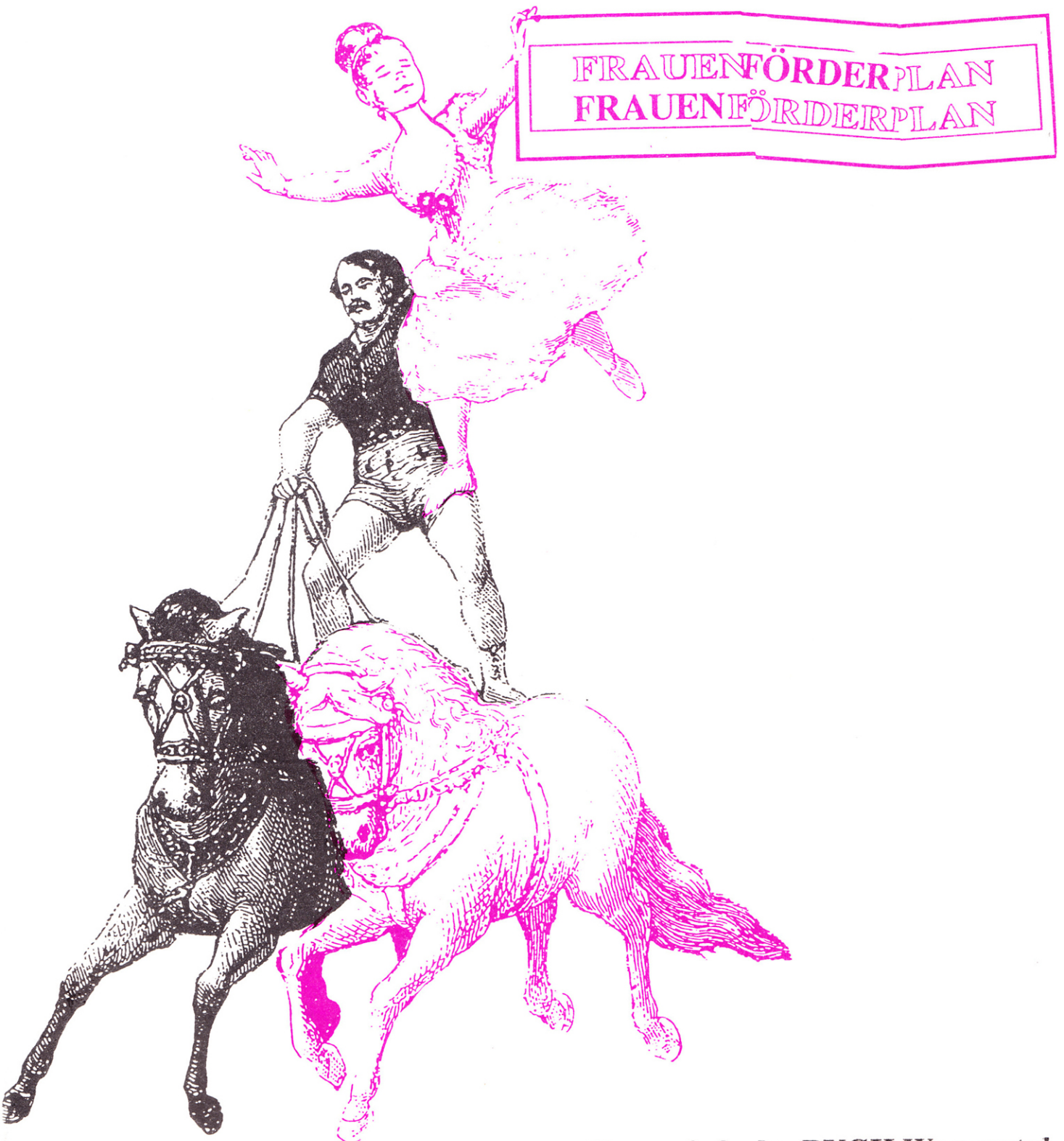


# HELLENE

Nr. 10, Mai 1995



Fraueninfo der BUGH Wuppertal

---

## **Impressum**

**Herausgeberinnen und Redaktion:**  
Frauenbeauftragte + Senatsfrauenkommission der BUGH Wuppertal

**Motiv des Titelblattes + lay out**  
Hadumod Bartölke

**V.i.S.d.P.:**  
Hadumod Bartölke,  
Dr. Margot Gebhardt-Benischke,  
Sonya Schneider

**Druck:**  
Universitätsdruckerei Wuppertal

**Anschrift:**  
Büro der Frauenbeauftragten der BUGH  
Wuppertal,  
Gaußstraße 20, 42097 Wuppertal,  
Tel/FAX : 0202 439-2308

---

## INHALTVERZEICHNIS

---

Seite

Impressum	
Editorial	5
Veranstaltung am 8. Mai 1995	6
Veröffentlichung	7
Kultur in Wuppertal	11
Neues zur " Gleitenden Arbeitszeit "	12
Entwurf des "FRAUENFÖRDERPLANS"	14
Neue AB-Maßnahmen	24
Tätigkeitsbericht	25
Kooperationsstelle zur Frauenförderung ....	28
Studenten und Studentinnenaustausch mit Israel	30
Frauen + Ökonomie	31
WAHLEN - WAHLEN - WAHLEN	36
WAHLEN - WAHLEN - WAHLEN	38
Frauenforschungsprofessur	40
Veranstaltungen	41
WANTED - WER KENNT DIESE SCHRIFT ....	

---

## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

Das Titelblatt der HELENE ruft vermutlich viele und sehr unterschiedliche Assoziationen hervor. Die Frage drängt sich auf: Wer lenkt hier eigentlich wen? Auf jeden Fall: Dynamik und Balance! Damit sind die Grundbedingungen effektiver Frauenförderung wie von Veränderungen überhaupt bildlich ausgedrückt.

Die Hochschule steht vor der schwierigen Aufgabe, einen Frauenförderplan zu erarbeiten. Wichtige Vorarbeiten sind geleistet. Der Entwurf der Frauenbeauftragten für einen "Rahmenplan zur Gleichstellung/Gleichberechtigung von Frauen und Männern an der BUGH Wuppertal" liegt vor, ein Konzept, das den komplizierten Versuch unternimmt, Bewegung und Veränderung möglich zu machen, ohne die ausbalancierten Zuständigkeiten zu tangieren.

Jetzt liegt es bei den Fachbereichen, dem Senat, den zentralen Einrichtungen, den Personalräten und der Verwaltung, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit die vielfältigen Möglichkeiten aufzugreifen.

Die 1. Lesung des Rahmenplans im Senat im Februar diesen Jahres läßt durchaus hoffen! Das Ergebnis wird ganz wesentlich von der Diskussion in den Fachbereichsräten abhängen, aber auch davon, wie sich die Mitglieder der Hochschule zur Aufgabe stellen, "die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen".

Die Herstellung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist – zugegeben – ein langwieriger Prozeß. Diese durchaus richtige Erkenntnis dient(e) gerne als Legitimation, die richtigen Schritte in die richtige Richtung nicht zu unternehmen.

Was aber sind die richtigen Schritte? Der Entwurf des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der BUGH Wuppertal ist in dieser Helene abgedruckt. Er zeigt die Richtung und viele Schritte und Schritt-kombinationen auf. Mit etwas Übung und gutem Willen lassen sie sich erlernen.

Dr. Margot Gebhardt-Benischke



8. Mai 1945 -

## Die Stunde Null: Hoffnung und Erwartung

In diesem heillosen und heilvollen Jahr 1945, das auch den Zusammenbruch einer autoritär-patriarchalischen Ideologie bedeutete, brach nicht nur alles zusammen. Es brach auch etwas auf: ein neues Bewußtsein, das seinen Standort zwischen Vergangenheitem und Zukünftigem, zwischen Tradition und Neuanfang suchen mußte.

Als die Männer durch Tod oder Gefangenschaft ausfielen, als sie vermißt oder untergetaucht waren, traten die Frauen an den Platz der Männer und nahmen in die Hand, was ihnen jahrelang verwehrt wurde.

In Vertreibung, Hunger und Not wuchs die Frau zum Familien"oberhaupt" und wurden zur einzigen Garantin für das Überleben ihrer Kinder. Im Nachkriegsdeutschland nahmen Frauen ihr eigenes Schicksal, das ihrer Familie, aber auch das der Gesellschaft selbst in die Hand.

Sie räumten die Trümmer beiseite und begannen mit dem Wiederaufbau. Mühelos schlüpfen sie in die vorher den Männern vorbehaltene Rolle: Sie wurden Bürgermeisterinnen in Städten und Gemeinden und brachten dort das Leben wieder in Gang, sie leiteten Industrie- und Handwerksbetriebe, sie

erzogen ihre Kinder. Frauen aller Schichten fanden sich zusammen, um für die Schwachen und Verlorenen der Nachkriegsgesellschaft ehrenamtlich tätig zu sein. So vollzog sich im Nachkriegsdeutschland die Emanzipation der Frau durch Praxis!

Doch das Bewußtsein der Frauen blieb hinter ihrer Wirklichkeit zurück. Durch ihr Streben nach Familienglück, das ja vor allem der Bequemlichkeit der Männer diene, ließen sie sich das, was ihnen die Männer der Kriegs- und Nachkriegszeit überlassen hatten, wieder aus der Hand nehmen. Die Chance, den Aufbruch der "Trümmerfrauen" als einen großen Fortschritt im Sinne der Gleichberechtigung der Frau festzuschreiben, wurde vertan.

8. Mai 1945 - 8. Mai 1995

AUFBRUCH - STATIONEN - ANKUNFT

"Erzähltes Frauen-Leben", ein Spannungsfeld zwischen emanzipatorischem Erfahrungshunger und repressiver patriarchalischer Struktur.

**Im Vortragssaal der Bibliothek erzählten am 8. Mai 1995 Frauen aus Wuppertal von der Zeit um das Kriegsende.**

-Micaela Wolff-

# Veröffentlichung

## **Nicht eine Minute verbummeln"**

### **Wie bringen Frauen Kinder und Wissenschaft unter einen Hut?**

Die Lern- und Arbeitsbedingungen für Frauen an der Bergischen Universität Gesamthochschule Wuppertal waren Gegenstand eines Projekts, das unter der Leitung der Frauenbeauftragten der Bergischen Universität, Dr. Margot Gebhardt-Benischke, und mit der Unterstützung der Soziologin Prof. Dr. Renate Wald durchgeführt wurde. Die nun vorliegende Studie zur "Lebensorganisation von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit Kindern an der BUGH", gefördert durch die Arbeitsverwaltung Wuppertal, verdeutlicht die Lebensentwürfe und Konfliktbewältigungsstrategien von studierenden Müttern und Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Sie will beschreiben, wie Frauen mit Kindern ihren Alltag zwischen Familienpflichten und Studien/Arbeitsanforderungen organisieren und wie sie darüber hinaus die Bereiche Familie und Ausbildung/Erwerbstätigkeit in ihre langfristige Lebenskonzeption integrieren.

Dazu haben die beiden Sozialwissenschaftlerinnen Petra Meiswinkel und Hiltrud Rottkord-Fuchtmann innerhalb eines Jahres insgesamt drei Teilerhebungen durchgeführt: eine standardisierte Befragung aller an der BUGH beschäftigten Wissenschaftle-

rinnen sowie jeweils 15 Leitfadenterviews mit studierenden Müttern und Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Die große Resonanz, die die Projektvorhaben erfuhren, zeigt, wie aktuell das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung/Beruf nach wie vor ist. Nicht zuletzt das Interesse der jüngeren - bisher - kinderlosen Frauen drückt aus, wie drängend sich die Frage der Verbindung von Familiengründung und Ausbildung/Beruf im weiblichen Lebensentwurf stellt.

Dennoch findet die besondere Lebenslage der Mütter in der Wissenschaft bisher kaum Berücksichtigung. Als ein Indiz hierfür kann man die Tatsache bewerten, daß hochschulintern keine Angaben darüber vorhanden sind, wieviele der Studierenden bzw. wissenschaftlich Beschäftigten Kinder zu versorgen haben.

Laut einer bundesweiten Erhebung des Deutschen Studentenwerkes 1992 kann man davon ausgehen, daß acht Prozent der Studentinnen und fünf Prozent der Studenten mit Kindern leben. Für die BUGH Wuppertal ergibt sich folglich die Zahl von 443 studierenden Müttern und 544 studierenden Vätern. Für die Gruppe der WissenschaftlerInnen läßt sich auf der Basis der durchgeführten Kurzbefragung aller an der BUGH beschäftigten Wissenschaftlerinnen die durch anderweitig vorliegende empirische Erhe-

---

bung abgestützt wird, lediglich eine Schätzung vornehmen. Demnach ist zu vermuten, daß 40 Prozent der WissenschaftlerInnen Mütter sind. Dies entspräche der absoluten Anzahl von rund 50 WissenschaftlerInnen mit Kindern an der BUGH Wuppertal.

Mit diesem Anteil sind Mütter in der Wissenschaft unterrepräsentiert, denn mehr als jede zweite erwerbstätige Frau in der Bundesrepublik hat Kinder. Die wissenschaftlichen Arbeitsbedingungen scheinen – im Vergleich zu anderen Beschäftigungsbereichen – einer Familiengründung für Frauen also eher im Weg zu stehen. Dies konnten Onnen-Isemann/Oßmann (1991) in ihrer bundesweiten Befragung von Professorinnen ebenfalls belegen.

Die Tatsache, daß der Frauenanteil von einer universitären Statusgruppe zur nächsten abfällt – bei den Studierenden sind Frauen zu einem Drittel, bei den Hochschullehrenden nur zu 5% vertreten – deutet ebenfalls auf bestehende geschlechtsspezifische Hürden im Wissenschaftsbereich hin.

Die Sozialstruktur der studierenden Eltern verdeutlicht, daß es sich bei den studierenden Müttern keineswegs um eine homogene Gruppe handelt. Zu beachten ist zum einen die Teilgruppe alleinerziehender studentischer Mütter. Zum anderen spielt der Geburtszeitpunkt des Kindes/der Kinder, d.h. vor bzw. während des mütterlichen Studiums, eine gravierende Rolle. Diese Teilgruppen wurden bei der Auswahl der Gesprächspartnerinnen berücksichtigt. Die Interviewauswer-

tung konnte einzelne, aber wichtige Unterschiede in der Lebenssituation dieser studierenden Mütter aufzeigen.

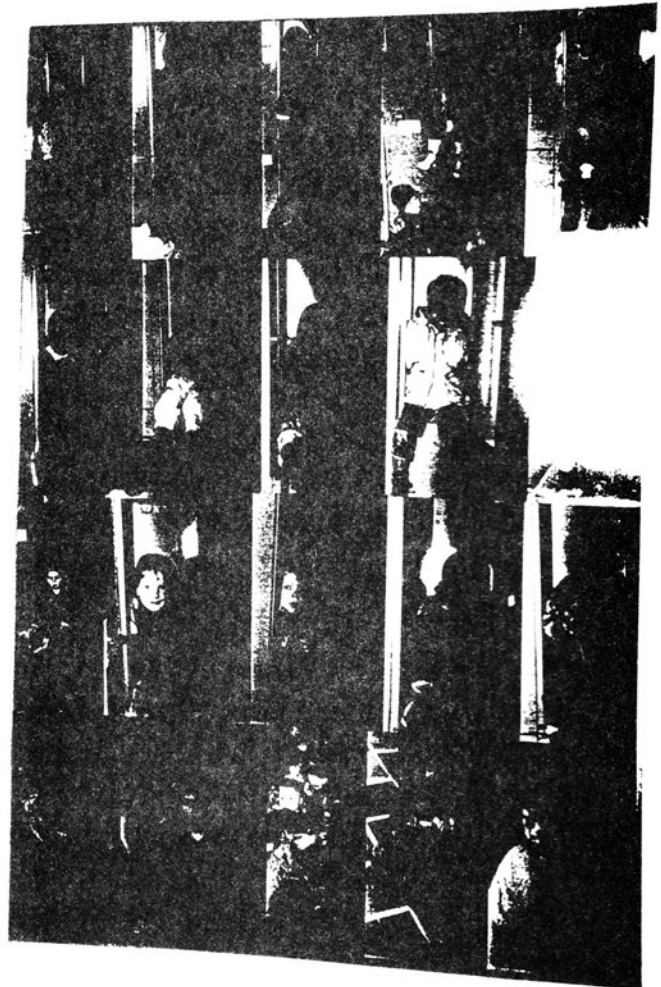
Diejenigen Studentinnen die bereits vor dem Studium Mutter geworden sind, verbinden mit der Studienaufnahme den Wunsch, ihre Hausfrauen-Mutterrolle aufzubrechen und/oder bildungsbezogene Lebenspläne zu realisieren. Ihre Kinder sind bereits älter und selbstständiger. Für die konkrete Abwicklung des Tagesablaufs ergeben sich hieraus Erleichterungen. Darüber hinaus haben diese Studentinnen ihre Familienplanung weitgehend abgeschlossen und beabsichtigen, für die Zeit nach dem Studium eine berufliche Vollzeittätigkeit aufzunehmen.

Die Situation der Studentinnen, die während des Studiums ihr Kind/ihre Kinder bekommen haben, ist wesentlich ungünstiger. Sie sind häufiger alleinerziehend und erleben aufgrund der meist ungeplanten Schwangerschaften eine jähe Unterbrechung ihrer Ausbildungsbiographie. Da ihre Kinder jünger sind, richtet sich ihre Tagesplanung primär nach den Bedürfnissen des Kindes aus. Das Hauptproblem besteht in der Organisation der institutionellen Kinderbetreuungsnetzen, auf die sie dringend angewiesen sind, um ihren Studienanforderungen nachkommen zu können. Bei diesen Studentinnen mit kleinen Kindern besteht zudem ein weiterer Kinderwunsch, der sich jedoch zeitlich aufgrund der momentanen Lebensumstände nicht konkretisieren läßt.

Anhand der Untersuchungsergebnisse

lassen sich sowohl Übereinstimmungen als auch Abweichungen in der Lebensorganisation der Studentinnen einerseits und der Wissenschaftlerinnen mit Kindern andererseits nachzeichnen. Sowohl Studentinnen als auch Wissenschaftlerinnen weisen dem Studium/Beruf einen hohen Stellenwert in ihrer Lebensplanung zu. Der Versuch, die familiären und universitären Anforderungen zu koordinieren und beiden gleichermaßen gerecht zu werden beinhaltet für beide Gruppen den weitgehenden Verzicht auf frei Zeit zur eigenen Entspannung und Regeneration. Ihr Alltag ist gekennzeichnet durch starre Zeitvorgaben, chronischen Zeitmangel und einem resultierenden Gefühl des Gehetztseins. Zusätzlich müssen die Studentinnen oftmals 'Nebenjobs', die Wissenschaftlerinnen die Weiterqualifikation im Rahmen der Promotion bzw. Habilitation in ihren Alltag zwischen Familie und Ausbildung/Beruf eingliedern. Somit kann eher von einer Dreifach- statt von einer Doppelorientierung gesprochen werden. Die Mütter erleben sich als "Familienorganizer", die strukturell bedingte Lücken und Engpässe in der Kinderbetreuung immer wieder in Eigeninitiative - oft kurzfristig - schließen müssen. Beide Gruppen halten daher grundlegende Verbesserungen in der institutionellen Kinderbetreuung für unabdingbar, um die Verbindung von Kindererziehung und Ausbildung/Berufstätigkeit im weiblichen Lebensalltag zu ermöglichen. Trotz aller Bemühungen, die familiären und universitären Ansprüche

auszubalancieren, empfinden Studentinnen wie Wissenschaftlerinnen ihren Kindern gegenüber Gewissensbisse und befürchten, schlechte Mütter zu sein.



Darüber hinaus stehen beide Gruppierungen vor der Schwierigkeit, ihre weitere Familienplanung mit ihren universitären Vorhaben abzustimmen. Teilweise verzichten sie sogar auf weitere gewünschte Kinder.

Unterschiede zwischen der Lebenssituation von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zeigen sich vorrangig im partnerschaftlichen und finanziel-



len Lebensbereich sowie in den zeitlichen Gestaltungsspielräumen

Während die befragten Wissenschaftlerinnen überwiegend in relativ gesicherten materiellen Verhältnissen leben, beurteilen die studierenden Mütter ihre finanzielle Lage als weniger günstig und eher belastend. Jede zweite der studentischen Gesprächspartnerinnen ist auf ein Einkommen aus eigener Erwerbstätigkeit angewiesen. Gerade die alleinerziehenden Studentinnen beschreiben ihre Sorge um die materielle Existenzsicherung als gravierende Belastung. Für sie entstehen monatliche Kosten, die ein Auskommen mit den u.a. verfügbaren Einnahmequellen des Bafögs und der Unterhaltszahlungen durch ehemalige Partner kaum ermöglichen. Nachteilig wirkt sich zudem der augenblicklich angespannte Wohnungsmarkt aus, auf dem billiger und familienge-rechter Wohnraum weitgehend fehlt.

Auffällig ist des weiteren, daß die Wissenschaftlerinnen stärker durch die Lebenspartner bei der Kindererziehung und der Haushaltsführung unterstützt werden. In den Familien mit noch jüngeren Kindern findet sich bis auf eine Ausnahme eine innerfamiliäre Arbeitsteilung, in der beide Elternteile annähernd gleiche Anteile der anfallenden Arbeiten übernehmen oder der Lebensgefährte die Hauptverantwortung für die Haushaltsführung übernimmt. Die Studentinnen, die gemeinsam mit einem Partner leben – hier insbesondere die verheirateten Frauen –, beschreiben dagegen eine in der Regel traditionelle, nach

Geschlecht getrennte Aufgabenteilung in der die Frauen die Hauptsorge für die haushaltstechnischen und -organisatorischen Tätigkeiten tragen.

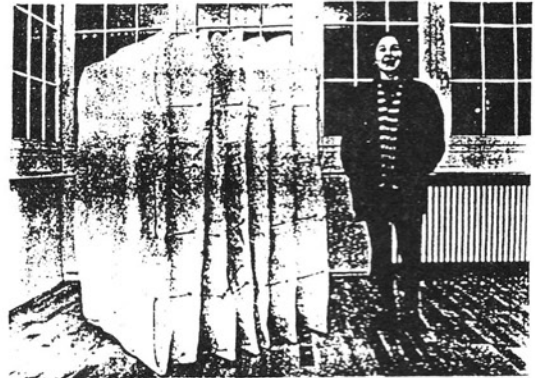
Erschwerend kommt für die studierenden Mütter hinzu, daß sie wenig Einfluß auf die zeitliche Struktur der Studienangebote haben. Der Besuch von universitären Veranstaltungen muß mit festen Kinderbetreuungszeiten abgestimmt werden. In der Regel bedeutet dies, daß die Studentinnen gezwungen sind, ihre Anwesenheit in der Hochschule auf Vormittage zu beschränken. Die Teilnahme an ganztägigen Blockveranstaltungen oder mehrwöchigen Praktika ist daher oftmals schwer zu realisieren. Die Wissenschaftlerinnen sind demgegenüber weitgehend in der Lage, die Vorteile der flexiblen Arbeitszeit zu nutzen. Diese Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung charakterisieren sie auch als eindeutigen Pluspunkt der universitären Arbeitsbedingungen. Die Freiräume der Zeiteinteilung sehen sie als notwendige Basis, um Kindererziehung und Erwerbstätigkeit im Lebensentwurf zu verbinden.

Die detaillierten Interviewergebnisse zeigen auf, daß die Verbindung von Kindererziehung und Studium/Berufstätigkeit im weiblichen Lebensentwurf für die Mütter einen ständigen Balanceakt darstellt. Die Abstimmung des familiären und universitären Alltags wird zum kontinuierlichen Kraftakt, in dem die Frauen immer wieder individuelle Lösungen finden müssen, um strukturell vorhandene Schwierigkeiten zu überwinden. Deut-

lich wird jedoch auch, daß sowohl Studentinnen wie auch Wissenschaftlerinnen trotz aller thematisierten Probleme nicht auf ihre umfassende Lebenskonzeption verzichten wollen. Erforderlich sind daher Veränderungen in der institutionellen Kinderbetreuung und den universitären Lern- und Arbeitsbedingungen sowie gleichzeitig ein gesellschaftlicher Wertewandel. Frauen als auch Männern sollten die Chance gegeben werden, an den Lebensbereichen Familie und Beruf teilzunehmen und diese als gleichberechtigte Bestandteile im Lebensentwurf zu gestalten und zu realisieren. Zu diesem Zweck ist es empfehlenswert, die von den Studentinnen und Wissenschaftlerinnen angeregten Handlungsansätze zur Verbesserung ihrer Situation zu überdenken und umzusetzen. Hier sind nicht zuletzt in entscheidendem Maße die Hochschule sowie andere Institutionen im Rahmen sozialpolitischer Unterstützung gefragt.

Die Studie ist für DM 3,50 im Frauenbüro erhältlich.

## Kultur in Wuppertal



Objekte zwischen Malerei und Skulptur von Hildegard Skowasch, einer Schülerin von Norbert Tadeusz und Timm Ulrichs, sind zur Zeit bis 28. April in der Treppenhausebene von Annelie Brusten (Parsevalstraße 13) zu sehen. Foto: Andreas Fischer

### Spuren des Machens unter glättender Haut

Objekte von Hildegard Skowasch in der Galerie Brusten

Von unserer Mitarbeiterin  
Christiane Möller

Bis auf die hölzernen Böden und Stufen ist in Annelie Brustens Treppenhausebene alles weiß. So weiß, daß die lackglänzenden Farben der Objekte Hildegard Skowaschs — „Gelbkörper“, „Rosa Säule“, „Grün mit braunem Rohr“ — zu leuchten, zu strahlen beginnen, Säule und Rohr überspielen und mit der eigenen Übergröße zu kooperieren scheinen.

Denn über groß ist hier das Meiste, gemessen an dem, woran es erinnert und teils auch erinnern soll: an einen Schinken, einen Rucksack, an ein Pult, ein Rad, ein Pingpongspiel.

Hildegard Skowasch, 1958 in Essen geboren und in Dortmund

lebend, hat nach ihrem Studium (bei Norbert Tadeusz und Timm Ulrichs in Münster) Malerei und Skulptur in ein ungewöhnliches Verhältnis zueinander gebracht. In ein Außen und Innen, an deren Schnittstelle der Versuch geschieht, etwas dingfest zu machen (Skowasch).

Was von außen wie Plastikmaterial anmutet, ist im Innern persenes, Schicht um Schicht verläßliches Papier. Keine Masse also, die sich beliebig modellieren ließe.

Trotz ihrer glättenden Haut aus Lackfarbe behalten die Dinge alle Spuren des Machens und der „Handschrift“, alle Unebenheiten und Reibkanten, zumindest die aus der zuletzt angetragenen Schicht.

Was letztlich im Innern geschieht, bleibt wie im menschlichen Körper verborgen, wird al-

lenfalls durch die (vorgefertigte) Zutat eines Luft- oder Atemrohr als Prozeß des Austauschs interpretiert, als ein Stück Leben, das die Künstlerin auch dem Alltagsdingen zurückgeben will. Eher spielerisch und trotz ihrer „Doppelstruktur“ weniger gegenstandsbezogen, bleibt auch die Reihe der plastischen Miniaturen (jeweils Edition der Galerie) beim Thema: Hier sind es Platten aus Wachs, die durch Gipsabdrücke immer Papp- und Verpackungsformen gezogen, wie farbige Anker zwischen Innen und Außen fungieren, zwischen geordnetem Fertigprodukt und orgeschlecht lebendiger Oberfläche vermedian. (bis 28. April, Parsevalstr. 13, geöffnet: Mittwoch bis Freitag von 15-19 Uhr, vom 5. bis 14. April geschlossen).

Westdeutsche Zeitung, Dienstag, 21. März 1995

## DENK ICH AN DEUTSCHLAND ..... 1933 - 1945 - 1995

Zum o.g. Thema findet ab Freitag, dem 12. Mai 1995, in der GALERIE ANNELIE BRUSTEN eine Ausstellung statt.

Ausgestellt werden u.a. Werke von Angela Clemens, Halina Jaworski, Anton Laiko, Neringa Naujokeite, ..... und Günther Uecker.



## "NEUES" ZUR "Gleitenden Arbeitszeit"

Wie bereits im Dezember '94 allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mitgeteilt worden ist, hat sich in einer Umfrage des PR-NiWiss der überwiegende Teil der Beschäftigten der

*Verwaltung* - (56,8% der abgegebenen Stimmen), der

*Bibliothek* - (82,4% der abgegebenen Stimmen)

*sowie einiger Fachbereiche (s. 2. Spalte)*

für die Einführung der GLAZ ausgesprochen.

Daraufhin wurde in der Hochschule eine **Arbeitsgruppe Gleitzeit** gebildet.

Dieser AG gehören 4 Mitglieder des PR, 3 Mitglieder der Verwaltung und die stellv. Frauenbeauftragte an. Bisher hat sich die AG zweimal getroffen, um eine Dienstvereinbarung auszuarbeiten. Als Grundlage der Dienstvereinbarung dient weiterhin der § 7a der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande NRW (AZVO), die vom Info des Personalsrats bereits im WS 1994/95 versandt worden ist.

Seit diesem Rundschreiben sind allerdings folgende wesentliche Änderungen des § 7a beabsichtigt:

- Ausgleich von 1 + 1/2 Tage  
(vorher 3x1/2 Tage)\*



- Übertragung von 16 Std.  
(vorher max. 12 Std)
- Gleitzeit bis 19.00 h  
(vorher bis 18.00 h)
- Mittagspause bis 1 1/2 Std.  
(vorher 1 Std.)\*

Für die Einführung der GLAZ haben sich ferner folgende *Fachbereiche* ausgesprochen:

- FB 1 - 62,5% der abgegeb. Stimmen
- FB 3 - 66,7% der abgegeb. Stimmen
- FB 4 - 57,1% der abgegeb. Stimmen
- FB 6 - 77,8% der abgegeb. Stimmen.

Der Kanzler beabsichtigt, die Einführung der GLAZ in den *Fachbereichen* erst nach Anhörung der Professoren (als Vorgesetzte) weiterzudiskutieren.

\*AUSZUG VOM "ENTWURF..." >>>>>>>>>>

Um auch die Einführung der GLAZ in den Fachbereichen, die sich für die GLAZ ausgesprochen haben, zu beschleunigen, regen wir an, die Diskussion innerhalb der Fachbereiche mit den Professoren zu beginnen und ggfs. einen Antrag zur Einführung in die jeweiligen Fachbereichsräte zu bringen.

*Betr.: Entwurf einer Zwölften Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (AZVO);*

*hier: Einführung der gleitenden Arbeitszeit i  
Entwurf mit Begründung*

*Nachdem die Ressorts dem überarbeiteten Entwurf ... im wesentlichen zugestimmt haben, sind die strittigen Punkte ausgeräumt. Ich habe den Entwurf nunmehr den Verbänden nach § 106 LBG zugeleitet.*

*Gegen ihre Absicht, folgende Regelungen im Vorgriff auf die zu erwartende Änderung der Arbeitszeitverordnung zum Gegenstand der Vereinbarung mit dem Personalrat zu machen, habe ich keine Bedenken:*

- Inanspruchnahme eines ganzen und eines halben Tages oder dreier halber Tage im Monat als Ausgleich für vorhandenes Zeitguthaben,*
- Übertragbarkeit eines Zeitguthabens von bis zu 16 Stunden auf den Folgemonat,*
- Verlängerung der Gleitzeit von 18.00 auf 19.00 Uhr,*
- Überschreitung der halbstündigen*

*Mittagspause um eine Stunde unter Anrechnung auf das persönliche Zeitkonto.*

*Den übrigen Ressorts wird anheimgestellt, ebenso zu verfahren.*

#### **Höherer Dienst: Frauen wollen Netzwerk gründen**

Für die Gründung eines Netzwerkes „Frauen im höheren Dienst“ suchen die Initiatorinnen noch Interessentinnen. Ziel des Netzwerkes soll es sein, Kontakte herzustellen sowie Erfahrungen und Informationen auszutauschen, die sich aus der besonderen Situation von Frauen im höheren Dienst der Verwaltung ergeben. Interessentinnen können sich wenden an Elke Kurth (Tel.: 0211/489160, Katja Pustowka (Tel.: 0221 5105985), Petra Schnieder (Tel.: 02323/27399) oder Kerstin Wittmeier (Tel.: 02932/26819).

#### **Frauenbeauftragte dürfen Personalakten einsehen**

Was viele nicht wissen und einige immer wieder bestreiten: Schon seit 1994 haben Gleichstellungsbeauftragte nach § 102 Abs. 3 Landesbeamtengesetz das Recht, Personalakten einzusehen.

Das Oberverwaltungsgericht in Münster hat dieses Recht mit Urteil vom 4. Mai 1994 im Tenor bestätigt (AZ: 6 A 690/93).

Das OVG: „In Anbetracht der gegenwärtigen Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, die auf einer Abwehr einer möglichen Benachteiligung weiblicher Beschäftigter und die Förderung weiblicher Beschäftigter gerichtet ist, ist die Einsichtnahme in Personalakten durch die Gleichstellungsbeauftragte im Sinne von § 102 Absatz 3 Satz 1 erforderlich, soweit durch eine Personalentscheidung Belange weiblicher Beschäftigter betroffen werden.“

Der nordrhein-westfälische Städte- und Gemeindebund greift diese Regelung in seinem Hauptsatzungsmuster für Gleichstellungsbeauftragte auf: „Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen einschließlich der Personalakten zur Einsicht sowie die von ihr erbetenen Auskünfte.“

# Entwurf eines Rahmenplans zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der BUGH Wuppertal

Liebe Leserinnen und Leser!

Der nachfolgend abgedruckte "Entwurf eines Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der BUGH Wuppertal" ist am 22. Februar 1995 vom Senat in 1. Lesung behandelt worden. Der Senat hat beschlossen, den Entwurf in den Fachbereichen, den

Zentralen Einrichtungen, der Verwaltung und den Personalräten zur Diskussion zu stellen. Die eingehenden Stellungnahmen sollen dann von einer Arbeitsgruppe des Senats gesichtet und ggfs. für die 2. Lesung im SS 1995 in den Entwurf eingearbeitet werden.

## **Entwurf eines Rahmenplans zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der BUGH Wuppertal**

### **I. Vorbemerkungen**

#### **1. Zum Begriff**

Der Begriff "Rahmenplan" wurde gewählt, um klarzustellen, daß es ohne Berücksichtigung der Fachbereiche und ihrer Zuständigkeit, aber auch ohne Berücksichtigung der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung und ihrer je spezifischen Gegebenheiten keine Regelung zur Frauenförderung geben kann, die den Anspruch erhebt, der Frauenförderplan der Hochschule zu sein. Auch im Hinblick darauf, daß nach dem Landespersonalvertretungsgesetz die Personalräte bei der Aufstellung von Frauenförderplänen mitwirken, ist es angezeigt, eine offene Konstruktion zu wählen, die vorhandene Zuständigkeiten unbeschadet läßt. Der Begriff "Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern" wurde gewählt, weil der Begriff der Frauenförderung gelegentlich zu Mißverständnissen Anlaß gegeben hat. Dessen ungeachtet wird in diesem Entwurf der Begriff Frauenförderung - gewissermaßen als Abkürzung - verwendet.

---

## **2. Zu den Regelungsgegenständen**

Die möglichen Regelungsgegenstände eines "Frauenförderplans" bzw. eines "Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern" ergeben sich, sehr allgemein gefaßt, aus § 3 Abs. 2 UG. Danach wirken die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, daß Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile abgebaut werden. Die Notwendigkeit, Frauen an den Hochschulen in besonderer Weise zu fördern, ergibt sich zum einen aus den geringen Anteilen, die die Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Qualifikationsebenen einnehmen. Auf der Hierarchieleiter von den Studierenden zu den Professuren nimmt der Frauenanteil rapide ab. Im Landesdurchschnitt sind 28,2% der Promovierenden weiblich; 9,5% der Habilitationen werden von Frauen verfaßt. Wenn mittelfristig mehr Frauen auf Professuren berufen werden sollen, ist eine Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses unabdingbar. Zum anderen finden wir auch in der Verwaltung eine vergleichbare Pyramide. Aus der oben zitierten Formulierung des § 3 Abs. 2 UG folgt, daß Frauenförderung integraler Bestandteil der Aufgabenwahrnehmung der Hochschulen sein soll. Der Frauenförderplan einer Hochschule muß auf dieses Ziel hin ausgerichtet sein und die strategischen Mittel dafür angeben.

Seit das Problem der Unterrepräsentanz der Frauen in Wissenschaft und Verwaltung zu Beginn der 80-er Jahre offenkundig wurde, wurden Konzepte von Frauenförderplänen entwickelt, so auch dreimal an der BUGHW (1985, 1989, 1991). Beschlossene Frauenförderpläne gibt es allerdings nur wenige. Mittlerweile hat es außerhalb und innerhalb der Hochschulen zahlreiche Regelungen zur Frauenförderung gegeben. Dadurch sind viele "traditionelle" Themen und Regelungsgegenstände von Frauenförderplänen bereits in Papierform vorhanden, und es entfällt die Notwendigkeit, sie in einem Frauenförderplan zu repetieren. Die nachfolgende Übersicht erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. So sind z.B. einschlägige Regelungen des HRG, des BGB und des 2. Gleichstellungsgesetzes vom Juli 1994 nicht aufgeführt, weil eine komplette Übersicht an dieser Stelle entbehrlich ist.

### **2.1 Das Frauenfördergesetz und die Grundsätze zur Umsetzung des Frauenfördergesetzes in den Hochschulen**

Am 1. Dezember 1989 trat das "Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG) in Kraft. Da der Hochschulbereich durch die in Art. 5 Abs. 3 GG garantierte Freiheit von Forschung und Lehre, die Autonomie der Hochschulen und das Selbstergänzungsrecht des akademischen Lehrkörpers gekennzeichnet ist, bedurfte es einer hochschul- und wissenschaftsgerechten Integration des Frauenförderungsgesetzes in die Entscheidungsprozesse der Hochschulselbstverwaltung. Dies geschah mit den vom Wissenschaftsministerium entwickelten "Grundsätzen zur Frauenförderung", die nach einer zweijährigen Erprobungszeit seit November 1993 verbindlich gelten. Die "Grundsätze..." haben u.a. detaillierte Regelungen für das Berufungsverfahren und Regelungen zur Ausschreibung von Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und für das wissenschaftliche Personal gebracht. Auch die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten wurden konkretisiert. Diese Regelungen sollen gewährleisten, daß sich die Begabungen und der wissenschaftliche Erfolg von Frauen in entsprechenden Stellenanteilen in der akademischen Pyramide niederschlagen.

### **2.2 Dienstvereinbarung zur Stellenausschreibung**

Zwischen dem Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten und der Hochschulleitung ist unter Mitwirkung der Frauenbeauftragten eine detaillierte Dienstvereinbarung abgeschlossen worden, die das Ausschreibungsverfahren bei Mittelbaustellen konkretisiert. Nach einer einjährigen Erprobungszeit wurde sie mit geringfügigen Veränderungen verlängert.

### **2.3 Dienstbefreiung für Veranstaltungen der Frauenförderung**

Seit einigen Jahren gibt es die betriebliche Übung, daß für die Teilnahme an Veranstaltungen der Frauenförderung Dienstbefreiung erteilt wird.

### **2.4 Senatserklärung zur sexuellen Belästigung**

Durch die "Erklärung des Senats zur sexuellen Belästigung" vom Juni 1994 ist ebenfalls ein traditioneller Gegenstand von Frauenförderplänen geregelt worden.

---

## **2.5 Frauenförderkonzept des Landes**

Seit 1985 gibt es das - 1993 novellierte - Frauenförderkonzept der Landesregierung. Es sieht besondere frauenberücksichtigende Verfahren bei der Ausschreibung und Besetzung von Stellen, bei Beförderung und Höhergruppierung, bei Fortbildungen und Beurlaubungen vor. Das Frauenförderkonzept verpflichtet die Landesregierung, alle zwei Jahre einen Bericht über die Entwicklung der Frauenanteile bei den Beschäftigten der verschiedenen Laufbahn- und Besoldungsgruppen im öffentlichen Dienst vorzulegen. Das Frauenförderkonzept, das den Körperschaften zunächst nur zur Anwendung empfohlen worden war, ist durch die "Grundsätze....." (s. o. 2.1.) verbindlich gemacht worden.

## **2.6 Änderungen des BAT**

Seit 1990 bzw. 1994 sieht der BAT Verbesserungen im Bereich des beruflichen Aufstiegs von Teilzeitbeschäftigten und eine Erleichterung der Möglichkeiten von qualifizierter Teilzeitarbeit sowie Flexibilisierungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeitgestaltung vor.

## **2.7 Statistiken**

Geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Statistiken sind heute weitgehend selbstverständlich und bei Bedarf verfügbar. So werden auf der Grundlage des Hochschulstatistikgesetzes und des Frauenförderkonzepts mittlerweile detaillierte Daten erhoben. In Teilbereichen erscheint es im Interesse der Frauenförderung sinnvoll, zusätzliche Daten zu erheben, z.B. über Promotionen von Frauen und über die Situation kinderbetreuender Hochschulmitglieder.

## **II. Folgerungen für einen universitären "Rahmenplan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern"**

Die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür, daß sich die Begabungen und der wissenschaftliche Erfolge von Frauen in entsprechenden Stellenanteilen in der akademischen und in der Verwaltungspyramide niederschlagen (können), sind weitgehend entwickelt. Um zu gewährleisten, daß diese flankierenden Verfahrensregelungen den angestrebten Erfolg auch tatsächlich haben, lassen sich mehrere Problem- und Aktionsbereiche definieren, die ihrerseits in vielfältigen Wechsel- und Ergänzungsbeziehungen stehen.



## **1. Information über die bereits geltenden Rahmenbedingungen**

Eine wesentliche Bedingung dafür, daß vorhandene Regelungen umgesetzt werden, ist das Kennen der Regelungen. Der Bekanntheitsgrad der existierenden frauenfördernden Regelungen ist im allgemeinen niedrig. Es kann z.B. davon ausgegangen werden, daß der Kenntnisstand bei der größten Mitgliedergruppe, den Studierenden, in Sachen Frauenförderung in der Hochschule annähernd gleich Null ist. Vermutlich sind auch relativ wenige Mitglieder der anderen Gruppen im Detail über die einschlägigen Gesetze, Stipendien, Erlasse, Dienstvereinbarungen, betriebliche Übungen und die relevante Rechtsprechung informiert.

### **Als erster Aktions- und Regelungsbereich eines Rahmenplans ergibt sich daraus:**

Information der Mitglieder über die bereits existierenden Regelungen der Frauenförderung, gruppen- und funktionspezifisch differenziert. (Vgl. die Spezifizierung unter III.1.)

## **2. Hochschul- und wissenschaftsadäquate Förderung von Angebot und Nachfrage**

Auch wenn zu erwarten ist, daß bereits von der umfassenden Information der Mitglieder über frauenfördernde Regelungen und Möglichkeiten Impulse ausgehen werden, die zu mehr Nachfrage und Angebot von wissenschaftlicher und beruflicher Qualifizierung und beruflichem Aufstieg führen, kann auf zielorientiertes zusätzliches Engagement nicht verzichtet werden.

Wenn es in § 3 Abs. 2 UG heißt, daß die Hochschule bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hinwirken, daß Frauen und Männer die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und bestehende Nachteile abgebaut werden, dann sind damit alle gemeint, die die Aufgaben der Hochschule wahrnehmen. So werden z.B. die Fachbereiche, die Dekane und Dekaninnen, die Professoren und Professorinnen und die Verwaltung in den sie betreffenden Vorschriften unmittelbar einbezogen.

### **Als zweiter Problem-, Aktions- und Regelungsbereich ergibt sich:**

Einbeziehung aller Gremien, Funktionen und Personen, die zur Aufgabenwahrnehmung der Hochschule bestellt bzw. berufen sind, in die Wahrnehmung der Hochschulaufgabe "Frauenförderung". (Vgl. dazu unter III.2.)

---

### **3. Die Hochschule als Lern- und Arbeitsplatz auch für Frauen**

Die Hochschulen sind Körperschaften, die sich eher an dem männlichen Lebenschnitt orientieren. So ist nicht nur das Bild des Wissenschaftlers vom grenzenlosen Einsatz für die Wissenschaft geprägt; auch die daraus resultierenden Tagesabläufe, aber auch die räumlichen Gegebenheiten reagieren kaum auf die Tatsache, daß ein sehr großer Teil der Mitglieder weiblich ist. Dem spezifischen Sicherheitsbedürfnis, aber auch der Tatsache, daß es traditionell immer noch erheblich mehr Frauen als Männer sind, die Studium, wissenschaftliche Qualifikation, Berufsarbeit und Elternverantwortung "unter einen Hut bringen müssen", wird noch zu wenig Rechnung getragen.

#### **Als dritter Problem-, Handlungs- und Regelungsbereich ergibt sich:**

Schaffung von organisatorischen und infrastrukturellen frauen- und familienfreundlicheren Rahmenbedingungen. (Vgl. dazu unter III.3)
--

### **4. Überprüfung des Erfolgs**

In den bisherigen Frauenförderplänen hatten Statistiken u.a. auch die wichtige Funktion, die Unterrepräsentanz von Frauen zu dokumentieren, um die Notwendigkeit von Frauenförderung zu belegen. Diese Funktion kann mittlerweile in den Hintergrund treten, weil die Befunde weitgehend bekannt und im Bedarfsfall zugänglich sind und weil die Notwendigkeit und Zulässigkeit frauenfördernder Maßnahmen nicht mehr ernsthaft bestritten wird. Sehr viel wichtiger wird es in Zukunft sein, Daten zu erheben, mit denen Aussagen zum Erfolg von Frauenförderung möglich werden, gerade weil die Mittelverteilung zukünftig stärker leistungs- und erfolgsorientiert erfolgen soll.

#### **Als vierter Regelungsbereich folgt daraus:**

Entwicklung von Kriterien zur Messung des Erfolgs von Frauenförderung (Vgl. unter III. 4)
---

### **III. Konkretisierungen der Regelungsbereiche**

Die nachfolgenden Konkretisierungen sind nicht als erschöpfende Aufzählung, sondern als Anregungen für die Diskussion in der Hochschule gedacht. Z.T. sind sie bewußt offen formuliert, nämlich überall dort, wo originäre Zuständigkeiten der Fachbereiche, der Professoren und Professorinnen, der zentralen Einrichtungen, der Verwaltung und der beiden Personalräte tangiert sind. Einige der Vorschläge werden Kosten verursachen. Da es kaum möglich war, präzise Angaben über voraussichtliche Kosten zu machen, ist der Versuch unterblieben, Schätzungen anzugeben.

## 1. Information der Mitglieder und Angehörigen der BUGHW über bereits bestehende Regelungen zur Frauenförderung, nach Gruppen und Funktionen differenziert

### 1.1. Erstellung einer Loseblattsammlung "Gleichstellung / Frauenförderung"

Der - keineswegs vollständige - Überblick über die bereits existierenden frauenfördernden Regelungen zeigt, daß Frauenförderung ein bereits sehr ausdifferenziertes Regelungsgebiet ist. Eine Loseblattsammlung vergleichbar den Hausmitteilungen und den Sicherheitsinformationen soll gewährleisten, daß insbesondere alle, die in jeglicher Hinsicht Vorgesetztenfunktion und damit auch Aufgaben der Frauenförderung wahrnehmen, sich problemlos über alle einschlägigen Regelungen informieren können. Außerdem würde mit der Loseblattsammlung der bereits eingeschlagene Weg fortgesetzt werden können, daß nämlich Teilbereiche, über die Konsens erzielt worden ist, als Teilbereich der Frauenförderung sichtbar werden. So könnten z.B. auch Zwischenschritte, wie z.B. die wirklich beispielgebende "Sensibilisierungsphase", die mit Unterstützung der Hochschule durchgeführt wurde, als temporäre Maßnahme zur Frauenförderung in die Loseblattsammlung aufgenommen werden.

#### **Realisierung:**

Die Umsetzung im Detail ist zwischen der Verwaltung, dem Rektorat, den beiden Personalräten und der Frauenbeauftragten zu vereinbaren.

### 1.2 Studierende

Die größte Mitgliedergruppe der Hochschule, aus der sich der wissenschaftliche Nachwuchs rekrutiert, wechselt relativ schnell. Die Kenntnis über Möglichkeiten der Frauenförderung ist im allgemeinen niedrig, und die kurze Verweildauer reicht nicht aus, um Einblick in die Entwicklungswege zu bekommen, die in die Wissenschaft führen. Ergänzend zu gezielter Ansprache durch Professoren und Professorinnen sollen mit der Immatrikulation einschlägige Infos ausgehändigt werden, z.B.:

- die - noch zu verfassende - Grundsatzklärung des Senats in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern
- die Senatserklärung zur sexuellen Belästigung
- eine Information über "Wissenschaft als Beruf"
- Hinweis auf die Quotierung bei studentischen Hilfskraftstellen
- Hinweis auf - hoffentlich bald angebotene - fachbereichsspezifische Veranstaltungen zur Planung einer wissenschaftlichen Berufslaufbahn
- Hinweis auf - noch zu benennende - Vertrauensdozenten und -dozentinnen in Sachen fachbereichsspezifischer Frauenförderung

---

### **Realisierung:**

Für die Erstellung des kompletten Informationspakets sind noch viele Zwischenschritte zu leisten. Ein erster Einstieg könnte im Zusammenwirken der Studienberatungsstelle mit der Frauenbeauftragten in Angriff genommen werden.

### **1.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Die Senatserklärung zur sexuellen Belästigung sollte allen ausgehändigt werden. Ebenso sollten alle über die Möglichkeit der Verlängerung befristeter Dienst- und Arbeitsverhältnisse bei Schwangerschaft, Geburt und Erziehungsurlaub informiert sein. Es muß noch geklärt werden, welche Informationen bereits gegeben werden. Aus der Sicht der Frauenbeauftragten erscheint es wichtig, nicht erst im Falle einer sich konkretisierenden Elternschaft über die rechtlichen Möglichkeiten von Beurlaubung, Reduzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit informiert zu sein.

### **Realisierung:**

Hier sind in erster Linie originäre Zuständigkeiten der Dienststelle und des Personalrats betroffen.

### **1.4 Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des nichtwissenschaftlichen Personals**

Ohne in die Zuständigkeit des Personalrats einzugreifen, empfiehlt es sich, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowohl die Senatserklärung zur sexuellen Belästigung als auch das Frauenförderkonzept der Landesregierung auszuhändigen.

## **2. Hochschul- und wissenschaftsadäquate Förderung von Angebot und Nachfrage**

Die Fachbereiche sind die organisatorischen Grundeinheiten, die in ihrem Bereich die Aufgaben der Hochschule wahrnehmen (§ 25 UG). Für die Professoren und Professorinnen wird in § 48 Abs. 1 S. 2 UG auf die Aufgabe der Frauenförderung verwiesen. Ein Rahmenplan des Senats kann nur fördernd wirken. Für den Rahmenplan wird der folgende Senatsbeschluß empfohlen:

Der Senat der Bergischen Universität wird Initiativen und Projekte unterstützen, die die Zielsetzung des § 3 Abs. 3 UG fördern.

## **Realisierung:**

Hier sind vielfältige Ansätze denkbar, z.B.:

- die Aufstellung eines fachbereichsspezifischen Frauenförderplans mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben
- Einstieg in ein MentorInnen-System
- Initiativen zur Erhöhung des Studentinnenanteils in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen
- Integration von Frauenforschung in die Studien- und Prüfungsordnungen
- Reservierung von Lehrauftragsmitteln für Frauenforschungsthemen
- Projekte zur zielgerichteten Heranbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in eher frauenuntypischen Fächern
- Selbstverpflichtung, bei Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen konsequent beide Geschlechter gleichmäßig zu berücksichtigen etc.

### **3. Schaffung von frauen- und familienfreundlichen organisatorischen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen**

Von den notwendigen und möglichen Maßnahmen, die unter diesem Thema zusammenzufassen sind, sind einige z.T. nur langfristig realisierbar; andere sind seit geraumer Zeit überfällig. In den Katalog der organisatorischen und infrastrukturellen Maßnahmen gehören z.B. frauen- und familienfreundliche Arbeitszeiten, Einrichtung von Sicherheitszonen, die es auch nach Einbruch der Dunkelheit möglich machen, angstfrei und sicher zu den Ausgängen bzw. ins Parkhaus zu gelangen, sichere Frauenparkplätze, Sitzungszeiten von Gremien, die Mitglieder mit konkreter Elternverantwortung nicht fast zwangsläufig von der Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung ausschließen, Führungskräfte, die Vorbild geben für eine auf Gleichberechtigung der Geschlechter basierende Körperschaft, mehr als nur Mitgefühl für diejenigen, die Studium, wissenschaftliche Qualifikation und Elternverantwortung managen müssen, um einige wichtige Problembereiche zu nennen.

Angesichts der enormen Vielfalt der Probleme und der tangierten Zuständigkeiten kann ein Rahmenplan gegenwärtig kaum mehr leisten als eine Grundsatzerklärung des Senats, daß künftig bei allen seinen Entscheidungen immer auch zu prüfen ist, ob die Entscheidung geeignet ist, den Umbau der Bergischen Universität-Gesamthochschule Wuppertal in eine auf Gleichberechtigung der Geschlechter basierende Körperschaft zu fördern. Ein solcher Senatsbeschluß wird angeregt.

#### 4. Entwicklung von Kriterien zur Erfolgsmessung

Der bisher vorliegende Vorschlag zur Verteilung der Finanzmittel im Rahmen des Globalhaushalts nach Indikatoren weist keine geschlechtsspezifische Komponente auf und trägt damit der Tatsache nicht Rechnung, daß gemäß § 3 Abs. 2 UG die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männer integraler Bestandteil der Aufgabewahrnehmung der Hochschule ist. Indem in direktem Anschluß an die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in § 3 Abs. 2 UG die Herstellung von gleichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer genannt wird, wird klargelegt, daß von den Hochschulen speziell auch die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erwartet wird. Es wäre deshalb zu erwarten, daß sich Erfolge hier auch als Indikator bei der Mittelverteilung niederschlagen. Die Berücksichtigung würde das erarbeitete Verteilungskonzept im Prinzip nicht gefährden.

Schwieriger dürfte es in der Tat sein, in anderen Bereichen den Erfolg von Frauenförderung zu messen und zu indikatorisieren.

Hier besteht Forschungsbedarf.

Der Senat der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal möge deshalb beschließen, daß die Zahl der Promotionen von Frauen in das vorhandene Verteilungskonzept integriert und darüberhinaus die Erarbeitung von Grundlagen gefördert wird, die es möglich machen, frauenfördernde Maßnahmen in die erfolgsabhängige Mittelverteilung einzubeziehen.

Der Entwurf ist für Anregungen, Veränderungen und Verbesserungen offen.

Alle Mitglieder der Hochschule – gleich welchen Geschlechts – werden gebeten, den Entwurf zu diskutieren, zu kritisieren und Vorschläge zu machen.



# NEUE AB-MASSNAHMEN

## Neue AB-Maßnahmen \*

Wie schon in den vergangenen Jahren - vgl. Tätigkeitsbericht - hat sich auch in diesem Jahr die Mühe gelohnt, AB-Maßnahmen zu beantragen, die dazu beitragen sollen, frauenspezifische, komplexe Fragestellungen wissenschaftlich zu bearbeiten. Mit finanzieller Förderung und Unterstützung durch das Arbeitsamt Wuppertal, das Wissenschaftsministerium und die Hochschule werden ab Juli 1995 die folgenden Projekte gefördert:

*I. Kind- und elterngerechte Kinderbetreuung unter den Bedingungen von Studium und flexibilisierter Arbeitszeit.*

Aufbauend auf der 1993/94 von der Arbeitsverwaltung geförderten Studie "Studieren und wissenschaftlich arbeiten mit Kind(ern) an der Bergischen Universität", die der Erforschung der konkreten Situation und des Betreuungsbedarfs gewidmet war, sollen mit der neuen Maßnahme die Verbesserung der Situation kinderbetreuender Hochschulmitglieder in Angriff genommen werden.

*II. Lean-Management-Konzepte und ihre Auswirkungen auf Frauenbeschäftigung in mittleren Führungsfunktionen.*



Lean-Management verspricht, die Management-Konzeption der Zukunft zu werden. Es stellt sich daher die Frage, ob Lean-Management die gegebene Diskriminierung der Frauen reduziert oder die Benachteiligung von Frauen noch verfestigt wird. In einer Literaturrecherche soll untersucht werden, ob und welche Ansätze es bislang gibt, diese neuen Management-Konzeptionen und die Ziele der Frauenerwerbstätigkeit zu integrieren.

Dr. Margot Gebhardt-Benischke

# Tätigkeits- und Situationsbericht

1. 10. 1993 – 30. 9. 1994

## I. Vorbemerkungen

Der Berichtszeitraum war eine wichtige Etappe im langen Prozeß der allmählichen Integration und Anerkennung von Frauenförderung und Frauenforschung als selbstverständliche Aufgaben der Hochschule. Die Zusammenarbeit der Frauenbeauftragten und der Senatsfrauenkommission mit den Organen, Gremien, den zentralen Einrichtungen und der Verwaltung der Hochschule, aber auch mit einzelnen Professoren und Professorinnen hat sich weiterhin sehr positiv entwickelt. Frauenförderung ist ein weites Feld. Jede Hochschule und jede Frauenbeauftragte müssen ihren spezifischen Weg finden. Wie aus dem Tätigkeitsbericht hervorgeht, setzt Frauenförderung in der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal in erster Linie auf kommunikative Prozesse und eine konsensuelle Umgestaltung der Hochschule in eine Körperschaft, in der das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter Realität ist. Als ein Gradmesser für die Annäherung an dieses Ziel kann dabei die Bereitschaft zur Auseinandersetzung und die Qualität der Auseinandersetzung mit den Fragestellungen gelten, die die Barrieren gegen die Gleichstellung thematisieren, sei es, daß sich die Barrieren in der Organisation, im Alltag des Universitätsbetriebes und individuellen Einstellungen, sei es, daß sie sich in den Rekrutierungsmechanismen oder in den Wissenschaften selbst finden. Wenn auch sehr allmählich, so ist dennoch deutlich festzustellen, daß der Abbau der objektiven und subjektiven Hindernisse in den Rang der originären Probleme der Hochschule gehoben wird und die Bereitschaft zu positiven Maßnahmen steigt. Eine positivere Grundeinstellung wird mehr noch als bisher den Effekt haben, daß die Frauenbeauftragte und die Senatsfrauenkommission der Hochschule beratend und unterstützend zur Verfügung stehen können.

## II Arbeitsschwerpunkte

Die Funktion der Frauenbeauftragten ist vorrangig eine hochschulpolitische. Sie dient der in § 2 Abs. 3 des Universitätsgesetzes formulierten Zielsetzung, darauf hinzuwirken, daß die für Frauen bestehenden Benachteiligungen abgebaut werden und Frauen und Männer die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben. Es gibt bislang einige wichtige Regelungen, die dieses Ziel operationalisieren, z.B. die "Grundsätze zur Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes in den Hochschulen" und die Dienstvereinbarung über die Ausschreibung von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daß diese Regelungen bereits positive Effekte haben, ist unverkennbar (vgl. dazu unter II. 2. und 8). Dennoch wird es so sein, daß bis auf weiteres, - d.h. bis zur durchgängigen Anwendung und Akzeptanz dieser Regelungen - die zeitaufwendige Mitwirkung an Personalauswahlverfahren, insbesondere in Berufungsverfahren, zu den Arbeitsschwerpunkten der Frauenbeauftragten gehören wird. Darin kann sich ihre hochschulpolitische Aufgabenstellung allerdings nicht erschöpfen. Die Umsetzung der Ziele des § 2 Abs. 3 UG wird sich nicht allein als Folge von Akten der Rechtssetzung oder des individuellen oder kollektiven guten Willens einstellen. Es zeichnet sich generell ab, daß der Frauenbeauftragten immer stärker Beratungs-, Moderations- und Managementfunktionen zuwachsen, gerade wenn es darum geht, kreative Veränderungsansätze zu fördern, zu bündeln und notwendige Ressourcen zu erschließen.

### I. Beratungstätigkeit

Die individuelle Beratung und Unterstützung von Frauen hat in unserer Arbeit einen hohen Stellenwert, auch unter dem Gesichtspunkt der Hilfe zur Selbsthilfe. Zusätzlich zu den regulären Sprechstunden müssen häufig Termine vereinbart werden, da der Beratungsbedarf sehr groß ist. Die Anliegen der Frauen sind sehr vielfältig und können nur stichwortartig wiedergegeben werden:

- Förderungsmöglichkeiten für Promotion und Habilitation
- Beratung in Rechtsangelegenheiten
- Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach der Familienphase
- "Ermutigungsarbeit" in Sachen wissenschaftliche Qualifikation
- Unterstützung in Frauenforschungsvorhaben
- Probleme mit Vorgesetzten und Professoren
- sexuelle Belästigung
- Kinderbetreuungsprobleme
- Allgemeine Informationen

Erfreulich ist, daß auch im Berichtszeitraum wieder Professoren und Professorinnen in Sachen Frauenförderung zur Frauenbeauftragten Kontakt aufgenommen haben. Die Bereitschaft, Frauen, die nach dem Studienabschluß sich der Familie gewidmet haben, darin zu unterstützen, wieder den Anschluß an die Wissenschaft zu finden, ist sehr groß. Die Wiedereinstiegsprogramme sind allerdings falsch zu geschneiden, was zur Folge hat, daß vielen interessierten Frauen keine finanzielle Förderung vermittelt werden konnte. Von den 104 000.-DM, die der BUGH für die Förderung von Frauen zur Verfügung gestellt worden sind, die eine begonnene Promotion oder Habilitation wegen familiärer Verpflichtungen unterbrochen haben, konnten im Berichtszeitraum nur ca 12 000.-DM plaziert werden, weil es nur eine Frau gab, die die Voraussetzungen erfüllte.

Es ist sehr dringend, daß auch die Hochschule sich nachdrücklich dafür einsetzt, daß das offensichtlich vorhandene Geld auch dafür verwendet werden kann, den Wiedereinstieg von Frauen, die nach dem Examen eine Entscheidung für die Familie getroffen haben, in die Hochschule und die Wissenschaft finanziell zu fördern. Neben der ideellen Förderung ist in vielen Fällen die finanzielle Förderung notwendig, weil die meisten Frauen, die einen Wiedereinstieg anstreben, neben ihrer Familienarbeit zur Sicherung ihres Lebensunterhalts beitragen müssen oder wollen.

Zunehmende Bedeutung erlangt für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Erziehungsurlaub. Dabei macht es sich für eine verlässliche Beratungstätigkeit als äußerst unerfreulich bemerkbar, daß § 57c Abs. 6 HRG, der die Verlängerung befristeter Verträge um die Zeiten des Erziehungsurlaubs vorsieht, im gesamten Land von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich ausgelegt wird. Generell ist festzustellen, daß - auch an der BUGHW - eine restriktive Handhabung praktiziert wird. Obgleich der Erziehungsurlaub mittlerweile auf drei Jahre ausgeweitet worden ist, gesteht die Hochschule maximal eine Anrechnung von zwei Jahren zu. Hier besteht im Interesse der Planungssicherheit der betroffenen Eltern - auch Väter können bekanntlich Erziehungsurlaub nehmen - dringender Klärungsbedarf.

### 2. Berufungsverfahren

Auch im Berichtszeitraum war die Teilnahme an Berufungsverfahren ein arbeitsintensiver Schwerpunkt. Die Frauenbeauftragte war an 31 Verfahren beteiligt. Grundlage der Mitwirkung waren die "Grundsätze zur Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes in den Hochschulen des Landes NW", die am 1. Nov. 1993 nach einer zweijährigen Erprobungsphase durch Erlaß verbindlich gemacht worden sind.

In der Mehrzahl der Verfahren gab es keine Probleme, weder was die Zusammensetzung der Berufungskommissionen noch was die Anwendung der Regelung anbelangt, daß alle Bewerberinnen, die die formalen und die auf die Stelle bezogenen Voraussetzungen erfüllen, zum Probevortrag einzuladen sind. Die Frauenbeauftragte wird im Regelfall rechtzeitig und umfassend informiert. Ganz überwiegend ist festzustellen, daß die Arbeitsatmosphäre von einer positiven Einstellung zu den "Grundsätzen..." und zur Mitarbeit der Frauenbeauftragten und ihrer Beratungsfunktion geprägt ist. Im Berichtszeitraum gab es immerhin sechs Berufungsvorschläge mit Frauen auf Platz 1, eine positive Entwicklung, die sich durchaus in den laufenden Verfahren fortzusetzen scheint.

Noch immer ist allerdings vereinzelt eine gewisse Hemmung spürbar. Frauen überhaupt auf die Liste zu nehmen, weil befürchtet wird, daß das Ministerium automatisch die Frau beruft. Solche Befürchtungen sind der sachlichen Beurteilung von Bewerbungen nicht zuträglich, zumal bereits ein Listenplatz als solcher für weitere Bewerbungen wichtig ist.

Immer noch kommt es auch bedauerlicherweise vor, daß gelegentlich nicht nach den "Grundsätzen..." verfahren wird, angeblich aus Unkenntnis. Dies betrifft sowohl die Zusammensetzung der Berufungskommissionen als auch die Handhabung der Einladung von Bewerberinnen zu Probevorträgen. Hier gibt es verschiedene Fehlvarianten: Bewerberinnen, die hätten eingeladen werden müssen, werden nicht eingeladen; es werden pauschal alle Frauen eingeladen, weil angeblich alle Bewerberinnen eingeladen werden müssen; es werden "vernünftige" Altersgrenzen, z.B. "nicht viel älter als 45 Jahre", aufgestellt mit der "geschlechtsneutralen" Folge, daß jede Person, also auch jede Frau, die älter ist, von der

Einladung ausgeschlossen wird, obgleich sie nach den "Grundsätzen...." hätte eingeladen werden müssen.

Aus gegebenem Anlaß empfiehlt es sich, die Dekane noch einmal darüber zu informieren, daß im Interesse eines zügigen Berufungsverfahrens die Grundsätze sorgfältig zu beachten sind. Es existiert die Behauptung, Rektorat bzw. Verwaltung warteten nur darauf, daß anhand eines Exempels die Unverbindlichkeit des Erlasses exerziert werden könne. Auch wenn es aus der Sicht der Frauenbeauftragten für die Richtigkeit dieser Behauptung keinen Anhaltspunkt gibt, so ist es doch bedenklich, daß unterschwellig immer noch die Devise fortzuwirken scheint, daß die "Grundsätze...." unbeachtlich seien. Das ist nicht sachdienlich.

Abschließend soll noch angemerkt werden: Die Frauenbeauftragte steht in allen Zweifelsfragen, die die Anwendung der Grundsätze betreffen, zur Beratung zur Verfügung, auch wenn sie wegen Terminüberschneidungen oder weil sie nicht rechtzeitig oder nicht richtig informiert worden ist, nicht an allen Berufungsverfahren von der ersten bis zur letzten Sitzung teilnehmen kann.

### 3. Kolloquien und Tagungen in der BUGH

Im Berichtszeitraum haben wir ein starkes Gewicht auf die Durchführung von Tagungen und Kolloquien gelegt, die auch bundesweit viel Beachtung gefunden haben. Diese aufwendigen Vorhaben konnten nur durchgeführt werden, weil es viel ehrenamtliche Arbeit und materielle Unterstützung durch die Fachbereiche, die Hochschulleitung und Sponsoren (Stadtsparkasse Wuppertal, Schuler-Stiftung, Gesellschaft der Freunde der BUGHW) gab.

#### Frauen und Management

Unter diesem Titel wurde im November 1993 von der Gesellschaft deutscher Akademikerinnen in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten eine Tagung durchgeführt.

#### Frauen und Philosophie

Im Januar 1994 fand das Kolloquium "Frauen und Philosophie" statt. Das Kolloquium ist in einem Band dokumentiert, der im Büro der Frauenbeauftragten erhältlich ist.

#### Frauen und Ökonomie

Im Sommersemester 1994 wurde das Kolloquium "Frauen und Ökonomie" vorbereitet, das am 17. und 18. Nov. 1994 stattfand. Z.Zt. wird die Veranstaltung für den Druck vorbereitet.

### 4. Anschubprojekte zur Frauenförderung und Frauenforschung

Seit einigen Jahren nutzen wir die Möglichkeit, durch ABM-Mittel Projekte zu finanzieren, die drei Zwecke verfolgen: Es sollen Fragestellungen bearbeitet werden, die Impulse setzen für Innovationen im Bereich der Frauenförderung und der Frauenforschung. Es sollen vorrangig Wissenschaftlerinnen mit Kindern beschäftigt werden, die unter den - noch - normalen Bedingungen des Arbeitsmarktes keine Beschäftigungschancen haben, weil sie nicht für Vollzeitarbeit zur Verfügung stehen. Durch die Projektarbeit sollen zukünftig gefragte Qualifikationen entwickelt werden.

#### a) Laufende und im Berichtszeitraum abgeschlossene Projekte

##### (1) Studieren und wissenschaftlich arbeiten mit Kind(ern) oder wie bringen Frauen Studium und Beruf unter einen Hut?

Dieses Projekt, das von Juli 1993 bis Juli 1994 an der BUGH unter der wissenschaftlichen Betreuung von Prof. Dr. Renate Wald durchgeführt wurde, ist in einer Veröffentlichung dokumentiert, die mittlerweile wegen bundesweiter Nach

frage zwar vergriffen ist, aber neu aufgelegt wird und demnächst wieder über das Büro der Frauenbeauftragten erhältlich ist.

##### (2) Kooperationsstelle zur Förderung von Frauen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen

Dieses Projekt konnte nach einjähriger Unterbrechung im August 1994 für ein weiteres Jahr bewilligt werden. Ziel ist es, insbesondere durch Vermittlung qualifizierter Praktika, aber auch durch Vermittlung von Diplomarbeiten die Berufseinstiegschancen von Absolventinnen in den betreffenden Studiengängen zu erhöhen.

##### (3) Erstellung eines Katalogs zur Erfassung der Frauenforschungsliteratur der Universitätsbibliothek

Ziel dieses Projekts, das im Einvernehmen mit der Bibliotheksleitung beantragt wurde, ist es, im Bewilligungszeitraum einen Spezialkatalog zu erstellen, der die vorhandene Literatur zur Frauenforschung erfaßt, als Handreichung und Arbeits erleichterung für Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich dem Thema nähern möchten, aber auch für Lehrerinnen und Lehrer, Schülerinnen und Schüler.

#### b) Beantragte Projekte

1. Kinder- und elterngerechte Kinderbetreuung unter den Bedingungen von Studium und flexibler Arbeitszeit.
2. Lean-management und lean-administration - Chancen und Risiken neuer Management-Philosophien für Frauen in mittleren Führungsfunktionen.

### 5. Frauenförderplan

Die Erstellung eines Frauenförderplans ist offensichtlich ein schwieriges Unterfangen. Nachdem dem Senat bereits 1989 ein Frauenförderplan (erarbeitet unter Federführung von Prof. Dr. Heidrun Abromeit) und 1991 ein Frauenförderplan (erarbeitet unter Federführung von Dr. Gabriele Hoeborn) vorgelegen haben, die beide nach kurzer Diskussion zurückverwiesen worden sind, ist seit Sommer 1992 im Einvernehmen mit dem Rektorat ein neuer Weg eingeschlagen worden. Unter dem Stichwort "Sensibilisierung" wurde das Thema Frauenförderung in die Hochschule hineingetragen und, wie vielen erinnerlich sein wird, tatsächlich in einer bis dahin nicht gekannten Breite diskutiert. Zahlreiche Interviews wurden geführt und in zwei HELENE(n) (Fraueninfo der BUGHW) veröffentlicht, und auf zwei Podiumsdiskussionen wurden Standpunkte und Ideen der Hochschulöffentlichkeit komprimiert präsentiert.

Dennoch wurde im Berichtszeitraum kein neuer Entwurf eines Frauenförderplans vorgelegt. Dafür gibt es verschiedene Gründe. Die "alten" Entwürfe hatten detaillierte Regelwerke aufgestellt, für die die Zeit weder innerhalb noch außerhalb der Hochschule reif war. Ein Teil der Regelungsgegenstände, die sich traditionell in den verschiedenen Frauenförderplan-Entwürfen dieser und anderer Hochschulen finden, sind inzwischen anderweitig geregelt worden, so zB Berufungsverfahren oder Teilzeitarbeit. Ein anderer Teil ist hochschulintern "in kleinen Schritten" einer einvernehmlichen Lösung zugeführt worden, zB. durch die unter Mitwirkung der Frauenbeauftragten abgeschlossene Dienstvereinbarung zwischen dem Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten und der Hochschulleitung über die Ausschreibung von Stellen im Mittelbau oder den Senatsbeschluß zum Problem der sexuellen Belästigung. Die Erfahrung lehrt, daß es sich nicht empfiehlt, Regelwerke aufzustellen, die in Bereiche vordringen, die besser der Gesetzgeber oder die Tarifpartner, manchmal auch das Ministerium regeln oder deren Diskussion innerhalb oder außerhalb der Hochschule noch nicht ausführlich genug geführt worden ist.

Die Frauenbeauftragte und die Senatskommission haben auf der Grundlage der an dieser und anderen Hochschulen gewonnenen Erfahrungen ein neues Konzept erarbeitet, das stärker als die bisherigen Entwürfe Frauenförderung in erster Linie

als einen Prozeß begreift, mit hochschul- und wissenschaftsadaquaten Instrumenten die notwendigen positiven Veränderungen für die weiblichen Mitglieder zu bewirken.

## 6. HSP II - Netzwerk Frauenforschung

Die Besetzung der C4-Professur (Produktionswirtschaft unter besonderer Berücksichtigung weiblicher Arbeit im Management), die der Hochschule aus Mitteln des HSP II bewilligt worden ist, macht erheblich mehr Arbeit und Probleme, als zunächst angenommen werden konnte. Es macht sich schmerzlich bemerkbar, daß es kaum habilitierte und einschlägig qualifizierte Betriebswirtschaftswissenschaftlerinnen gibt. Mittlerweile wurde die Stelle erneut ausgeschrieben.

## 7. Gleitzeit

Das Thema "Einführung von Gleitzeit", die Diskussion von verschiedenen Modellen, Gespräche mit den Betroffenen, dem Personalrat und der Verwaltung war ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit. HELENE Nr. 9 war in erster Linie diesem Themenkomplex gewidmet. Nachdem aus der Gruppe der weiblichen Beschäftigten die Bitte um Einführung von Gleitzeit kam, hat der Personalrat eine Umfrage unter allen Beschäftigten des nichtwissenschaftlichen Bereichs durchgeführt mit dem Ergebnis, daß eine Erprobung dieser Form der Arbeitszeitflexibilisierung durchgeführt werden soll (vgl. Personalratsinfo 7/94).

## 8. Dienstvereinbarung zur Stellenausschreibung

Im Zusammenwirken zwischen Hochschulleitung, Personalrat und Frauenbeauftragte ist eine Dienstvereinbarung abgeschlossen worden, die regelt, in welchen Fällen Mittelbau-Stellen ausgeschrieben werden müssen und unter welchen Voraussetzungen davon abgesehen werden kann. Es scheint so, daß die schwierige Gratwanderung gelingt, ohne zu großen Ausschreibungsaufwand dem Ziel, den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal zu erhöhen, näherzukommen. Im Berichtszeitraum hat sich der Anteil der Frauen an den Neueinstellungen auf 29% im Jahr 1994 erhöht hat. Der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal liegt insgesamt mittlerweile bei erfreulichen 19%, was eine Steigerung von fast 3% im Berichtszeitraum bedeutet. So darf es weitergehen.

## 9. Frauenparkplätze

Durch die GaragenVO vom 28.11.1990 wird die Hochschule verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, daß 5% der Parkflächen für Frauen reserviert und als Frauenparkplätze gekennzeichnet und ggf. überwacht werden. Mit der Hochschule wurde vereinbart, daß die Frauenparkplätze (92 Parkeinheiten) einen hellen Anstrich erhalten und besonders gekennzeichnet werden. Leider war es auch im Berichtszeitraum nicht möglich zu gewährleisten, daß die Frauenparkplätze ausschließlich von Frauen genutzt werden. Auch der zugesicherte helle Anstrich ließ sich leider nicht realisieren. Inzwischen geben jedoch Gespräche der Frauenbeauftragten mit dem Baudezernenten Anlaß zu der Hoffnung, daß in absehbarer Zeit damit zu rechnen ist. Möglicherweise würde dadurch, daß die Frauenparkplätze in ein "helles Licht" gesetzt werden, auch das Problem mit den Falschparkern reduziert.

## 10. Fort- und Weiterbildung

Im Berichtszeitraum fanden ein Computer-Kurs und ein Rhetorik-Kurs für Frauen aller Mitgliedergruppen statt. Die Nachfrage war so groß, daß das Angebot künftig ausgeweitet werden sollte.

## 11. Öffentlichkeitsarbeit

- Im Berichtszeitraum wurden zwei HELENE (Fraueninfo der BUGH) herausgegeben. Helene Nr. 8 enthielt Interviews von Frauen aller Statusgruppen der BUGHW zum Thema "Frauenförderung". Zur Erinnerung: In Helene Nr. 6 wa-

ren Männer aller Statusgruppen zum Thema zu Wort gekommen. Die Ausgabe Nr. 9 war dem Schwerpunktthema Gleitzeit gewidmet.

- Im November 1993 fand eine Podiumsdiskussion mit Frauen aller Statusgruppen zum Thema "Frauenförderung" statt. Zur Erinnerung: Im Februar 1993 hatte eine Podiumsdiskussion mit Männern aller Statusgruppen zum selben Thema stattgefunden.

- Frauenbeauftragte und Senatsfrauenkommission haben inzwischen einen festen Sendeplatz im Bürgerradio Wuppertal. Im Berichtszeitraum wurden drei einstündige Sendungen gemacht. Moderatorin war Ulrike Beckmann, Mitglied der Senatsfrauenkommission.

- In Zusammenarbeit mit der Studienberatungsstelle wurde die 1986 erstellte Broschüre "Start in die Zukunft" - eine Information für Studienbewerberinnen und Studentinnen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern - grundlegend überarbeitet. Sie wird zum nächsten Primanertag 1995 vorgestellt und kann demnächst auch über das Büro der Frauenbeauftragten angefordert werden.

- Durch zwei Projektmitarbeiterinnen war die Frauenfrage auf dem Primanertag 1994 vertreten.

- Zum Projekt "Neuer Start ab 35", das u.a. von der Evangelischen Familienbildungsstätte getragen wird, bestehen regelmäßige Kontakte. Im Berichtszeitraum waren zwei Gruppen von Frauen, die sich für das Praxisfeld Hochschule interessieren. Gäste der Frauenbeauftragten und des Personalrats. Es war möglich, einigen der Frauen ein Praktikum in der Hochschule zu vermitteln. Eine von ihnen ist inzwischen Mitarbeiterin der Hochschule.

- Durch die studentische Frauenbeauftragte werden die Verbindungen zu den studentischen Vertretungen und Gruppen, aber auch zu Frauenorganisationen und -initiativen außerhalb der Hochschule hergestellt und gefördert. So war die Frauenbeauftragte u.a. an den Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag am 8. März 1994 und an der Vorbereitung der Offenen Frauenhochschule 1994 aktiv beteiligt.

- Seit dem Sommersemester 1994 gibt das Büro der Frauenbeauftragten ein Frauenvorlesungsverzeichnis heraus.

- Außerdem wurden insbesondere Studienanfängerinnen durch ein "Erstsemesterinnen-Cafe" angesprochen, das von der studentischen Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem autonomen Frauen-Lesben-Referat durchgeführt wurde.

## 12. Arbeitskreise

- Der Arbeitskreis Ökonominnen wurde 1992 gegründet. Der Arbeitskreis hat die doppelte Funktion, inhaltlich frauenspezifische ökonomische Fragestellungen, zu denen es im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften kein Lehrangebot gibt, zu behandeln und die spezifischen Interessen von Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften zu thematisieren und zu bündeln. Im WS 1993/94 wurde in Zusammenarbeit mit dem Büro der Frauenbeauftragten eine Veranstaltung zum Thema "Frauenarbeit - Wem dient die Geschlechterdifferenz?" durchgeführt; die Fortsetzungsveranstaltung im SS 1994 stand unter dem Thema "Frauenforschungsschwerpunkte in ihrer Bedeutung für die Ökonomie".

- Der Arbeitskreis der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, der seit mehreren Jahren besteht, hat sich im Berichtszeitraum insbesondere mit den Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit, speziell der Gleitzeit und mit aktuellen, für Frauen relevanten Hochschulproblemen befaßt. Leider kamen Sitzungen nur selten und mit geringer Beteiligung zustande. Es ist immer noch schwierig, die Kolleginnen zu motivieren, sich persönlich bei Themen und Fragestellungen zu engagieren, die unmittelbar oder mittelbar den Arbeitsalltag betreffen. Aus Gesprächen wissen wir, daß es den Frauen oft aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, sich zu beteiligen. Es soll deshalb noch einmal darauf hingewiesen werden, daß seit geraumer Zeit allen Hochschulmitgliedern zur Teilnahme an Veranstaltungen zur Frauenförderung Dienstbefreiung erteilt wird (vgl. zuletzt Hausmitteilungen Nr. 312 vom 24. Sept. 1994).



### 13. Bundeskonferenz und Landeskonferenz der Frauenbeauftragten/ Dienstbesprechungen mit dem MWF

Die Hochschulfrauenbeauftragten haben sich sowohl auf Landesebene als auch auf Bundesebene zu Konferenzen zusammengeschlossen. Vom 14. - 17.10. 1993 fand in Dresden die jährliche Sitzung der Bundeskonferenz, am 8. 11. 1993 und am 9.5.1994 fanden Tagungen der Landeskonferenz in Dortmund bzw. Bochum statt. Außerdem sind die Frauenbeauftragten der nichtwissenschaftlich Beschäftigten (Mitarbeiterinnen in Medizin, Technik und Verwaltung - MMTV) am 13./14. 12. 1993 zu einer Bundestagung in Bielefeld und am 21. 2.1994 zu einer Landestagung in Köln zusammengekommen. Dienstbesprechungen der Wissenschaftsministerin mit allen Hochschulfrauenbeauftragten des Landes fand am 30.11.1993 und 15.3.1994 in Düsseldorf statt.

### III. Perspektiven, Probleme, Wünsche

Der Tätigkeits- und Situationsbericht hat gezeigt, daß auch ohne förmlich beschlossenen Frauenförderplan an der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal in Sachen Frauenförderung und Frauenforschung bereits viel geschieht, manches in Gang gekommen ist, nicht wenige daran mitwirken und noch viel zu tun bleibt. Fast nichts ist bisher für die große Gruppe der Studierenden und der Beschäftigten geschehen, die in konkreter Elternverantwortung stehen. Es sollte der Körperschaft Hochschule ein Anliegen sein, konzeptionell und organisatorisch die Schaffung von Bedingungen in Angriff zu nehmen, die zur Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Qualifikation, Beruf und familiären Aufgaben, aber auch zur Vereinbarkeit familiärer Aufgaben mit der Übernahme von Aufgaben in den mannigfaltigen Gremien der Hochschule beitragen. Es gibt bereits viele gute Ideen, Ansätze und Konzepte, die darauf warten, in der Hochschule auf fruchtbaren Boden zu fallen.

Wann endlich fällt auch unsere Bitte um bessere räumliche und personelle Ausstattung auf fruchtbaren Boden?

Hochschule --- Kooperation --- Wirtschaft

## **Kooperationsstelle zur Frauenförderung in natur- und ingenieur- wissenschaftlichen Studiengängen**

Ein Projekt der Frauenbeauftragten der  
Bergischen Universität  
Gesamthochschule Wuppertal

### **Einbezogene Studiengänge**

Architektur/Innenarchitektur  
Bauingenieurwesen  
Chemie/Lebensmittelchemie  
Elektrotechnik  
Kommunikationstechnologie - Druck  
Maschinenbau  
Physik  
Sicherheitstechnik

Die Kooperationsstelle zur Frauenförderung in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen arbeitet bereits im zweiten Jahr.

Zur Erinnerung: Im August 1992 startete das Projekt mit zwei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen unter der Leitung der Frauenbeauftragten Dr. Margot Gebhardt-Benischke.

Im ersten Jahr stand zunächst - neben der Aufnahme erster Kontakte innerhalb und außerhalb der Hochschule - die Bestandsaufnahme zur Situation der Studentinnen der genannten Fachrichtungen im Vordergrund.

Der von der Kooperationsstelle initiierte Arbeitskreis "Studentinnen in Natur- und Ingenieurwissen-

---

schaften" brachte wichtige Impulse für die Studentinnen sowie für die Arbeit der Kooperationsstelle.

Daneben konnten beispielsweise interessante Referentinnen aus der Berufspraxis gewonnen werden, die über ihre Erfahrungen bezüglich Berufseinstieg und Berufsalltag berichteten. Gemeinsam mit dem Arbeitskreis und der Zentralen Studienberatung der BUGHW wurde die Broschüre "Start in die Zukunft - Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften" überarbeitet und neu aufgelegt.

Konkretes Ziel der derzeitigen Arbeit ist, die Kooperation zwischen Studentinnen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge und klein- und mittelständischen Unternehmen der Bergischen Region zu intensivieren.

Eine Form der Zusammenarbeit besteht darin, daß Studentinnen in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen eine praxisorientierte Diplomarbeit erstellen.

Das ermöglicht den Diplomandinnen, verstärkt praxisbezogene Kompetenzen zu erwerben und durch frühzeitige Kontaktaufnahme ihre Berufschancen zu verbessern. Für die betreuenden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer besteht die Möglichkeit, ihre Kontakte zur Industrie zu erweitern und sich mit neuen, interessanten Themenstellungen aus der Praxis auseinanderzusetzen.

Die Kooperationsstelle stellt dabei die Kontakte zwischen Diplomandinnen

und betreuendem Professor bzw. betreuender Professorin und dem Unternehmen her. Darüber hinaus unterstützt sie die organisatorische Abwicklung.

Die bisherige Resonanz auf das Projekt ist innerhalb und außerhalb der Bergischen Universität sehr positiv.

Für weitere Informationen senden wir Ihnen gerne unser Info-Blatt zu und/oder stehen für ein persönliches Gespräch zur Verfügung.

### **Kontaktadresse**

*Bergische Universität  
Gesamthochschule Wuppertal  
Büro der Frauenbeauftragten  
c/o Kooperationsstelle zur  
Frauenförderung in natur- und  
ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen  
Gaußstrasse 20  
42097 Wuppertal*

### **Ansprechpartnerinnen**

*Heike Möller-Wiktor,  
Lehrerin S II / S I*

*Yvonne Scheplitz,  
Dipl.-Soz.wiss*

Tel. 0202/439-2309 oder 2308

Fax. 0202/439-2308

MONTAG - FREITAG von 9.00 bis 13.00 Uhr



## Studentinnen aus Israel im FB 6

Im Wintersemester 1994/95 haben zum zweiten Mal drei Studentinnen aus der Partneruniversität Beer Sheba/Israel an unserer Hochschule einige Wochen gearbeitet\* und Hausarbeiten für Fächer an der Ben Gurion University of the Negev geschrieben.

Aus Wuppertal sind Studentinnen und Studenten des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft bereits dreimal in Israel in Beer Sheva gewesen.

Es ist sehr erfreulich, daß an der BUGH Kontakte zwischen Hochschulangehörigen Israels und Deutschlands entstehen, die weiter ausgebaut und so langjährige Freundschaften geschlossen werden. Dies ergänzt den Austausch der Bürger und Bürgerinnen beider Städte, der bereits mehr als zehn Jahre besteht.

In mehreren Gesprächen mit den Stu-

dentinnen aus Beer Sheba wurde betont, daß alle nach anfänglichen Ängsten, die zum Teil auf unsere gemeinsame Geschichte beruhten, froh waren, die Uni Wuppertal besucht zu haben.

Alle werden unser Land bestimmt wieder besuchen, und Rachel plant, bereits einen längeren Europa- also auch Deutschlandaufenthalt nach Abschluß ihres Examens in Israel. In Israel haben sie begeistert über Deutschland und besonders Wuppertal berichtet, wie wir jetzt in Beer Sheba hören konnten und freuten sich sehr darüber, daß wieder finanzielle Mittel für weiteren StudentInnen-austausch zur Verfügung gestellt worden sind.

Hadumod Bartölke



Rachel

Merav

Irid

Foto: Hadumod Bartölke

# VI. KOLLOQUIUM

## Frauen und Ökonomie

### FRAUEN + ÖKONOMIE

ZWISCHEN PARTIZIPATION UND  
DISSIDENZ

PERSPEKTIVEN FEMINISTISCHER  
ÖKONOMIEKRITIK



### VI. KOLLOQUIUM ZUR FRAUENFÖRDERUNG

17. /18. November 1994

Im vergangenen Jahr wurde im Rahmen des Kolloquiums über die ökonomischen Zusammenhänge der Stellung bzw. Diskriminierung von Frauen in der Gesellschaft diskutiert. Initiatorinnen waren die Frauenbeauftragten, die Senatsfrauenkommission und eine Gruppe interdisziplinär zur

Frauenforschung an der BUGH arbeitenden Frauen. Die Kolloquien zur Frauenförderung werden seit fünf Jahren, mit dem Ziel Frauenforschung und Frauenförderung in möglichst vielen Facetten zu diskutieren, in Wuppertal veranstaltet. Es wurden von den sechs eingeladenen Referentinnen Dr. Ursula Beer, Prof. Dr. Ursula Funke, Dr. Katrin Hansen, Dipl. Ök. Mascha Madörin, Prof. Dr. Ulla Knapp und Dr. Angelika Wetterer an den beiden Tagen unterschiedliche Zugänge zu diesem Thema vorgestellt.

Mit dieser Veranstaltung sollten Menschen angesprochen werden, die sich im praktischen Alltag fragen, warum es eine Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern in den Institutionen der Gesellschaft (wie z.B. politischen Gremien, Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Verwaltung) gibt. Wir haben gehofft, unserem Publikum Anregungen zu geben, die Stellung der Frauen in unserer Gesellschaft differenzierter wahrzunehmen.

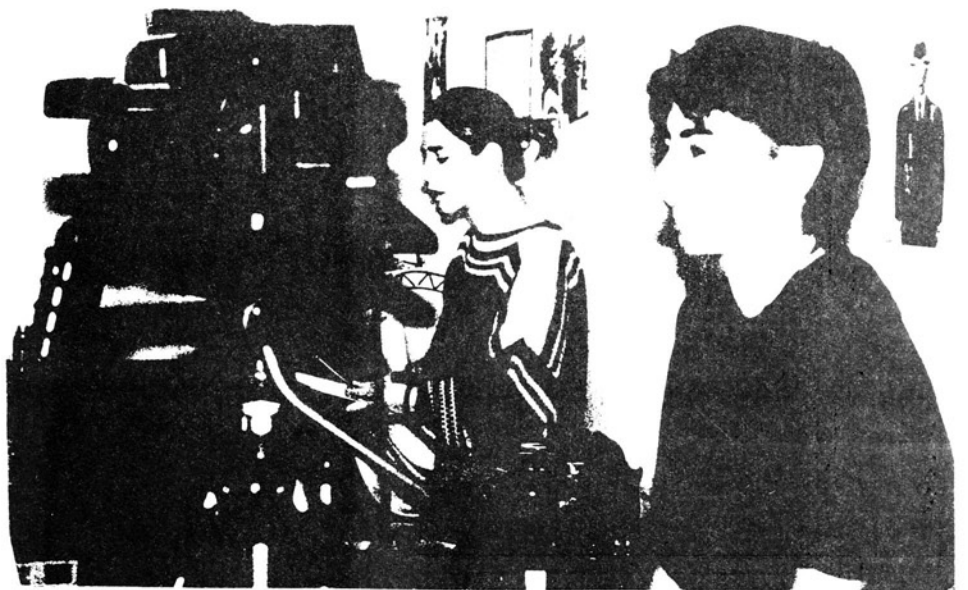
Ferner sollten an diesem Thema gesellschaftstheoretisch arbeitende Menschen interessiert werden, die in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung einen veränderungswürdigen Umstand sehen, und die eine Notwendigkeit erkennen, die Bestimmungsgründe nicht nur in einem sogenannten "natürlich gewachsenen Verhältnis" von Frauen und Männern wahrzu-

nehmen. Es ist versucht worden, dem Publikum (ca. 70 hoch motivierte und interessierte TeilnehmerInnen aus der ganzen Bundesrepublik kommend, ) systematische Gründe für die begrenzte Teilhabe von Frauen in der wirtschaftlichen Praxis vorzustellen. Es wurden von den Referentinnen Entwürfe vorgelegt, die sowohl Entstehungsursachen und Wirkungsvermutungen von Diskriminierung verdeutlichen als auch methodologische Kritik ausführten.

Wie der Untertitel des Kolloquiums "zwischen Partizipation und Dissidens" verdeutlicht, war es den Veranstalterinnen wichtig, die Uneinheitlichkeit in der Diskussion um Frauenforschung und Frauenförderung zu diskutieren. Das vorhergehende 5. Kolloquium zur Frauenforschung und Frauenförderung: "Frauen und Philosophie" hatte wesentliche kontroverse Diskussionen (nicht nur im Kreis der Veranstalterinnen) angeregt. Der Hauptge-



genstand der Diskussion war, ob einerseits von einer Identität bzw. Gleichheit der Interessenslage von Frauen ausgegangen werden kann, oder andererseits gesellschaftliche Veränderungen die klassische Einordnung der Interessen zur Gruppe der Frauen oder Männer obsolet werden lassen.



Entsprechend dieser unterschiedlichen Perspektive konnten die Vorgänge und lebhaften Diskussionen der Teilnehmenden verfolgt werden.

Unter anderem sollte im Laufe der beiden Tage deutlich werden, wie unterschiedliche Perspektiven feministischer Theorie (Unterschiedlichkeit innerhalb der Gruppe der Frauen bzw. Identität) zu ebenso unterschiedlichen Herangehensweisen feministischer Ökonomiekritik führen können.

In der Betrachtung der betrieblichen Praxis konnte festgestellt werden, daß die Unternehmen mit der Geschlechterdifferenz "leben", daß diese aber nicht theoretisch abgebildet wird: Die Lohndiskriminierung und die unterschiedliche Be- und Verwertung von Frauenarbeit sind die zentralen Elemente der Diskriminierung. Die praktische Umsetzung der in der Frauenpolitik entwickelten "Frauenförderpläne" ist in hohem Maße von den vorfindbaren diskriminierenden Arbeitsstrukturen abhängig, die zur Sicherstellung des Betriebsergebnisses erforderlich sind - **Mascha Madörin** rechnete vor, daß die Gewinne aus der Diskriminierung von Frauen in der Schweiz ca. 20 Mrd. betragen. Als genuiner Beitrag zur Aufrechterhaltung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung kann einerseits die nur teilweise und relativ unwirksame Umsetzung

langjähriger Initiativen in Form von Frauen-förderplänen gelten. Praktisch wird das selektiert, was in der Theorie über die Kapitalrationalität hinausgeht. Andererseits ist festzustellen, daß patriarchale Abhängigkeitsstrukturen, nicht nur im Produktionsbereich einer Unternehmung die Arbeitsbeziehungen überformen. (Ihren extremen Ausdruck findet diese Überlagerung von familiären/feudalen Beziehungsstrukturen in der hierzu-lande viel zu gering thematisierten sexuellen Belästigung. Sie läßt sich in der Betrachtung der Geschichte der Frauenarbeit bis auf das "jus primae noctis" der "Brotherren" zurückzuführen.) Die Zuschreibung von Fähigkeiten entlang der Linie Geschlechterdifferenz bietet für die Organisation des betrieblichen Prozesses eine Möglichkeit zur Komplexitätsreduktion. Ob das Patriarchat in der Aufrechterhaltung der Funktion in höherem Maße auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung angewiesen ist, als der Kapitalverwertungsprozeß





selbst, war eine spannende Frage, die nicht nur eine Generation kritischer materialistischer Frauenforscherinnen beschäftigt hat.

Die Vorträge von **Ursula Beer** und **Mascha Madörin** bezogen sich innerhalb des beschriebenen Rahmen auf die gegenwärtige Spannung der Lebenswelten von Mann und Frau. Ursächlich dafür sind die unterschiedlichen Entstehungs- und Verwertungsbedingungen von weiblicher und männlicher Arbeit, die somit auch ein "geschlechtsspezifisches" Arbeitsvermögen hervorbringen. Das universale kapitalistische Prinzip der Ausbeutung von Natur und Mensch entwickelt sich im Rahmen dieser Theorieansätze innerhalb der patriarchalen Logik von Herrschaft und Macht. Diesem wird das bewahrende weibliche Prinzip, welches in dem historisch-gesellschaftlichen Prozeß des Aufbaus der kapitalistischen Ökonomie auf das Bild der Frau projiziert wurde, entgegengestellt. Es besteht im Rahmen dieser Theorientwürfe die Möglichkeit

der Zuordnung von Ursachen und Wirkungen. Das normative Ziel dieser Diskussion ist die Gleichheit der Geschlechter, trotz der unterschiedlichen Fähigkeiten, Eigenschaften und Biographien von Frauen und Männern. (Die "männliche Perspektive" bezieht sich zur Abwehr dieser Forderung gerne auf die versöhnende Komplementarität der Geschlechter - legitimiert u. E. aber damit nur die weibliche Unterordnung.) Als politisches Ziel wird eine Stärkung und Solidarität von Frauen angestrebt, die, gemeinsam mit emanzipierten Männern, eine Gesellschaftsordnung zu stabilisieren vermag, welche in der Lage ist, die kapitalistische Wirtschaftsordnung zu überwinden. Emanzipatorische Prozesse werden nicht in erster Linie in der weiblichen Berufarbeit festgestellt, sondern in der gesamtgesellschaftlichen Aufwertung der den Frauen zugeordneten Prinzipien bzw. der Neuverteilung und -bewertung menschlicher Arbeit.

Gemeinsam war in den Vorträgen von



**Angelika Wetterer und Katrin Hansen**, daß sie von einer sozial konstruierten Unterschiedlichkeit zwischen den Geschlechtern ausgehen, und die Frage danach stellten, wie innerhalb der gesellschaftlichen/ betrieblichen Arbeitsteilung die Geschlechterdifferenz rekursiv immer wieder hergestellt wird. Das aufeinander bezogen sein oder die Kompatibilität von Geschlechterdifferenz und Hierarchie in beruflichen Bezügen wurde von beiden verdeutlicht. Angelika Wetterer forderte dazu auf, von dem Gedanken der "Identität" innerhalb der Gruppe der Frauen Abschied zu nehmen, und sich stärker der Kritik der Konstruktionsprinzipien der "Geschlechterdifferenz zwischen Frauen und Männern" zuzuwenden. Die Forderung auf "Entlarvung der Macht, die in der "De-/Rekonstruktion der Zweigeschlechtlichkeit" liegt, konnte zum Anlaß für die Herstellung der Gleichberechtigung von Menschen genommen werden. Die Stiftung der Geschlechterverwirrung" (Wetterer) führt, in dem zur Strukturierung verpflichtetem betriebswirtschaftli-

chen Denken (Hansen), zwar zur Klassifizierung weiblicher Berufsverläufe. Sie nähert sich der sozialwissenschaftlichen Kritik des weiblichen Arbeitsvermögens aber insofern an, als die Unterschiede - und nicht die Gleichheit der Frauen - zum Ausgangspunkt der betrieblichen Frauenerföderung gewählt wurde.

Der Ansatz von **Ulla Knapp**, der u.a. die Vernachlässigung der Reproduktionsarbeit in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung kritisierte, weist auf die kontinuierliche geschlechtstypisierend wirkende Arbeitsteilung hin. Es wird in der Forderung der Herstellung einer Gleichheit in der Unterschiedlichkeit der Versuch ihrer Aufwertung unternommen. Die bestehenden wirtschaftspolitischen Initiativen wurden auf die Herstellung einer Chancengleichheit geprüft und die Verteilung der erwirtschafteten Mittel zum Anlaß für frauenpolitische Initiativen genommen. Die Ideologiebehaftetheit ökonomischer Institutionen wurde bei **Ulla Knapp** in der Dualität von Hand-





lung und Struktur beschrieben. Patriarchale Entscheidungsträger formulieren entsprechend eigener Geschlechtstypisierungen diskriminierende wirtschaftspolitische Initiativen. Diese erzwingen, entsprechend der materiellen Grundlage dieser Entscheidungen, durch die Einnahme von und dem Festhalten an Typisierungen – auch seitens der Frauen – die Reproduktion der Geschlechterdifferenz. **Ursula Funke** hat die Wahrnehmung geschlechtstypisierender Rollen innerhalb der Unternehmen verdeutlicht. Die bestehende Typisierung wird ihres Ermessens auch massiv durch weibliche Verpflichtung zur Übernahme der Familienarbeit bewirkt. Diese Perspektive nimmt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zum Ausgangspunkt für eine Frauenförderung. Sie akzeptiert weibliche Lebensentwürfe als konstruiert und nicht determiniert, und nimmt gegenwärtige Realitäten durch eine politische Argumentation für überwindbar an.

Die **Reihe der Kolloquien zur Frauenforschung und Frauenförderung\*** werden fortgesetzt. Die thematische Ausrichtung für die kommende Veranstaltung ist mit interessierten Frauen zu diskutieren. In eigener Sache: wir würden uns eine verstärkte Teilnahme und Initiative von Frauen aus der BUGH, bzw. die verantwortliche Übernahme der inhaltlichen Gestaltung von Frauen aus anderen Fachbereichen wünschen.

IRIS KOALL

(FOTOS: HADUMOD BARTÖLKE)

## GREMIENARBEIT –

### GREMIENERFAHRUNG

Häufig kostet es viel Überwindung, eine neue Aufgabe zu übernehmen. Gremienarbeit ist eine der Aufgaben, die an der Universität, unabhängig vom eigentlichen Arbeitsbereich, anfallen. Diese Mitarbeit in der Selbstverwaltung ist eine freiwillige Aufgabe.

Die erste Hürde, die es auf dem Weg zu einer aktiven Mitarbeit zu überwinden gilt, ist die Kandidatur. Dies ist unabhängig davon, für welches Gremium oder welche Arbeitsgruppe man sich zur Wahl stellt, ob für den Senat, den Konvent, den Fachbereichsrat oder auch für das StudentenInnenparlament oder als Gruppenrepräsentantin.

Dann ist man gewählt und fragt sich, wie die Aufgaben zu bewältigen seien. Spätestens an dieser Stelle sollte man sich vor Augen führen, daß man nicht alleine steht, sondern mit Kolleginnen und Kollegen gemeinsam die Aufgaben der Selbstverwaltung wahrnimmt.

Die Erfahrungen haben gezeigt, daß schon nach einer kurzen Einarbeitungszeit die Zusammenhänge und Problemstellungen überblickt werden können. Das Gefühl des "Außen-Vorstehens" wandelt sich in ein Gefühl des "Dazu-Gehörens".

Persönlich habe ich über viele Jahre Erfahrungen mit der akademischen Selbstverwaltung gesammelt. Eine solche Mitarbeit in der Universität kann ich nur empfehlen. Sicherlich ist diese Aufgabe mit Aufwand und Arbeit verbunden - das äußert sich nicht nur durch Teilnahme an Sitzungen und Besprechungen, sondern auch in der erforderlichen Vorbereitung. Meiner Meinung nach lohnt sich dieser Einsatz jedoch in vielfacher Hinsicht. Nur die Mitarbeit, das Informiertsein, ermöglicht eine direkte Mitbestimmung und Meinungsäußerung, und nur so können Interessen vertreten werden.

Ich möchte meinen Artikel mit zwei Bitten beenden:

Zum ersten halte ich es für absolut erforderlich, vom Wahlrecht Gebrauch zu machen. Ich bitte alle Frauen, ihre Vertretungen für den Senat, Konvent, Fachbereichsrat, StudentInnenparlament und die Gruppenrepräsentantinnen zu wählen.

Und zum zweiten sollten möglichst viele Frauen ihre Scheu überwinden, also die erste Hürde nehmen, und sich zu einer aktiven Mitarbeit -

sprich Kandidatur-entschließen. Für Rückfragen und einen Erfahrungsaustausch stehen bereits aktive Mitarbeiterinnen gern zur Verfügung. Ich bitte um Anlauf - die Hürde ist einfach zu nehmen.

Dr. Gabriele Hoeborn



WAHLEN \* FRAUEN \* WAHLEN \*  
FRAUEN \* WAHLEN \* FRAUEN \*

Im Sommersemester vom 20. - 22. Juni 1995 wird an der BUGH wieder gewählt.

Diesmal stehen die Repräsentantinnen aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Medizin, Technik und Verwaltung, aus der Gruppe der Studentinnen sowie der



Wissenschaftlerinnen und der Professorinnen zur Wahl. Es können und sollen aus jeder Gruppe Kandidatinnen zur Verfügung stehen. 4 Kandidatinnen pro Gruppe werden als Gruppenrepräsentantinnen gewählt. Die dort gewählten 16 Frauen wählen aus ihrer Mitte die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen. Danach wählt der Senat in Gruppenwahl die Senatsfrauenkommission, d.h. je 2 Kandidatinnen der Statusgruppen von den verbliebenen Gruppenrepräsentantinnen.

Gleichzeitig sind auch die Wahlen zum Senat, Konvent, zu den Fachbereichsräten sowie für das StudentInnenparlament und allen Senatskommissionen.

Es hat sich immer wieder gezeigt, wie wichtig es ist, daß Frauen in den Gremien vertreten sind, damit Entscheidungen an der BUGH auch von Frauen mitgetroffen werden.

Daher wollen wir Frauen aus allen Statusgruppen auffordern, für die Wahlen zu kandidieren, bzw. ihre Vertreterinnen zu wählen.

Für die Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen aus Medizin Technik und Verwaltung sind Vollversammlungen im Mai geplant.

Sonya Schneider

PS.: Bei Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie die Wahlausschreibung oder fragen Sie ihre Frauenbeauftragten.

## **Welche Studentin hat Interesse für das Amt der studentischen Frauenbeauftragten zu kandidieren?**

Wie Ihr bei der Durchsicht der Helene sicherlich schon mitbekommen habt, sind in der Zeit vom **20. – 22. Juni Wahlen an der BUGH**. Dort werden auch die studentischen Vertreterinnen für die Senatsfrauenkommission und die studentische Frauenbeauftragte gewählt.

Es fehlen aber noch Kandidatinnen, bzw. Studentinnen, die Interesse haben in der Senatsfrauenkommission mitzuarbeiten oder für das Amt der studentischen Frauenbeauftragten kandidieren wollen !

Ich werde jetzt kurz berichten, was ich als studentische Frauenbeauftragte gemacht habe, damit Ihr Euch vorstellen könnt, welche Aufgaben eine studentische Frauenbeauftragte hat:

Zunächst ist es wichtig, als studentische Frauenbeauftragte Ansprechpartnerin für die Studentinnen zu sein. Dazu ist es sinnvoll, einmal in der Woche eine Sprechstunde anzubieten und einen Austausch mit dem autonomen Frauen- Lesben-Referat zu haben.

Aufgrund der "Grundsätze zur Frauenförderung" haben die Frauenbeauftragten eine beratende Funktion in Berufungskommissionen wenn Bewerbungen von Frauen vorliegen. Bisher wurden die Berufungskommissionen unter den Frauenbeauftragten aufgeteilt, da

---

es eine allein nicht schaffen kann. Die Teilnahme an Berufungskommissionen ist aber nicht nur viel Arbeit, sondern auch sehr interessant.

Darüber hinaus liegt es an der jeweiligen Frauenbeauftragten, wie sie ihr Amt inhaltlich füllt. Für mich war es sehr wichtig, ein Frauenvorlesungsverzeichnis anzubieten, das es jetzt immerhin schon seit drei Semestern gibt. Ich wäre auch ein wenig traurig, wenn es mit dem Ende meiner Amtszeit kein Frauenvorlesungsverzeichnis mehr geben würde!

Gemeinsam mit dem autonomen Frauen- Lesben-Referat und anderen interessierten Frauengruppen an der BUGH haben wir jeweils zum Semesteranfang ein Frauencafé angeboten. Das sollte insbesondere dazu dienen, miteinander in Kontakt zu kommen und die Frauengruppen an der Uni vorzustellen.

Das Büro der Frauenbeauftragten veranstaltet zusammen mit der Senatsfrauenkommission jährlich ein Kolloquium zur Frauenforschung, an dessen inhaltlicher und organisatorischer Durchführung ich mich ebenfalls beteiligt habe.

Tja, da war bestimmt noch das eine oder andere, aber ich denke für einen "Einblick" ist es ausreichend und hoffentlich nicht abschreckend.

Das alles klingt nach viel Arbeit. Ist es auch zeitweise. Daher wird die Tätigkeit der studentischen Frauenbeauftragten auch mit einem studentischen Hilfskraftvertrag über 19,5 Stunden vergütet. Die **Amtszeit aller Frauenbeauftragten beträgt zwei Jahre und beginnt am 1. Oktober 1995.**



Es ist auch möglich, daß Studentinnen dieses Amt nur für ein Jahr innehaben. Überlegt es Euch mal, und wenn ihr Fragen dazu habt, **kommt ins Büro der Frauenbeauftragten (0.11.27).**

Sonya Schneider

## Wi(e)der die Frauenforschungsprofessur im Fachbereich Wirtschaftswissenschaft ...

Die zweimalig erfolglosen Ausschreibungen der C4-BWL Professur aus dem Netzwerk Frauenforschung mit dem Schwerpunkt Produktionswirtschaft führten in der FBR Sitzung vom 30. Januar 1995 zu einem Umwidmungsbeschuß - für eine inhaltliche Ansiedlung im Bereich Planung/Organisation. Im Bericht des Dekans wurde auf der Sitzung des 24. April 1995 berichtet:

"Nach Beschluß des Rektorats und Zustimmung des Ministeriums WF/NRW ist diese Professur nochmals wie bisher auszuschreiben. Der Umwidmungsantrag des FB 6 wurde abgelehnt. Der FBR soll hierfür einen aktuellen Ausschreibungsantrag stellen."

(Auszug aus dem Protokollentwurf der 16. Sitzung des FBR vom 24. April 95)

Die permanenten Versuche, die Einrichtung einer Frauenforschungsprofessur zu unterbinden, nehmen zwar allbekannte, aber weiterhin kritisierbare Formen an. Die Veränderung von Informationen oder die Sinnprozeption, die vom Ministerium zum Rektorat und weiter zum Dekan/Fachbereich erfolgt, ist bemerkenswert. So wird aus dem Hinweis des Ministeriums (sh. nebenstehendes Schreiben vom WM/NRW vom 14. März 1995), daß "eine erneute Ausschreibung mit dem bisher vorgesehenen Aufgabengebiet (Produktionswirtschaft, Anm. der Autorinnen) angesichts der unzureichenden Bewerberinnenlage nicht in Betracht kommt...", in der Sprachregelung des Rektorats/Dekans(?) eine Zustimmung des Ministeriums zur Beibehaltung der produktionswirtschaftlichen Orientierung der beantragten Stelle. Aus der Aufforderung "eine Umwidmung in eine andere wirtschaftswissenschaftliche Fachrichtung mit einem günstigeren Bewerberinnenpotential" zu überdenken, wurde in der Interpretation des Rektorats/Dekans (?) eine Ablehnung des Umwidmungsantrages. Aus der Alternative, die das Ministerium zwischen Umwidmung oder Rückgabe der Netzwerk Frauenforschungsstelle anbietet, wurde auf dem beschwerlichen Wege der institutionellen Kommunikation die dezente Bitte an den Fachbereich, die Stelle doch erneut mit Schwerpunkt Produktionswirtschaft zu beantragen. Nicht nur diese mikropolitischen Prozesse zu bearbeiten - die sicherlich viel mit dem Geschlechterverhältnis in Organisationen zu tun haben - wäre eine spannende Aufgabe dieser Professur im Bereich Unternehmensplanung. Also, weiter so "Jungs" ! Bietet uns das Lern- und Forschungsfeld für unsere zukünftigen Frauenforschungsprofessuren. Diese Chance wird wahrscheinlich durch die gegenwärtige Hampelei und zukünftiges aktives Aussitzen als lila Kelch an Wuppertal vorbeigehen. Wir werden von der negativen Dialektik dieses Prozesses in unserer Vita profitieren.

Arbeitskreis Ökonominnen.



**19. BUNDESKONGRESS ENTWICKLUNGSPOLITISCHER AKTIONSGRUPPEN**

**BUKO 25.-28. MAI 1995 WUPPERTAL**

Die Vision einer „nachholenden Entwicklung“ der sogenannten Dritten Welt verblaßt mehr und mehr. Vielen wird immer klarer, daß die Privilegien des „weißen Mannes“ nicht auf alle Menschen ausgedehnt werden können, weil sie ohne sexistische und rassistische Ausbeutung gar nicht realisierbar wären - von den ökologischen Folgen ganz zu schweigen.

Viele Gruppen erkennen mittlerweile den systemstabilisierenden Charakter auch alternativer „Entwicklungspolitik“. Wo aber sind die Alternativen für die praktische, politische Alltagsarbeit? Wir brauchen eine Neubestimmung der internationalistischen Arbeit jenseits des Entwicklungsdenkens. Die bislang unhinterfragten Standards von Fortschrittlichkeit und „Entwicklung“ müssen in Frage gestellt werden.

Der Kongreß wird nicht die theoretische Analyse der westlichen Dominanz über die „Dritte Welt“ in den Vordergrund stellen. Stattdessen werden wir Fragen nach unserer Lebens- und politischen Arbeitserfahrung aufwerfen.

Die Unterdrückung von Frauen durch Männer wird als zentrales Merkmal patriarchaler Verhältnisse in allen Foren und Arbeitsgruppen Thema sein - ohne dabei außer acht zu lassen, daß sich patriarchale Dominanzstrukturen nicht auf das Geschlechterverhältnis reduzieren lassen.

**VERANSTALTUNGSORT**

Die börse, Viehhofstr. 125,  
42117 Wuppertal

**BEGINN**

Donnerstag, 25. Mai '95, 16.00 Uhr

**PROGRAMM UND ANMELDUNG**

BUKO Nernstweg 32-34,

22765 Hamburg oder

Informationsbüro Nicaragua e.V.

Telefon 0202-30 00 30,

Postfach 10 13 20, 42013 Wuppertal

**FOREN**

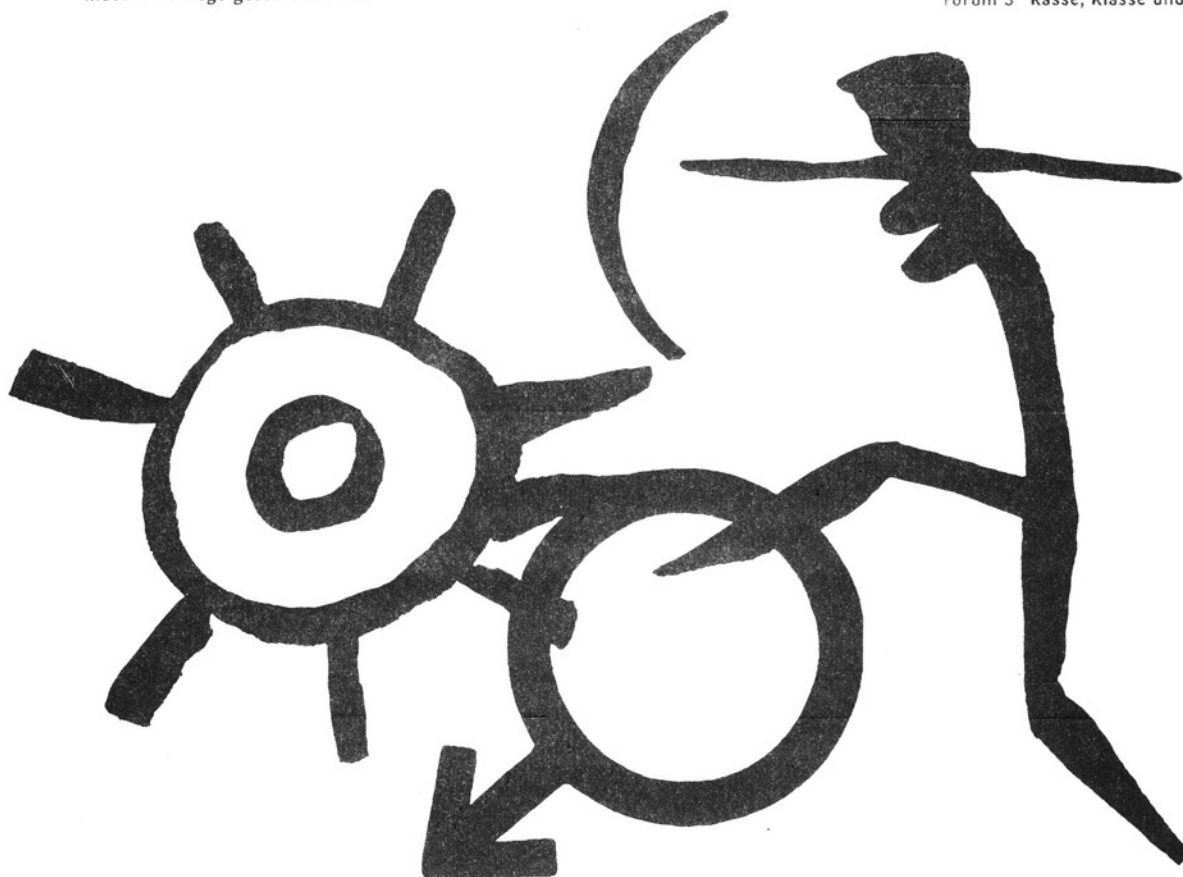
Forum 1 „Fluchtursachen vor Ort bekämpfen“?

Forum 2 „Demokratische Verhältnisse weltweit durchsetzen“?

Forum 3 Sichtwechsel

Forum 4 „Nachhaltige Entwicklung“ - Eine Wende in der Entwicklungspolitik?

Forum 5 Rasse, Klasse und Geschlecht





# Veranstaltung im Oktober 1995

## **Veranstaltungshinweis:**

Wuppertaler Frauenprojekte und -bildungseinrichtungen führen vom 6. - 13. 10. 1995 die Wuppertaler Frauenbildungswoche durch. Das Projekt Offene Frauenhochschule und Frauen lernen und forschen gemeinsam e.V. beteiligen sich - neben dem Thema Frauen und Bildung - mit dem **Themenschwerpunkt:**  
**"Frauen und Lesben im Nationalsozialismus"**  
in Zusammenarbeit mit dem FORUM e.V.

### **Samstag, 7.10.**

Aimée und Jaguar,  
Lesung von Erica Fischer, Köln  
und  
Lesben im Nationalsozialismus,  
Vortrag von Claudia Schoppmann, Berlin

### **Dienstag, 10.10.**

Zarah Leander und Marlene Dietrich - ein Vergleich ihrer unterschiedlichen Wege während des Nationalsozialismus,  
Vortrag mit Musikbeispielen von Sabine Giesbrecht, Osnabrück (angefragt)

### **Donnerstag, 12.10.**

Frauen/Lesben im Nationalsozialismus:  
Opfer und Täterin, Handelnde und Entscheidende,  
Vortrag von Ulrike Janz, Bochum

Alle Veranstaltungen beginnen um 20.00 Uhr und finden im FORUM e.V., Arrenbergerstr. 100 statt.

Wenn ihr unsere Arbeit unterstützen wollt, ist dies möglich mit einer projektbezogenen Spende oder mit einer Fördermitgliedschaft bei "Frauen lernen und forschen gemeinsam e.V."  
Spenden und Beiträge sind steuerlich abzugsfähig.

\*Bankverbindung für das Projekt OFH:  
Frauen lernen und forschen gemeinsam e.V., OFH,  
Postbank Essen, BLZ 360 100 43, Kto.-Nr. 122 56 - 434

\*Bankverbindung des Vereins:  
Frauen lernen und forschen gemeinsam e.V.,  
Postbank Essen, BLZ 360 100 43, Kto.-Nr. 4705 87 - 431

Veranstaltung im November 1995

Rhetorik - Workshop +

Atem-, Stimm- und Sprechübungen

Eigenes Redeprofil erfahren und erweitern - Hilfen gegen Lampenfieber - Körpersprache und andere Ausdrucksmittel - Freie Rede



**ORT:**

AVMZ, Raum wird im Oktober  
bekanntgegeben

**TERMINE:**

Donnerstag, dem 2. 11. 1995  
13.00 h - 17.00 h  
+ Freitag, dem 3. 11. 1995  
9.00 h - 17.00 h

Referentin: Beate Eichler-Saile

Die Teilnehmerzahl ist auf 16 begrenzt. Die Anmeldung erfolgt (für Mitarbeiterinnen der BUGHW) über Dez. 4.1 (Tel. 2193). - Anmeldeschluß: 25. 10. 95



# WANTED

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

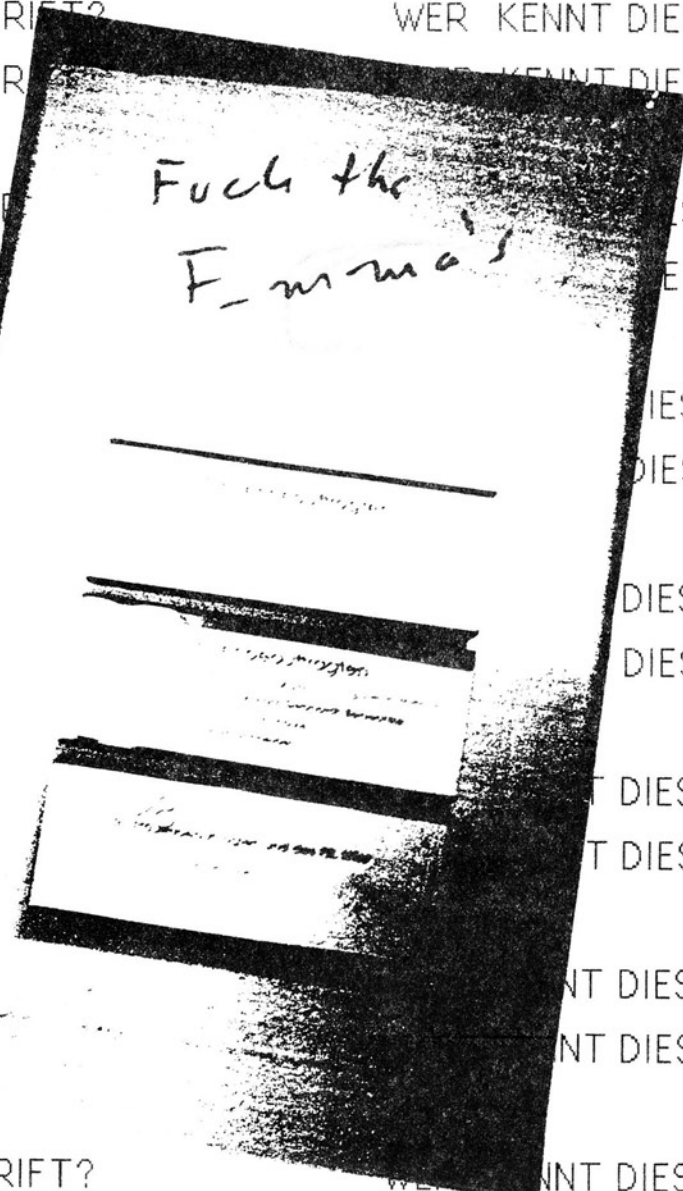
WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?

WER KENNT DIESE SCHRIFT?



PLEASE, TAKE SOME CLASSES IN ENGLISH GRAMMER !!!