterhin, dass sie so hohe Abzüge hat, doch akzeptiert sie, dass bei einer anderen Aufteilung Walter ein niedrigeres Nettoeinkommen hätte. Veränderungen des monatlich zur Verfügung stehenden Familieneinkommens werden am Jahresende ausgeglichen. Bei der nächsten politischen Diskussion, in welcher der Splittingtarif als Steuervergünstigung dargestellt wird, kann sie nun argumentieren, dass sie für ihren Mann keine außergewöhnliche Belastung dargestellt und der Splittingtarif eine unvermeidliche Folge der Ehegattenbesteuerung bei einem progressiven Tarif ist.⁸ Darüber hinaus hätte unser Pärchen kein Problem mit einer Abschaffung des Splittingtarifs, wenn der Einkommensteuertarif einen linearen Verlauf aufweisen würde. Da die gesellschaftlichen Wertvorstellungen sich seit ihrer eigenen Hochzeit verändert haben, hätten Paula und Walter kein Problem damit, wenn die Zusammenveranlagung auch bei Lebensgemeinschaften, wie ihre Kinder Katharina und Jan sie führen, zugelassen würde.

Dr. rer oec. Claudia Wesselbaum-Neugebauer, FB B

1 Thiede, S. (1999). Die verfassungsrechtliche und steuersystematische Untersuchung der Ehegattenbesteuerung und ihrer Alternativmodelle.

2 Vgl. Scherf, W. (2002). Das Ehegattensplitting ist kein Steuervorteil – Gegen die Ausbeutung von Vorurteilen durch die Steuerpolitik. www.oeffentliche-finanzen.de/scherf/split.htm.

3 Vgl. Tipke/Lang (2002). Steuerrecht. 431.

4 Vgl. Smith, A. (1996[1776]). Wohlstand der Nationen. 703; vgl. Gerloff, W. (1928). Handbuch der Finanzwissenschaft. 144 f.

5 Vgl. OECD (2005). Fundamental tax reform. The experience of OECD countries. Prepared by the centre for tax policy and administration for Bundestag Finance Committee Berlin. 9.

6 Vgl. Tipke/Lang (2002). Steuerrecht. 431.

7 BVerfG v. 3.11.1982 – 1 Bvr 630/78 – BVerfGE 61, 319(345).

8 Vgl. Homburg, St. (2000). Allgemeine Steuerlehre, 94ff.

Die internationale Hochschule

Die Auswirkungen von Globalisierung und Internationalisierung machen auch vor den Toren der Hochschulen nicht Halt, die herausgefordert sind, die Qualität ihrer Lehre, ihrer Forschung und gerade auch ihrer Administration Wettbewerbsforderungen anzupassen und ein charakteristisches Profil zu entwickeln, um sich auf den nationalen und internationalen Bildungsmärkten erfolgreich behaupten zu können. Fast zwangsläufig kommen somit unternehmerische Elemente auf die Organisation und ihre Handhabung der internen Betriebsabläufe zum Tragen. Begriffe wie Qualitätsmanagement und Mindeststandards deuten die zukünftige Richtung an.

Natürlich ist die Internationalität von Hochschulen kein neues Phänomen. Mobilität von Studierenden und der Austausch unter Wissenschaftlern über nationale Grenzen hinweg gehören vielmehr seit ihren Anfängen zum Wesen der europäischen Universität. Das Konzept der »Internationalen Hochschule« dagegen hat in Deutschland als Folge einer Vielzahl tief greifender bildungs- und hochschulpolitischer Entwicklungen und im Kontext der Debatte über die internationale Attraktivität des Studienstandortes Deutschland erst in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen.

Wesentlicher Motor dieser politischen Entwicklung war und ist der so genannte Bologna-Prozess, der bis einschließlich 2010 zu einem Europäischen Hochschulraum mit weitgehend harmonisierten Strukturen und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit Europas als Bildungsstandort weltweit führen soll. Als die Bologna-Erklärung in Juni 1999 unterzeichnet wurde, waren sich wohl nur wenige der 29 europäischen Bildungsminister der Tragweite ihrer Entscheidungen bewusst, die in dem vormals so sensiblen Kultur- und Bildungsbereich noch wenige Jahre zuvor auf den erbitterten Widerstand einer Mehrheit der Mitgliedsstaaten gestoßen wäre.

Im Wesentlichen sind es sechs Zielsetzungen, die in Bologna ausgearbeitet wurden: Die Schaffung eines zweistufigen Systems von Studienabschlüssen - in NRW in die erzwungene Überführung sämtlicher Studiengänge in das Bachelor-Master-System umgesetzt -, die Einführung eines Leistungspunktesystems nach dem Modell des **European Credit Transfer System** -, die Einführung eines »Diploma Supplement«, das als Anlage zur Abschlussurkunde die erworbene Qualifikation in einer gängigen europäischen Sprache erläutert, die Förderung der Mobilität durch Beseitigung von Mobilitätshemmnissen, die interne und externe Qualitätssicherung der Hochschulen sowie die Förderung der europäischen Dimension in der Hochschulausbildung. Im Jahre 2001 wurden im Prager Kommuniqué die Zielsetzungen lebensbegleitendes Lernen, die aktive Beteiligung von Hochschuleinrichtungen und Studierenden in der europaweiten Bildungspolitik und die Steigerung der Attraktivität des europäischen Hochschulraums dem Bologna-Prozess hinzugefügt.

Internationalität bleibt somit nicht mehr allein der Initiative und Mobilität Einzelner überlassen, sondern Verantwortlichkeiten, Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für Mobilität und Kooperation sind strukturell in den Hochschulen zu verankern. Das bedeutet, Internationalität erfordert eine entsprechende Infrastruktur an der Hochschule auf zentraler Ebene sowie eine

konsistente Strategie der Organe und der Hochschulleitung ebenso wie ein effizientes Management der internationalen Hochschulbeziehungen.

Ein frühes Beispiel für die Institutionalisierung von Strukturen war die Einführung eines zentralen Hochschulkoordinators im Rahmen des bis dato von dezentralen Fachbereichs-Koordinatorinnen und -koordinatoren organisierten Austausches innerhalb des ERASMUS-Programms der Europäischen Union, das den gewollten innereuropäischen Studierenden- und Dozentinnen- und Dozenten-Austausch einbettete in eine institutionelle Verantwortlichkeit der Hochschule für die Anbahnung, Wegbereitung, Administration, inhaltliche Ausgestaltung, Betreuung und Nachverfolgung der hochschuleigenen Austauschprojekte.

Ein aktuelles Beispiel stellt die Einführung von Leistungspunkten für Transfer und Akkumulation nach dem ECTS-Modell dar. ECTS wird derzeit von Vielen immer noch primär als Instrument für den Studierendaustausch angesehen. Die politisch gewollte Verwendung von ECTS für Akkulationszwecke setzt aber auch hier eine grundsätzlich neue Herangehensweise innerhalb der Hochschule voraus. In der Vergangenheit wurde ECTS teilweise von den Fachbereichs-koordinatoren bzw. dem Akademischen Auslandsamt (AAA) koordiniert und kam, wenn überhaupt, für die geringe Zahl der mobilen deutschen und ausländischen Studierenden zur Anwendung. Bei der Einführung von Bachelor- und Masterprogrammen hingegen müssen für jede Lehrveranstaltung bzw. jedes Modul die angestrebten Lernergebnisse und Kompetenzen definiert und mit einer Credit-Zahl versehen werden. ECTS wird auf alle Studierenden in diesen Studiengängen angewandt und muss deswegen fest in den Prüfungsämtern und- abläufen verankert sein.

Wie man sieht, sind es sehr unterschiedliche Aktionsfelder, auf denen sich strukturelle, sprich institutionelle, Internationalisierung vollziehen kann – angefangen von Angeboten für internationale Studierende und Graduierte über die internationale Zusammensetzung des Lehrkörpers, das Knüpfen von Partnerschafts- und Kooperationsnetzen bis hin zu Fragen von geeigneten Rahmenbedingungen, Strategien, hochschulspezifischen Schwerpunkten, innovativen Betreuungskonzepten, Hochschulmarketing und dem Export von Studienangeboten.

Der institutionelle Internationalisierungsgrad ist zum Wettbewerbsfaktor avanciert. Die Bergische Universität sieht sich daher veranlasst, sich auf allen der genannten Aktionsfelder zu engagieren und die vorhandenen Strukturen einem andauernden Reform- und Erneuerungsprozess zu unterziehen, der in ein Qualitätsmanagement der internationalen Angelegenheiten mündet, das den durch die Internationalisierung des tertiären Bildungssektors herbeigeführten Anforderungen gerecht wird.

Andrea Bieck (Leiterin des Akademischen Auslandsamts (AAA) der Bergischen Universität)

Verleihung des Frauenförderpreises 2005

Die Bergische Universität hat erstmalig einen Frauenförderpreis für hervorragende, innovative Projekte und strukturelle Maßnahmen auf dem Gebiet der Frauenförderung verliehen.

Sie will damit Leistungen der Fachbereiche, Zentralen Einrichtungen und Verwaltung honorieren und sichtbar machen, die sich besonders hervorgetan haben durch

- eine überdurchschnittlich erfolgreiche Umsetzung von Frauenförderplänen
- Maßnahmen zur Verbesserung der Studien- oder Arbeitssituation von Frauen
- Projekte der hochschulbezogenen Frauen- und Geschlechterforschung
- Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik
- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf den oberen Hierarchieebenen der Wissenschaft.

Mit dem Preisgeld von 5000 Euro sollen auch zukünftige Aktivitäten auf dem Gebiet der Frauenförderung gestärkt werden. Die miteinander gekoppelte ex-post- und ex-ante-Belohnung bewirkt so einen doppelten Fördereffekt und sichert die Nachhaltigkeit frauenfördernder Maßnahmen.

Frauenförderpreise haben in der deutschen Hochschullandschaft noch keine lange Tradition. Erst mit dem Ausbau neuer Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung wissenschaftlicher Institutionen wurden sie als monetäres Anreizsystem entdeckt und an verschiedenen Hochschulen eingeführt. Ihr besonderer Charme besteht darin,

- Qualität zu betonen,
- eine positive Wettbewerbssituation zu erzeugen,
- Leistungen im Gleichstellungsbereich sichtbar zu machen,
- hohe Priorität der Frauenförderung zu signalisieren
- und sie als Marketingmaßnahme im Binnenverhältnis wie auch in der Außendarstellung verwerten zu können.

Es sind in der Regel die großen Universitäten in Berlin, Hamburg, Münster und Köln gewesen, die diskretionäre Komponenten wie den Frauenförderpreis in die Grundarchitektur ihrer Finanzzuweisungen eingebaut haben.

Wie kam nun eine kleine Universität wie die Bergische dazu, sich anschlussfähig zu zeigen und ein eigenes Frauenförderprogramm aufzulegen. Motor dieser Entwick-

lung war die Gleichstellungskommission, die im Rahmen ihrer Mitwirkungsaufgabe Empfehlungen für die Ausgestaltung der Frauenförderung in der internen leistungsorientierten Mittelverteilung erarbeitete, wobei sie sich wesentlich davon leiten ließ, die Verteilung stärker anreizorientiert und steuerungswirksam zu gestalten, insbesondere für Bereiche mit großem Nachholbedarf in der Gleichstellung.

Die Kommission für Struktur und Finanzen war den Empfehlungen der Gleichstellungskommission weitestgehend gefolgt, so dass im Rektorat der endgültige Beschluss gefasst wurde, die Erfolge in der Gleichstellung über ein Bonus-/Malussystem durch qualitative Komponenten zu ergänzen, die aus einem Sonderfonds anteilig zu finanzieren sind. Zum Setting gehört auch die Ausschreibung eines Frauenförderpreises, für den 2 Bewerbungen vorlagen. Aus dem Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften und dem Fachbereich Bildungswissenschaften.

Die Gleichstellungskommission hat sich nach eingehender Prüfung der konkurrierenden Anträge eindeutig dafür ausgesprochen, was auch Zustimmung im Rektorat fand, den Zuschlag der Fachgruppe Chemie des Fachbereichs C aufgrund ihres überragenden und überzeugenden Engagements in der SommerUni für Mädchen in Technik und Naturwissenschaften zu erteilen.

Seit Einrichtung der SommerUni im Jahre 1998 ist der Fachbereich bzw. die Fachgruppe Chemie mit hohem Engagement und großem Erfolg vertreten. Dies wird einerseits durch die Anbieterevaluation des Projektes über den Erhebungszeitraum von 1998 – 2003 sowie die jährlich durchgeföhrten Teilnehmerinnenbefragungen (kleinen Evaluationen) bestätigt. Die Angebote aus der Chemie liegen dabei immer in der Spitzengruppe sowohl bei der Zahl der insgesamt angebotenen Veranstaltungen (155) als auch bei der Nachfrage (1633 Teilnehmerinnen) und Bewertung (Notendurchschnitt: 1,9-2) durch die Schülerinnen und Abiturientinnen.

Dies wird andererseits auch sichtbar durch die hohe Beteiligungsquote engagierter Chemikerinnen und Chemiker am gesamten Veranstaltungsangebot. Dazu gehören u.a.:

Prof. Petz, Prof. Eujen, Prof. Guth, Frau Rometsch,



Im Rahmen des Festaktes nahm Prof. Dr. Eujen (Mitte) stellvertretend für die Fachgruppe Chemie den Frauenförderpreis 2005 aus den Händen des Rektors (re.) entgegen. Die Laudatio hielt die Vorsitzende der Gleichstellungskommission, Dr. Christel Hornstein.

Herr Dillhage, Dr. Engler, Dr. Kobert und Dr. Linger, Dr. Pawelke, Frau Dr. Mölleken, Prof. Gäb, PD Dr. Wehmeier, Herr Willner, Dr. Schmitt, Privatdozentin Dr. Röhrdanz, Prof. Reineke.

Das breitgestreute Angebot der Chemie ist auf typische Studienmerkmale und den Beruf der Chemikerin bzw. Lebensmittelchemikerin ausgerichtet und somit stark praxisbezogen.

Den Schülerinnen wird Gelegenheit gegeben, die Arbeit in sehr unterschiedlich ausgerichteten Laboratorien kennen zu lernen. Dabei erhalten sie auch Einblick in moderne Forschungsmethoden. Beispielhaft seien hier einige Veranstaltungstitel genannt:

Lebensmittelchemie – ein Studium am Puls der Zeit, DNA – Moleköl des Lebens, Botanik heute – von Elektronen und Genen, Die farbige Welt des Experimentierens, Schnuppern im lebensmittelchemischen Praktikum, Mikroorganismen in unserer Umwelt, Karzinogenese: Wie entsteht Krebs? Oder »From Stable to Table – Was bedeuten die Futtermittel für die Lebensmittelqualität? Aromauntersuchung von Wein und Hanf im Stress: Auch Pflanzen sind nur Menschen.«

Der Antrag erfüllt zudem die Ausschreibungskriterien einer ex-post- und ex-ante Belohnung für eine gezielte Gewinnung und Förderung von Frauen in naturwissenschaftlichen Fächern.

Es ist vorgesehen, den Frauenförderpreis spezifisch für die Förderung von Doktorandinnen und Studentinnen der Fachgruppe Chemie und naturwissen-

schaftlich interessierte Schülerinnen zu verwenden. Der Verwendungszweck weist damit eine hohe Korrelation zum Gesamtvorhaben der Hochschule auf, den Anteil der weiblichen Promotionen in den naturwissenschaftlichen Fächern zu steigern, was insbesondere durch die projizierte (Teil)-Finanzierung für Präsentationen von Forschungsergebnissen auf Tagungen, Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und wissenschaftlichen Hospitationen für die Doktorandinnen und Studentinnen der Fachgruppe möglich wäre.

Die Bildung einer Jury, die über zukünftige Fördermaßnahmen entscheiden soll, ist sehr gut geeignet, die Aufmerksamkeitskultur für Gleichstellungsanliegen im Fachbereich weiter zu entwickeln. Damit ist neben der betriebswirtschaftlichen Perspektive auch eine Veränderung der Organisationskultur angesprochen.

Und nicht zuletzt trägt die Fachgruppe Chemie mit ihrem Antrag dazu bei, den Frauenförderplan des Fachbereichs C vorbildlich zu erfüllen, nämlich da, wo es um das Projekt der SommerUni geht, die sich zu einem wichtigen Baustein im Gesamtgefüge der universitären Gleichstellungspolitik entwickelt hat und deren Bedeutung auch daran erkennbar ist, dass sie in der Zielhierarchie der Hochschule verankert wurde als Bestandteil der Zielvereinbarung mit dem MWF und Bestandteil des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Dr. Christel Hornstein

Wissenschaft erlebbar machen – Begabungsförderung und talentierter Nachwuchs

Ein wenig provokativ klingt der Titel des Projektes »Ich werde Professorin – Vom Praktikum zum Traumberuf!«, an dem 9 Schülerinnen aus der Begabungsförderung des Carl-Fuhlrott-Gymnasiums teilnahmen. Sie absolvierten an verschiedenen Lehrstühlen der Bergischen Universität ein Top-Praktikum, bei dem sie mit viel Engagement und Enthusiasmus durch die beteiligten Professorinnen und Professoren sowie deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreut wurden. Folgende Lehrstühle gehörten dazu: Frau Prof. Becher (FB F), Prof. Guth (FB C), Prof. Hassebrauck (FB G), Prof. Heinen (FB F), Frau Prof. Joppien (FB F), Prof. Mönter (FB C), Prof. Petz (FB C), Frau Prof. Rudolph-Cleff (FB F), Prof. Schmalt (FB G). Außerdem wurde eine Schülerin der Else-Lasker-Schüler-Gesamtschule von Prof. Eujen (FB C) betreut.

Während des 2-wöchigen Praktikums hatten ausgewählte Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe die exklusive Gelegenheit, im direkten Kontakt mit einer Hoch-



Begrüßung der Praktikantinnen vor dem Gebäude der zentralen Studienberatung. Projektmitarbeiterin Andrea Worringer, Schülerinnen des Carl-Fuhlrott-Gymnasiums, Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein (von li. nach re.)

schullehrerin bzw. einem Hochschullehrer den Wissenschaftsbetrieb näher kennen zu lernen. Dabei standen Besuche von Lehrveranstaltungen wie Vorlesungen, Seminare, Übungen und Experimente ebenso auf dem Programm wie die Übernahme von kleineren Aufgaben der wissenschaftlichen Arbeit in Lehre und Forschung. Eine der Schülerinnen hielt sogar einen eigenen Vortrag während einer Sommer-Uni-Veranstaltung in der Physik.

Auf diese Weise bekamen die Schülerinnen einen ersten Einblick in die Strukturen einer Hochschule und lernten das Berufsbild der Wissenschaftlerin bzw. des Wissenschaftlers kennen. Im persönlichen Kontakt mit den Lehrstuhlbeschäftigten konnten sie sich über das Studium und Karrierewege in der Wissenschaft informieren.

Die Resonanz auf das Projekt war ausgesprochen positiv. Die Schülerinnen waren begeistert und haben nach eigenen Aussagen viel gelernt und wichtige Erfahrungen für die eigene Zukunftsplanung gewonnen. Damit ist das Projektziel, besonders begabte Frauen zu fördern und zu ermuntern, Wissenschaft als Berufsperspektive für sich zu entdecken, erreicht worden.

Auch für das nächste Jahr ist eine Fortsetzung des Projektes geplant. Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Carl-Fuhlrott-Gymnasium und dem Projektkooperationspartner Dr. Schneider soll fortgeführt werden.

Kooperation mit dem Carl-Fuhlrott-Gymnasium

Das Projekt »Ich werde Professorin – Vom Praktikum zum Traumberuf!« wird in Kooperation mit dem Carl-Fuhlrott-Gymnasium durchgeführt. Bei der Recherche nach einer geeigneten Kooperationsschule für unser Berufsorientierungsangebot sind wir auf dieses Gymnasium aufmerksam geworden. Das CFG hat schon vor einigen Jahren ein Konzept zur integrativen Begabungsförderung entwickelt, welches bis heute erfolgreich angewendet und weiterentwickelt wird. Grundlegende Annahme dieses Konzeptes ist, dass alle Schülerinnen und Schüler ihre individuellen Begabungen in den verschiedensten Bereichen haben. Das Begabungsförderungsprogramm der Schule ist ein Angebot, mit dem die Potentiale der Schülerinnen und Schüler geweckt, gestärkt und ausgebaut werden.

Für leistungsstarke Schülerinnen und Schüler gibt es verschiedene Förderungsangebote. Sie können beispielsweise neben dem Unterricht an speziellen Arbeitsgemeinschaften teilnehmen und sie können parallel zum regulären Unterricht selbstständig Projekte erarbeiten, welche dann vor der Klasse präsentiert werden. Außerdem nimmt die Schule regelmäßig an Wettbewerben in unterschiedlichen Bereichen teil. Besonders leistungsstarke Schülerinnen und Schüler haben die Möglichkeit, die Schulzeit zu verkürzen und das Abitur nach 12 Schuljahren zu machen.

Für unser Projekt, welches zum Ziel hat, begabte Schülerinnen zu motivieren, eine wissenschaftliche Karriere optional in die individuelle Zukunftsplanung einzubeziehen, ist die Kooperation mit dem CFG besonders vielversprechend. Die Schülerinnen des Gymnasiums sind schon eingebunden in Fördermaßnahmen, so dass es mehrere Ansatzpunkte gibt, um sie zu ermuntern, sich »höhere« Ziele zu setzen.

Neben dieser engen Kooperation bleibt das Projekt selbstverständlich auch für begabte und leistungsfähige Schülerinnen anderer Schulen offen.



Tatkräftig unterstützte Praktikantin Anika Jakobs (Mitte)
Prof. Mönter bei seinen Präsentationen im Fachbereich
Physik, den Bärbel Höhn (ehemalige NRW-Umweltministerin) anlässlich des Tages der Offenen Tür besuchte.

Praktikumsabenteuer in der Architektur

von Claudia-Angelina Rogala

Anfang März sorgte ein Aushang an unserem Stufenbrett für Aufregung, denn dort standen einige Mädchennamen der Stufe drauf, welche ein Lehrer unserer Schule zu einer Besprechung einlud. Nicht nur alle Schüler des Jahrgangs wunderten sich, was es mit dieser geheimnisvollen Liste auf sich hatte, sondern vor allem die Mädchen, die auf der Liste standen, fragten sich, warum ausgerechnet sie zu einem Gespräch eingeladen wurden; zumal auf diesem Aushang nur Mädchennamen zu finden waren.

Spätestens aber bei dem Gespräch wurde klar, um was es sich handelte. Unser Lehrer erzählte uns von einem Projekt der Bergischen Universität, welches »Ich werde Professorin« hieß. Bei diesem Projekt bekommen Schülerinnen in den letzten beiden Wochen vor den Sommerferien die Möglichkeit, sich den Alltag eines Professors oder einer Professorin an der Uni anzuschauen. Dieses Projekt richtet sich dabei in erster Linie an Mädchen, da es an der Universität zu wenige Frauen gibt, die dort als Professorin arbeiten. Damit hatte sich für uns auch die Frage geklärt, warum auf der Einladung zum Gespräch nur weibliche Namen zu finden waren...

Unser Lehrer sagte uns zudem, dass es dieses Projekt erst seit dem letzten Jahr gäbe und wir nun auch die Gelegenheit bekämen, an diesem Projekt teilzunehmen. Anfangs war ich mir nicht sicher, ob ich das wirklich machen wollte. Aber nach einigen Überlegungen und einer schlaflosen Nacht habe ich mich letztlich doch dafür entschieden es, zu tun – und bereue es auf keinen Fall!

Ich denke, dass ich es bereut hätte, wenn ich dieses einmalige Angebot NICHT angenommen hätte. Wann bekommt man denn sonst die Gelegenheit, in das Leben an der Uni reinzuschnuppern und sich den Alltag und die Arbeit sowohl der Professorin als auch der Studenten anzuschauen??? Ich sah in dem Projekt die Chance, einen Einblick in das Studium der Architektur zu bekommen (denn da hatte ich einen Platz erhalten), den Alltag eines Professors kennen zu lernen, neue Menschen zu treffen und viele, erste - und vor allem- eigene Erfahrungen an der Uni zu sammeln.

So begann mein kleines »Praktikumsabenteuer« am 25. Juni 2005 an dem Lehrstuhl von Prof. Dipl.-Ing. M.Arch. Anett-Maud Joppien. Ich hatte das Glück, mit einer guten Freundin gemeinsam dieses Praktikum zu machen. Da sie ihr Praktikum im Bereich »Darstellen und Gestalten« absolvieren sollte, unsere beiden Lehrstühle jedoch sehr eng miteinander verbunden sind und ineinander greifen, haben beide Professorinnen, Frau Regina Becher und Frau Joppien, zu unserer Freude ein gemeinsames Programm erstellt, sodass wir immer zusammen waren und alles noch mehr Spaß machen sollte. Wir lernten Mitarbeiter des Lehrstuhls kennen und bekamen dann unser Programm ausgehändigt.

In den folgenden zwei Wochen besuchten meine Freundin und ich mehrere Vorlesungen verschiedener Professoren, standen Modell für die Studenten, fotografierten Arbeiten aus dem letzten Wintersemester, machten bei diversen Übungen mit, halfen bei den Vorbereitungen des diesjährigen

Betonsymposiums und nahmen sogar bei einer Exkursion zum Landschaftspark Duisburg-Nord teil. Nicht zu vergessen sind die vielen Gespräche mit den Professoren und Studenten, die uns für unsere Fragen gerne zur Verfügung standen und sehr wertvoll waren. Da meine Freundin und ich immer im Wechsel am Campus Haspel und am Campus Hofaue, entweder bei Frau Joppien oder bei Frau Becher, waren, konnten wir doppelt davon profitieren, da uns beiden gleich zwei Professorinnen zur Verfügung standen, mit denen man Gespräche führen konnte und die einem die ungeklärten Fragen beantworten konnten.

Die zwei Wochen sind sehr schnell vergangen, aber man hat trotzdem viele Informationen und Erfahrungen sammeln können, die ich persönlich als sehr gut für die Zukunft empfinde. Auch meine Erwartungen sind erfüllt worden: ich habe in den Alltag von Professorinnen und Studenten hineinblicken können, konnte neue Menschen kennen lernen und Gespräche führen und vor allem erste, eigene Erfahrungen an der Uni machen.

Außerdem hat sich herausgestellt, dass die Professoren/-innen überhaupt nicht arrogant sind und nur an wissenschaftlichen Dingen arbeiten und außerhalb des »Unilebens« nichts mehr zu tun haben, wie ich vorher immer gedacht hatte. Ganz im Gegenteil- von Arroganz keine Spur!!! Alle waren sehr freundlich zu uns, haben unsere Fragen beantwortet und fanden es toll, dass es ein solches Projekt für Mädchen unseres Alter gibt. Außerdem geht die Arbeit für die Professoren/-innen nach der »täglichen Uni« noch weiter. Es ist also ein gar nicht so einfacher Beruf, wie vorher gedacht; er kann sehr anstrengend und hart werden und man hofft umso mehr auf Unterstützung und Verständnis seitens der eigenen Familie.

Obwohl das Projekt »Ich werde Professorin« heißt, will ich mich momentan noch nicht festlegen, ob ich Professorin werden will. Fest steht, dass so gut wie alle Professoren und vor allem unsere beiden Professorinnen sich während ihres Studiums überhaupt gar nicht in der Rolle einer Professorin gesehen haben, sondern dass es sich eher dazu entwickelt hat und sie sich dann letztendlich für eine Professur beworben haben.

Ich glaube schon, dass es gut ist, sich früh genug das Ziel »Ich werde Professorin« zu setzen, wenn man es wirklich werden will, denn so kann man seine Möglichkeiten besser nutzen und orientierter auf sein Ziel hinarbeiten. Da es immer noch zu wenig Frauen an den Universitäten gibt, die als Professorinnen tätig sind, sollten Mädchen und Frauen sich mehr über diesen Beruf informieren und diese Möglichkeit wahrnehmen. Die Universität bietet Mädchen mit dem Projekt »Ich werde Professorin« eine fantastische und einmalige Gelegenheit. Ich bin froh, dass ich dieses Angebot bekommen und auch angenommen habe und kann jedem das Praktikum nur weiterempfehlen.

Science careers service

– ein »inhouse«-Qualifizierungsangebot
für Wissenschaftlerinnen

Work-Family-Balance-Angebot auch für männliche
Wissenschaftler geöffnet

Die Bergische Universität fördert Frauen bei der Karriereplanung und Karriereentwicklung in Wissenschaft und Forschung im Rahmen ihres Genderprofils. Das im vergangenen Jahr aufgelegte science careers-Programm mit einem breiten Spektrum an Supervisionsangebot, Coaching, Training und Seminaren wird weiter fortgeführt und ausgebaut. Es richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachbereiche. Dazu gehören Studentinnen, Absolventinnen, wissenschaftliche Hilfskräfte, Promovendinnen, Post-Doc's, Habilitandinnen, Mitarbeiterinnen in Forschungsprojekten, Privatdozentinnen. Das Work-Family-Balance-Seminar wird i.S. des Gender Mainstreaming um die Zielgruppe der männlichen Wissenschaftler erweitert. Über die Teilnahme wird ein Zertifikat ausgestellt.

Im folgenden werden die Angebote kurz dargestellt:

Modul 4: Vorbereitung auf Berufungsverfahren für Juniorprofessuren

In diesem Seminar werden Sie systematisch auf Bewerbungen um Juniorprofessuren vorbereitet. Neben konkreten Informationen zum Ablauf eines Berufungsverfahrens und zur optimalen Vorbereitung einer Bewerbung lernen Sie die zentralen Bestandteile des Verfahrens kennen: die Präsentation Ihrer Forschungs- und Lehrkonzepte sowie das nicht-öffentliche Gespräch mit der Berufungskommission. In praktischen Trainingssituationen können Sie sich ganz gezielt auf den Umgang mit unangenehmen Fragen oder anderen, für Sie eher ungewohnten Situationen im Rahmen solcher Auswahlverfahren vorbereiten. Das Seminar möchte Sie dabei unterstützen, Ihre Stärken in den Vordergrund zu stellen und souveräner im Umgang mit vermeintlichen Schwächen zu werden.

Schwerpunkte: Ablauf und Elemente von Berufungsverfahren zur Besetzung von Juniorprofessuren, optimale Gestaltung der Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung auf die Präsentation: Forschungs- und Lehrkonzepte, Selbstpräsentation und Argumentationsstrategien für das nicht-öffentliche Gespräch mit der Berufungskommission

Seminarleitung: Dr. Margarethe Hubrath – Termin und Ort: 11.11.05, 9.30 – 18.30 Uhr, Gästehaus, Campus Freudenberg

Modul 5: Promotion ja oder nein?

Workshop zur Entscheidungsfindung

Der Workshop richtet sich an Studentinnen, die kurz vor ihrem Studienabschluss stehen und an Promovendinnen, die mit ihrer Dissertation gerade begonnen haben. Er verschafft Klarheit darüber, ob eine Promotion der »richtige« Weg für die Teilnehmerin ist. Ziel des Seminars ist es, Ihnen ein realistisches Bild zu vermitteln, welche Anforderungen und auch persönlichen Herausforderungen eine Promotion an Sie stellt und welche Chancen die intensive wissenschaftliche Arbeit an einer Dissertation Ihnen bietet. Sie erhalten konkrete Vorstellungen davon, was Sie in der Promotionsphase erwarten und bekommen Hinweise, was Sie bei der Wahl des Themas und der Doktormutter bzw. des Doktorvaters beachten sollten.

Seminarleitung: Dr. Anja Frohnen – Termin und Ort: 11.11.05, 9-17 Uhr, Senatssaal, P-08, Campus Griffenberg

Modul 6: Auf der Zielgeraden – Vorbereitung auf Disputation/ Rigorosum

Das Seminar richtet sich an Promovendinnen, die kurz vor der Abgabe ihrer Dissertation stehen oder diese gerade eingereicht haben.

Nach Jahren der überwiegend schriftlichen Auseinander-

Teilnehmer-/innen aus Rektorat, Wissenschaft und Wirtschaft sowie Studierende der BU suchten in einem Think Tank zündenden Ideen zur Etablierung eines Careers Service. Die professionelle Moderation übernahmen für das Projekt Idea Mining die Expertinnen aus der Universität Münster. Die Ergebnisse werden in einem Ideenreport veröffentlicht. Kontakt: Andrea Bauhus M.A., ZSB Careers Service, Tel: 0202/439-3055



setzung mit Ihrem Thema innerhalb der Dissertation verlangt die Disputation plötzlich eine mündliche »Verteidigung« von Ihnen. Vor einem (Fach-)publikum müssen Sie die eigene Leistung und Ihre Ergebnisse überzeugend darstellen. Dieser mündliche Auftritt fällt oft schwer. Ziel des Seminars ist es, Sie als Doktorandin bei der effektiven inhaltlichen Vorbereitung auf Ihre Disputation zu coachen, indem Ihre Präsentations- und Überzeugungsfähigkeit trainiert werden und sie sich für den Endspurt motivieren können.

Seminarleitung: Dr. Anja Frohnen – Termin und Ort: 20.1.06, 9-17 Uhr, Senatssaal, P-08, Campus Griffenberg

Modul 7: Work-Family-Balance – Die eigene Zukunft gestalten - Ein 2-tägiger Workshop zur Entscheidungsklärung und Lebensplanung

Zielgruppe sind Frauen und Männer an der Hochschule mit Karriereabsicht und Familienwunsch – gegebenenfalls auch mit PartnerInnen. Der Workshop will WissenschaftlerInnen (Frauen und Männern) an der Hochschule ermöglichen, eine stimmige Entscheidung in der Lebenssituation möglicher Familienplanung zu treffen bzw. die Unsicherheiten des wirklichen Lebens mit der Rationalität und Planbarkeit wissenschaftlichen Denkens zu vereinbaren.

Das Problem »Kinderlosigkeit« in wissenschaftlichen Berufsbiographien betrifft überwiegend Frauen, weil ihnen die Last der Vereinbarkeit zugeschrieben wird und sie Erziehungsarbeit und –planung als ihre genuine Aufgaben anerkennen. Eine »Entscheidung« für eine Familie resp. Kind stellt sich in der Phase des kontinuierlichen Aufbaus der Karriere als »Hindernis« dar. Denn es ist selten der richtige Zeitpunkt, und wenn ein biographisches Zeitfenster entsteht, stimmen häufig Wunsch und Realität nicht überein. Die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Wünschen stellt sich damit als unabwägbare Abwägen dar.

Das Seminar zielt darauf, die Entscheidungsfähigkeit der TeilnehmerInnen in dieser Frage herzustellen bzw. zu verstärken, in dem unter Anleitung die Rahmenbedingungen für eine Entscheidung betrachtet und ggf. verändert werden. Das Seminar setzt auf 3 Arbeitsebenen an:

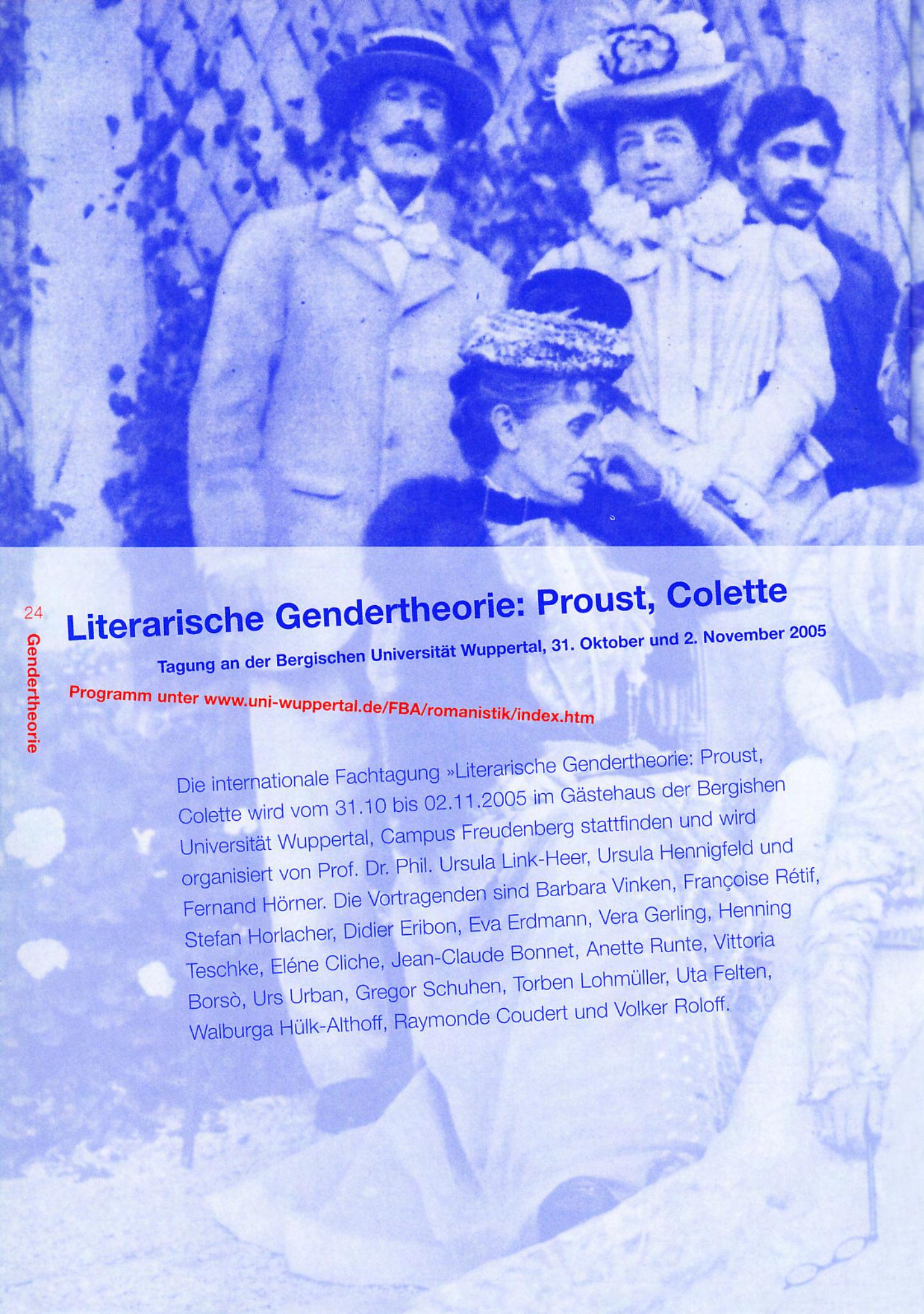
- Reflexionsebene (Analyse von Entscheidungsmustern, Dilemmakonstruktionen zur Überbrückung von Ambivalenzen, Role Models und generative Erfahrungen mit berufstätigen Müttern...)
- Ressourcenanalyse (Arbeitszeitmodelle, partnerschaftliche Arrangements, Elternmodelle wie biologische Elternschaft, Adoption, Pflegekinder, Nutzung der beruflichen Qualifikationen zur Gestaltung der Familienrolle – statt vice versa....)
- Planungsschritte – die Zukunft gestalten (Leben mit Unsicherheit – Sicherheit durch Veränderungsbereitschaft und Mut zur Selbsterfindung, konkrete Szenarioentwürfe...)

Seminarleitung: Dr. Iris Koall und Dr. Anja Frohnen – Termin und Ort: 27.-28.1.06, 9–17 Uhr,

Ort wird noch bekanntgegeben

Die Teilnahmegebühr beträgt für alle Angebote 20 Euro (Gebührenbefreiung möglich). Die Anmeldung erfolgt per E-Mail unter frauen@uni-wuppertal.de oder telefonisch unter 439-2308.

Wichtig: Wir bitten um rechtzeitige Anmeldung, da die Plätze kontingentiert sind. Eine Aufnahme in Wartelisten ist möglich.



Literarische Gendertheorie: Proust, Colette

Tagung an der Bergischen Universität Wuppertal, 31. Oktober und 2. November 2005

Programm unter www.uni-wuppertal.de/FBA/romanistik/index.htm

Die internationale Fachtagung »Literarische Gendertheorie: Proust, Colette« wird vom 31.10 bis 02.11.2005 im Gästehaus der Bergischen Universität Wuppertal, Campus Freudenberg stattfinden und wird organisiert von Prof. Dr. Phil. Ursula Link-Heer, Ursula Hennigfeld und Fernand Hörner. Die Vortragenden sind Barbara Vinken, Françoise Rétif, Stefan Horlacher, Didier Eribon, Eva Erdmann, Vera Gerling, Henning Teschke, Eléne Cliche, Jean-Claude Bonnet, Anette Runte, Vittoria Borsò, Urs Urban, Gregor Schuh, Torben Lohmüller, Uta Felten, Walburga Hülk-Althoff, Raymonde Coudert und Volker Roloff.



Von einer literarischen Gendertheorie zu sprechen heißt, sich auf ein Paradox einzulassen. Wo in der Moderne Prousts und Colettes die Differenzqualität von Literatur gegenüber allen anderen Aussageformationen betont wird, wo also etwas der Literatur – und nur ihr – Spezifisches angenommen und erstrebt wird, da will die Literatur weder mit Wissenschaft noch mit Philosophie zusammenfallen und muss sich auch von der Theorie abgrenzen. »Une œuvre où il y a des théories est comme un objet sur lequel on a laissé la marque du prix«, heißt es in Proust *Le temps retrouvé*. Unter Prousts Zeitgenossen hätte vielleicht kein zweiter Autor diesem Satz so sehr beipflichten können wie die zwei Jahre jüngere Colette, die eine sinnlich-sensorielle Schreibweise entwickelt, welche auf das Simulacrum einer Somatogenie angewiesen ist – nach dem Motto: »Mon corps est plus intelligent que mon cerveau.« Colette, so lesen wir seither, sei aller Theorie und allen Ideologien abgeneigt.

In Wirklichkeit aber wird das Theorieverbot, das Proust wie Colette aufzustellen scheinen, durch die literarischen Œuvres selbst unaufhörlich unterlaufen, bieten sie doch ein Übermaß an theoretischen Aussagen und gnomischen Kommentaren, die sich verschwenderisch noch den geringsten Details momentaner Wahrnehmung anheften, ob es sich um die von Colette verspottete Unbeholfenheit lesbischer Frauen handelt, den Schritt des Mannes nachzuahmen, oder die pantomimische Koketterie von Prousts berühmter Charlus-Jupien-Szene. Die Fülle der Detailwahrnehmung kinetischer, mimischer, gestischer, vokaler Eigenarten und ihrer Metamorphosen in Verbindung mit der Fülle der Reflexionen über solches Gebaren und Verhalten machen Prousts ebenso wie

Colettes Werk zu einem Thesaurus aktueller Forschung über sex and gender.

Proust, Colette. Der Tagungstitel vermeidet die Kopula »und«, weil Beiträge (ausschließlich) zu Proust ebenso willkommen sind wie Beiträge (ausschließlich) zu Colette, wie – selbstverständlich – drittens auch explizit vergleichende Beiträge, die der Unterschiedlichkeit der Schreibweisen ebenso wie den Mutmaßungen einer »gémellité mystérieuse« (Julia Kristeva) beider Autoren nachgehen könnten. Sind Konzepte wie die der »hommes-femmes« (Proust), oder des »hermaphroditisme mental« (Colette) eigentlich auf der Höhe der tatsächlich realisierten Texte? Oder überschreitet die Schreibbewegung nicht vielmehr solche epochentypischen Denkfiguren? Welche Konsequenzen ergeben sich aus dem männlichen bzw. weiblichen Geschlecht des Autors für die Modellierbarkeit von Sodom einerseits, Gomorrha andererseits? Gibt es Grenzen der literarischen Zuständigkeit für das Ganze der sexuellen und erotischen Attraktionen, die wir gewöhnlich mit den Begriffen der Hetero-, Homo- und Transsexualität bezeichnen? Welche Potentiale von ad-hoc-Geschlechtlichkeiten und ad-hoc-Attraktionen werden kreiert, und wie verhält sich deren Kombinatorik zu den Annahmen der Gendertheorien, seien sie psychoanalytischer Provenienz, an Judith Butlers Performativitäts-Modell oder an der queer theory orientiert? Wie fundamental sind Altersunterschiede und soziale Zugehörigkeiten für diese ad-hoc-Manifestationen? Welche Rolle spielt die Täuschung? Und wird die kultursemiotische Projektion aller Unterschiede auf den Geschlechtsunterschied überhaupt der Komplexität der Werke von Proust und Colette gerecht?

Prof. Dr. Ursula Link-Heer, FB A



Geschlechterrollen in der Werbung der 1950 bis 1970er Jahre

Eine Ausstellung in der Uni-Galerie im Kolkmannhaus



In der Uni- Galerie im Kolkmannhaus zeigte der Lehrstuhl für Kunst- und Designgeschichte (Prof. Dr. Gerda Breuer) im Juni und August 2005 eine Ausstellung von Werbefotografie der ehemaligen Kölner Agentur schmözl + huth aus den 1950er bis 1970er Jahren.

Die Fotografien waren ausschließlich Auftragsarbeiten. In Fachkreisen galten Karl-Hugo Schmözl, Sohn des bekannten Kölner Architekturfotografen Hugo Schmözl, und seine Frau Walde Huth, die sich schon vor der Heirat einen Namen als Modefotografin gemacht hatte und im Stuttgarter Raum zwei Ateliers leitete, als ein begehrtes, erfolgreiches und auch teures Team für Auftragsarbeiten.

Das Ehepaar fotografierte nicht die bekannten Objekte der Stardesigner oder des mainstreams der Designgeschichte, sondern gehobene Konsum- und Alltagsobjekte. Dabei legten die beiden Fotografen besonderen Wert auf Inszenierungen. Auf diese Weise spiegeln die Aufnahmen die stilistischen Trends und den Zeitgeist der Dekaden wieder. Sie sind den Sehgewohnheiten ihrer Zeit verhaftet und transformieren sie in die künstliche Welt der inszenierten Werbung. Hier simulieren sie den erträumten life style beim Wohnen und der Freizeit, die geschlechtsspezifische Rollenverteilung in Privat- und Arbeitswelt, die gewünschten Vorstellungen von Luxus und Weltläufigkeit, von Weiblichkeit und Männlichkeit u.v.a.m. Bisweilen wirken sie deshalb heute skurril und kultig, denn der Trend der Fifties, Sixties und Seventies, bei Jugendlichen und 30-50jährigen Erwachsenen gleichermaßen beliebt, auch wenn sie unterschiedliche Objekte und Szenen favorisieren, konzentriert sich besonders auf den Lebensstil der vergangenen Dekaden.

Charakteristisch für die Werbung dieser Zeit waren »Ausblendlungsregeln«: Gezeigt wurde nur, was schön und

positiv war. Zu den Widersprüchen gehörte ein unverhältnismäßig konservatives Frauenbild, das weit hinter den Emanzipationsstand der 20er Jahre zurückfiel und dem Status von vielen Frauen als sog. Trümmerfrauen, Kriegswitwen, alleinerziehenden Müttern und Berufstätigen nicht entsprach. Vielmehr wurden die Lebenssphären von Männern und Frauen stark unterschieden und nach der Vorstellung von stereotypen Geschlechterrollen visualisiert: Er dachte und handelte für seinen persönlichen Erfolg. Dazu gehörte offensichtlich die Familie nicht. Ihr Tun und Handeln war dagegen emotional liebevoll auf die Familie gerichtet. Die Werbung entwickelte in diesen Dekaden regelrechte »Social Pressure-Kampagnen«, Werbebotschaften, die sozialen Druck auf die Frau, meist die Hausfrau, ausübten.

Zur Ausstellung erschien eine Broschüre, die von Studierenden des Kommunikationsdesign und Magisterfachs für Kunst- und Designgeschichte in einem Seminar des Lehrstuhls für Kunst- und Designgeschichte erarbeitet wurde. Sie haben sich mit einzelnen sujets der Werbegeschichte der 50er bis 70er Jahren auseinandergesetzt und sich insbesondere mit dem Bild von den Geschlechterrollen auseinandergesetzt. Aus den Referaten wurden Kurztexte für die Broschüre verfasst und dem lay out eines Readers angepaßt, der der Öffentlichkeit als ergänzendes Begleitmaterial zur Verfügung stand.

Dr. Gerda Breuer, Professorin
für Kunst- und Designgeschichte, FB F



28 »Am Dienstag hatte ich unter anderem die Vorlesung „Warum das Flugzeug fliegt“. Der Professor war lustig und er hat sich sehr viel Mühe gegeben, alles einfach zu erklären. Die Vorlesung war einfach klasse!«

Nora-Linn Strohtjohann, Teilnehmerin 2005

Sommeruni

»Die Veranstaltungen selbst waren sehr unterschiedlich, allein schon dadurch, dass einige speziell für die SommerUni-Teilnehmerinnen waren und andere reguläre Vorlesungen (...) andere hingegen forderten die Teilnehmerinnen zum Mitmachen, Ausprobieren und Experimentieren auf. Dadurch entstand eine Vielfältigkeit, die mir persönlich sehr gut gefiel, denn so bekam ich einen Einblick in das Leben von richtigen Studenten und zusätzlich auch noch Informationen zu den einzelnen Studienfächern im Allgemeinen, deren Möglichkeiten und Einsatzgebieten. (...) Fast alle Veranstaltungen, die ich besuchte, gefielen mir auch. Letztlich habe ich persönlich neue Perspektiven, neue Überlegungen für meine Zukunft gewonnen, von denen ich vorher niemals erwartet hätte, dass sie mich interessieren könnten.«

Sandra Scharrenberg, SU-Teilnehmerin 2005



8 Jahre SommerUni – gelebte Tradition

Acht Jahre SommerUni – mittlerweile ist dieses Projekt des Gleichstellungsbüros gelebte Tradition. In diesem Jahr nutzten 186 Schülerinnen und Abiturientinnen erneut die Möglichkeit, sich ein eigenes Bild der technischen und naturwissenschaftlichen Studiengänge zu machen. Damit blieb die Nachfrage nach diesem Orientierungsangebot auch in diesem Jahr auf konstant hohem Niveau, und stieg sogar im Vergleich zum Vorjahr noch leicht an. Ein Grund dafür ist sicherlich der von uns kontinuierlich vorgenommene Ausbau der Homepage zu einer Informationsplattform. Diese bot einerseits den Schülerinnen bereits im Vorfeld der SommerUni konkrete Hilfen für die Organisation des eigenen Stundenplans. Andererseits informiert sie auch mögliche Multiplikatoren über Ziele und Nutzen des Projekts. Der dadurch ermöglichte Ausbau der Kommunikation mit den Schulen führt in den kommenden Jahren sicherlich zu einer verbesserten Kontaktaufnahme mit SchulleiterInnen und LehrerInnen.

Wir konnten den Teilnehmerinnen ein Programm mit 74 ausgewählten Veranstaltungen und 117 betreuenden Dozentinnen und Dozenten der Fachbereiche C, D, E und F sowie des AVMZ, des Akademischen Austandsamts, der Zentralen Studienberatung und der Universitäts-Bibliothek anbieten. Die einzelnen Fächer der Fachbereiche C, D, E und F haben sich unterschiedlich stark beteiligt. Einige Fächer und DozentInnen sind seit den Anfängen regelmäßig mit großem Engagement dabei. Andere Fächer konnten wir erfreulicherweise überzeugen, in diesem Jahr ihr Veranstaltungsangebot auszubauen. Durch eine gesonderte Bewerbung dieser Veranstaltungen auf der SommerUni-Homepage konnten wir die Zahl der Teilnehmerinnen in diesen Fächern deutlich erhöhen. Allen Dozentinnen und Dozenten auf diesem Wege nochmals vielen Dank für ihr Engagement, ihre Begeisterung und ihre Initiative. Ohne die vielen Helferinnen und Helfer, nicht zu vergessen die studentischen Tutorinnen, könnte die SommerUni gar nicht statt finden. Sie alle sind ein Vorbild für die SommerUni-Teilnehmerinnen, und vermitteln ihnen, so zeigen die Berichte der Teilnehmerinnen, vielfach einen positiven Eindruck von Wissenschaft und Forschung.

Da in den Vorjahren besonders die Organisation optimiert werden konnte, wollten wir darüber hinaus bei der diesjährigen SommerUni die Möglichkeiten der Teilnehmerinnen ausbauen, sich mit stark männlich besetzten Berufen zu identifizieren. Da es sich hierbei nach Studienanfängerzahlen vor allem um Ingenieurfächer wie Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Sicherheitstechnik und Elektrotechnik handelt, wurde eine neue Form der Veranstaltung etabliert, die den Teilnehmerinnen den Kontakt zu StudentInnen aus diesen Fächern ermöglichte. Das Seminar »Frauen – von Technik begeistert« gab den SommerUni-Studentinnen Gelegenheit zum Vergleich der einzelnen Fächer sowie einen Einblick in die Studienmotivation sowie die Karriere- und Lebensplanung der beteiligten Studentinnen. Gerade hier freut uns

im nachhinein die positive Bewertung der Teilnehmerinnen sehr. Und um so ernster nehmen wir den Wunsch der SommerUni-Studentinnen, die Anzahl und Vielfalt der Veranstaltungen in den Bereichen Maschinenbau und Informationstechnologie zu erhöhen.

Ein besonderes Highlight in der SommerUni-Woche sind auch die Betriebsbesichtigungen, die mittlerweile regelmäßig am letzten Tag statt finden. Besonders das Angebot unserer neuen Kooperationspartnerin, Frau Dr. Faßbender von Bayer Health Care Wuppertal, war bei den Teilnehmerinnen heiß begehrt; eine Betriebsbesichtigung mit anschließenden Labor-Experimenten. Die Aussicht, Einblick bei Bayer zu erhalten und einmal selbst eine D.N.A zu isolieren, führte zu einer großen Nachfrage. Aber auch der Besuch bei den Ford-Automobilwerken in Köln und die Betriebsbesichtigung bei DELPHI und dem Wtec, organisiert von Frau Storch vom Bergischen VDI, waren ein Renner. Das die SommerUni 2005 ein voller Erfolg war, zeigen die ersten Ergebnisse der schriftlichen Befragung der Teilnehmerinnen. An dieser beteiligten sich zwei Drittel der Teilnehmerinnen, und von diesen würden 98 % die SommerUni an andere Schülerinnen weiter empfehlen. Ein eindeutiges Ergebnis!

Auch wenn die SommerUni vorbei ist, gibt es noch einiges zu tun. Die SommerUni-Homepage muss »winterfest« gemacht werden; die besonders interessanten Fotos der SommerUni 2005 werden in den nächsten Wochen veröffentlicht, und die Rubrik »Frauen an der Uni Wuppertal« zeigt bald Lebensläufe von Frauen aus den SommerUni-Fächern.

Als zusammenfassenden Eindruck möchten wir zum Schluss festhalten: Die SommerUni stellt einen wichtigen Baustein in der Berufswahl der Schülerinnen dar. Gleichzeitig kann sie aber immer mehr zu einem wirksamen Marketing-Instrument der Bergischen Universität werden, mit dem potentielle Studentinnen interessiert und gebunden werden können, die ein hohes Maß an Engagement aufweisen – schließlich reisen einige der Schülerinnen aus dem gesamten Bundesgebiet an. Um so wichtiger ist der Einsatz der Dozentinnen und Dozenten, die von den SommerUni-Studentinnen herausgefordert sind, sich immer wieder neu Gedanken über ihr Fach zu machen. Vielleicht wird auf diesem Weg sogar ein Beitrag zur Sicherung der Qualität in den Fächern geleistet.

Um so wichtiger erscheint uns, dass die SommerUni auch in den nächsten Jahren noch als förderungswürdig wahrgenommen wird.

Claudia Abendroth und Berit Rau
Koordinatorinnen der SommerUni 2005

Wahl der Gleichstellungsbeauftragten



Am 6. Juli 2005 trat das Wahlfrauengremium der Bergischen Universität Wuppertal zusammen, um für die Amtszeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 30. September 2009 die Gleichstellungsbeauftragte zu wählen. Zur Gleichstellungsbeauftragten wieder gewählt wurde Dr. Christel Hornstein, zu ihren Stellvertreterinnen ebenfalls wieder gewählt wurden Gabriele Hillebrand-Knopff und Andrea Hoffmann.

Auf dem Foto(v.l.n.r.):

Astrid Feustel, Eva Feltz, Prof. Dr. Becks (Wahlvorstand), Dr. Agnes Bryan, Dr. Christel Hornstein, Petra Höger, Monika Schiffgen, Gabriele Hillebrand-Knopff, Dr. Margot Gebhardt-Benischke, Prof. Dr. Gerda Breuer, Herr Mahler und Frau Lorbitzky-Orlandi (beide Wahlvorstand) Nicht im Bild: Andrea Hoffmann, Dr. Juliane Pegels, Prof. Dr. Eva Neuland, Prof. Dr. Petra Winzer

Die diesjährige Jahrestagung der Bundeskonferenz der Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) fand vom 14.-16. September 2005 in Erfurt statt und stand unter dem Titel »Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen«. Erneut zur Sprecherin der Kommission »MTV-Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung« wurde Gabriele Hillebrand-Knopff gewählt. Schwerpunkt der Kommissionsarbeit ist zur Zeit die Beratung und Begleitung des Modernisierungsprozesses des BAT zu einem diskriminierungsfreien Tarifvertrag ö.D.



Foto: v.l.

Dr. Angelika Keune, Humboldt-Uni, Berlin
Gabriele Hillebrand-Knopff, Bergische Uni Wuppertal
Dr. Helga-Maria Engel, HS für Technik und Wirtschaft, Berlin

Ein neues Kindergartenjahr

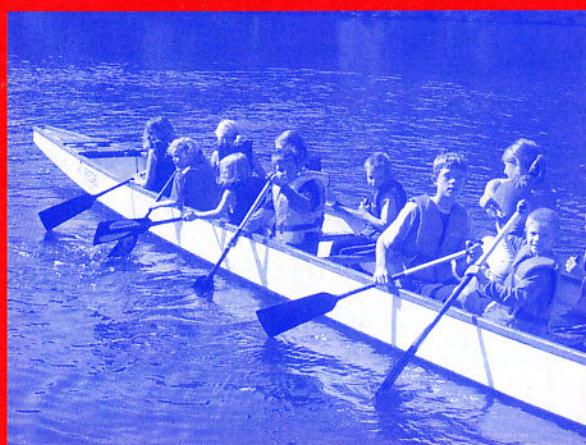
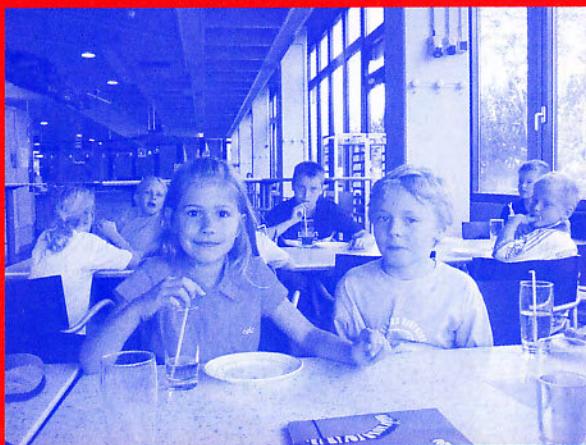
Rechtzeitig zum Beginn des Wintersemesters 2005/06 baut die Bergische Universität ihre Zusammenarbeit mit dem Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder aus. In allen Fragen zum Thema Vereinbarkeit Studium, Beruf und Familie soll der Beratungsservice verbessert werden. Den Beratungsservice der Stadt erreichen sie telefonisch unter der Rufnummer: 563-2279. Als Ansprechpartnerinnen stehen Ihnen Frau Greinert und Frau Loebenstein zur Verfügung. Weitere Informationen erhalten Sie im Gleichstellungsbüro.

Kooperation Uni Wuppertal – Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder

Zum Start des neuen Kindergartenjahres hat der Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder seinen Internetauftritt erweitert:

www.wuppertal.de

Damit können sich Eltern unter der Rubrik »Rathaus und Behörden« von zu Hause aus ein erstes Bild über alle 59 städtischen Tageseinrichtungen für Kinder machen. Ein Angebot, das insbesondere für Familien, die nach Wuppertal umziehen, interessant sein kann. Denn die Einrichtungen sind so unterschiedlich, wie die Kinder, Eltern und Erzieherinnen – wenngleich alle städtischen Einrichtungen ein gemeinsames pädagogisches, weltanschaulich neutrales Konzept verbindet. Jede der 59 Einrichtungen stellt sich in einem Kurzporträt vor. Eltern erhalten Infos über das pädagogische Konzept, das Gesamtangebot, die Gruppenstruktur, Öffnungszeiten, Lage und Erreichbarkeit sowie die Leiterinnen.



Kinderfreizeit 2006

Ostern 2006

10.04 – 13.04.2006

Sommer 2006

1. Woche 26.06 – 30.06.2006

2. Woche 03.07 – 07.07.2006

6. Woche 31.07 – 04.08.2006

Herbst 2006

02.10 – 06.10.2006

Sollte in den Sommerferien 2006 weiterer Bedarf für die 3. Woche vom 10.07. – 14.07. bestehen, melden Sie sich bitte im Gleichstellungsbüro (Tel.: 439-2308)

Der Wickel - und Stillraum befindet sich in U-08.01