Vin aktive hulum



Vorwort - Freude über "Die aktive Helene" S. 3	Geschichtchen aus der Senatssitzung S. 14	Öffnungszeiten des Frauen- büros
Amtswechsel S. 4	Senatoren contra Frauen- förderung	Literatur von und über Frauen
Die neuen Frauenbeauf-	S. 16	S. 26
tragten S. 4	Frauenförderung verfas- sungswidrig S. 16	Buchkritik: Sabine Deitmer: Auch bra- ve Mädchen tun's, Mordge-
Senatsfrauenkommission S. 5	Hochschulstipendien für	schichten
Frauen in der Senatsfrauenkommission	Wissenschaftlerinnen S. 17	S. 27 Weihnachtsgruß
S. 6	Förderung von Frauen im Rahmen des zweiten Hoch-	S. 28
Frauen in den Personalräten S. 7	schulsonderprogramms S. 17	
Frauenparkplätze S. 8	Fort- und Weiterbildung für Familienfrauen S. 20	
Stimmen zu den Frauen- parkplätzen S. 9	Auch ein Beitrag zur Asyl- problematik: Die Beschnei-	
Kein Mutterschutz für stu- dentische Hilfskräfte	dung von Mädchen S. 21	
S. 10	Ingenieurinnen-Treffen des VDI in Stuttgart	
In der Probezeit schwanger: Kein Kündigungs-	S. 22 Arbeitskreis Wissenschaft-	
grund S.11	lerinnen S. 23	
Verbesserungen nicht nur für Frauen	Frauen und Alkohol -	
S. 11	(k)ein Thema S. 24	
Erster Frauenbericht der Hochschule liegt vor	Vom Nutzen der Differenz - Schwierigkeiten im Um-	
S. 12 Zum Stand der Behandlung	gang mit Unterschieden un- ter Frauen	
des Frauenförderplans an der BUGH	S. 25	
S. 13	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	

S. 25

Die aktiven Frauen

Vorwort

- Freude über "Die aktive Helene"

Endlich! Der Bann scheint gebrochen zu sein, wir haben neue Mitarbeiterinnen für die Helene!

Nach vielen verzweifelten und erfolglosen Aufrufen haben sich nun Mitstreiterinnen gefunden.

Die gezeigten Aktivitäten waren so groß, daß nicht alle Artikel in dieser Helene veröffentlicht werden können.

Um unsere Freude besonders deutlich zu machen, haben wir die neue Ausgabe unserer Zeitung zu Ehren unserer neuen Mitarbeiterinnen "Die aktive Helene" genannt.

Wir hoffen, daß den Leserinnen der frische Wind, der nun hoffentlich durch die gesamte Uni weht, gefällt.

Bei uns wächst die Spannung auf die kommenden Reaktionen. Sie werden doch kommen, oder......? Alle Artikel, die in der Helene erscheinen, sind namentlich gekennzeichnet. Hiermit stellen wir uns als neues Team selbst vor.

Die Mitarbeiterinnen der Redaktionsgruppe sind im Impressum genannt.

Wir alle freuen uns über Anregungen, konstruktive Kritik und Diskussionsbereitschaft.

Wie immer wünschen wir viel Spaß beim Lesen, ergiebiges Nachdenken, vielseitiges Weiterempfehlen und jede Menge Kommentare.

Auch wenn wir über enorme Aktivitäten berichtet haben, heißt das nicht, daß weitere Mitarbeiterinnen nicht willkommen sind.

Also: Auf, auf Frauen!

Gabriele Hoeborn

Impressum

Herausgeberinnen: Frauenbeauftragte und Senatsfrauenkommission der BUGH Wuppertal

Redaktion: Hadumod Bartölke Claudia Görlich Dr. Gabriele Hoeborn Annelie Rood-Donner Vera Thönnes Micaela Wolff

Anschrift: Frauenbüro BUGH Wuppertal O.-11.28, Tel. 439-2903 Gaußstr. 20, 5600 Wuppertal 1

V.i.S.d.P.: Hadumod Bartölke Vera Thönnes Dr. Gabriele Hoeborn

Druck: Universitätsdruckerei Wuppertal

Für namentlich gekennzeichnete Artikel sind die Autorinnen selbst verantwortlich.

Amtswechsel

Seit dem 1. Oktober 1991 hat die BUGH eine neue Frauenbeauftragte - Dr. Margot Gebhardt-Benischke. Sie ist meine Nachfolgerin.

Auch bei den stellvertretenden Frauenbeauftragten hat es einen Wechsel gegeben. Die studentische Vertreterin Petra Wagner hat sich ebenfalls nicht wieder zur Kandidatur gestellt.

Ihre Nachfolgerin ist Vera Thönnes.

Hadumod Bartölke ist auch in dieser Amtszeit wieder stellvertretende Frauenbeauftragte. Durch sie und die beiden Mitarbeiterinnen Claudia Görlich und Jutta Eisenhammer bleibt die Kontinuität im Frauenbüro gewahrt.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen, um mich von allen Frauen der BUGH als Frauenbeauftragte zu verabschieden.

Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten ist außerordentlich vielseitig und arbeitsintensiv. Ich mußte für mich feststellen, daß ich entweder Frauenbeauftragte sein oder mich wissenschaftlich weiterqualifizieren kann. Beides zur gleichen Zeit ist nicht zu verwirklichen.

Wie diese Entscheidung ausfiel, war eingangs zu lesen.

Für das Vertrauen, das Sie/Du mir und auch anderen Mitarbeiterinnen entgegengebracht haben/hast, möchte ich mich herzlich bedanken. Ich hoffe und glaube, daß Sie /Du mit meiner Nachfolgerin genauso gut zusammen arbeiten werden/wirst.

Über unsere gemeinsame Arbeit als Frauenbeaufragte berichten wir ausführlich in dem Artikel "Frauenbericht".

Gabriele Hoeborn

Die neuen Frauenbeauftragten stellen sich vor:

Margot Gebhardt-Benischke, Dr. iur.

Ich gehöre seit 1977 der BUGH Wuppertal als akademische Oberrätin mit überwiegenden Lehraufgaben an. Ich vertrete hier die Studiengänge Sozialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften, die Rechtsgebiete Bürgerliches Recht, Arbeits- und Familienrecht.

Von 1980 bis Herbst 1991 war ich stellvertretende Vorsitzende des Personalrats der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten. Von dieser Funktion, in der ich unter anderem für das Ressourt "Gleichstellungsfragen" zuständig war, bin ich nach der Wahl zur Frauenbeauftragten zurückgetreten, um mich voll auf die neue Aufgabe konzentrieren zu können.

Die Neuen

Hadumod Bartölke

Ich war schon in der vergangenden Periode stellvertretende Frauenbeauftragte und wurde wiedergewählt.

Ich bin nichtwissenschaftliche Angestellte in der Bibliotek und seit 17 Jahren an unserer Universität. Vorher war ich an der TH Clausthal-Zellerfeld, an der University of Michigan, Ann Arbor, USA, und am Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum in Nürnberg. Ich habe mich für meine zweite Amtszeit zu 100% meiner Teilzeitarbeit freistellen lassen.

Vera Thönnes

Ich studiere Deutsch und Technik auf Lehramt für die Sekundarstufe I und habe mich fast während des gesamten Studiums in der studentischen Selbstverwaltung engagiert. Dies umfaßt sowohl die Arbeit in der Lehramtsfachschaft, die Arbeit im autonomen Frauen-/Lesbenreferat als auch die Arbeit als Fachschaftsreferentin im AStA.

Ich bin seit einem Jahr Mitglied im Senat der BUGH Wuppertal und wurde auch für diese Periode wiedergewählt. Die letzten zwei Jahren war ich Mitglied in der Senatsfrauenkommission.

Senatsfrauenkommission

Aus den gewählten Gruppenrepräsentantinnen wurden vom Senat 7 Frauen in die Senatsfrauenkommission bestellt.

Aufgabe der Senatsfrauenkommission ist im wensentichen die Unterstützung der Frauenbeauftragten und ihrer Arbeit.

In ihrer Sitzung am 12.11.91 hat die Senatsfrauenkommission sich selbst in Absprache mit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen folgende Arbeitsschwerpunkte gesetzt:

Frauenförderplan

Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und Vertreterinnen der beiden Personalräte den Frauenförderplan überarbeitet.

2. Redaktionsgruppe Zeitung Diese Redaktionsgruppe hat die Aufgabe, die einzelnen Artikel zu koordinieren. Artikel oder Cartoons für die Helene werden im Frauenbüro gesammelt, sie können auch bei Claudia Görlich oder Hadumod Bartölke abgegeben werden.

3. Kolloquien

Da die Kolloquien-Reihe, die vor zwei Jahren ins Leben gerufen wurde, weitergeführt werden soll, wurde auch zu diesem Arbeitsschwerpunkt eine Arbeitsgruppe gebildet. Ansprechpartnerinnen sind Margret Berki oder Gabriele Hoeborn.

4. Satzung

Diese Arbeitsgruppe erarbeitet eine Satzung bzw. eine Geschäftsordnung für die Senatsfrauenkommission.

5. Projektgruppe Nichtwissenschaftlerinnen

Da die Nichtwissenschaftlerinnen zu bedenken gegeben haben, daß ihre Interessen nicht adäquat vertreten werden, wurde angeregt und beschlossen, eine Projektgruppe Nichtwissenschaftlerinnen als Arbeitsgruppe der Senatsfrauenkommission zu gründen. Die Senatsfrauenkommission wird ab der nächsten Sitzung sowohl in nichtöffentlicher als auch in öffentlicher Sitzung tagen. Die Termine für die öffentlichen Sitzungen werden wie bisher per Aushang durch das Frauenbüro bekanntgegeben. Wir hoffen, daß daran möglichst viele interessierte Frauen teilnehmen.

Gabriele Hoeborn

und hat dieses Amt über die Amtsperiode vom 1.10.89 bis 30.9.91 ausgeübt. Wissenschaftlich beschäftigt sie sich mit Sicherheitsbetrachtungen zu Talsperrenanlagen; dies ist auch Inhalt ihrer Habilitation, an der sie zur Zeit arbeitet.

Erreichbar in: T.-13.15

Tel.: 2058

Margret Berki

Margret Berki, geboren und aufgewachsen in Lübeck. Nach dem Abitur Studium der Anglistik an den Universitäten Kiel und Freiburg im Breisgau. Realschullehrerin in Schleswig-Holstein. Nach dem zweiten Staatsexamen zweijähriger Aufenthalt in USA. Davon ein Jahr Lehrerin für Deutsch als Fremdsprache an einer High School im Bundesstaat Massachusetts, ein Jahr Mitarbeiterin am neu gegründeten Goethe-Institut, dem German Center in Boston. Rückkehr nach Deutschland. - Später neun Jahre an der Europaschule in Varese/Italien. (Es gibt inzwischen neun solcher internationaler Schulen für Kinder von Bediensteten an Institutionen der Europäischen Gemeinschaft.) Lehrerin für Englisch als Fremdsprache in deutschen, französischen, italienischen und niederländischen Klassen. - Von 1980 bis 1989 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der BUGH Wuppertal im Fachbereich 5 in den Fächern Asthetik und Kulturvermittlung. Schwerpunkt der Tätigkeit: Übersetzungen aus dem Englischen, Italienischen und Französischen, Seit 1989 im AVMZ. Tätigkeit: Dokumentation. -Verheiratet mit einem gebürtigen Ungarn (naturalisierter Franzose), Rechtsanwalt für internationales Recht.

Das Problem der Gleichberechtigung hat sich für mich in all meinen Berufsjahren aufgrund des hohen Frauenanteils im Lehrerberuf weder im In- noch im Ausland je gestellt. Erst hier an der Universität Wuppertal wurde das Problem für mich dadurch thematisiert, daß ich mich in einer von einzelnen Männern persönlich abhängigen Position befand und befinde. Seitdem mir bewußt geworden ist, daß Gleichbehandlung von Frauen an Hochschulen keineswegs eine Selbstverständlichkeit ist, beschäftige ich mich mit Frauenpolitik.

Erreichbar in: T.-10.10,Tel.: 2891

Folgende Frauen wurden in die Senatsfrauenkommission gewählt:

Dr.-Ing. Gabriele Hoeborn (Vorsitzende)

Dr.-Ing. Gabriele Hoeborn ist Oberingenneurin im Fachbereich Sicherheitstechnik am Fachgebiet Systematische Sicherheitswissenschaft. Sie war die erste Frauenbeauftragte der BUGH Wuppertal

Die Neuen

Christiane Breidenstein-Böttcher

Fast 20 Jahre habe ich meine drei Kinder großgezogen, habe in verschiedenen Städten Deutschlands gelebt und an den jeweiligen Volkshochschulen Englisch und Französisch, aber auch Deutsch für AusländerInnen, unterrichtet. Dann entheiratet.

Seit acht Jahren ganztägig berufstätig und zwar als Fremdsprachensekretärin.

Zuerst in Düsseldorf an den Unikliniken, seit zwei Jahren hier (Wiwi). Zum zweiten Male geheiratet.

Jetzt sehe ich bei den nichtwissenschaftlichen Angestellten einiges, was nicht so läuft, wie es laufen könnte und habe mich daher entschlossen, bei der Senatsfrauenkommission mitzuarbeiten. Hobby: Musik

Erreichbar in: M.-13.17

Tel.: 2462

Christine Loos

29 Jahre alt, hat zwei Kinder im Alter von 11 und 9 Jahren, die sie allein erzieht. Christine Loos hat das Abitur auf dem zweiten Bildungsweg (Berg. Kolleg) gemacht. Jetzt studiert sie im 7. Semester Sicherheitstechnik im FB 14 mit Schwerpunkt Arbeitssicherheit.

Erreichbar über das Frauenbüro in: O.-11.27

Tel.: 2903

Annelie Rood-Donner

Annelie Rood-Donner, geb. am 12.1.59 in Wuppertal. Nach dem Abitur Lehramtsstudium Sport und Geschichte für die Sekundarstufe I und II in Wuppertal mit Abschluß der Ersten und nach der Referendarzeit des Zweiten Staatsexamens; seit 1987 ohne Anstellung im Schuldienst.

Seit September 1990 Reg.Ang. vormittags im FB 13 (Elektrotechnik) und nachmittags im FB 3 (Erziehungswissenschaft)

Erreichbar in: K.-01.18 oder S.-14.13

Tel.: vormittags 3026 und nachmittags 2270

Erreichbar in: Z.-02.14, Tel.: 2722

Petra Wagner

26 Jahre, Studentin der Sozialwissenschaften, z.Zt. im Diplom-Streß.

Bis 30.9.1991 stellvertretende Frauenbeauftragte aus der Gruppe der Studentinnen, nun studentisches Mitglied in der Senatsfrauenkomision; neuerdings Mitarbeit in der Offenen Frauenhochschule. Arbeitsschwerpunkte: Studentinnenangelegenheiten, Wiss. Nachwuchsförderung, Erarbeitung des 1. Frauenförderplanes für die BUGH Wuppertal.

Erreichbar über das Frauenbüro in: O.-11.27, Tel.: 2903

Prof. Dr. Gudrun Satory

Sie ist seit 1987 an der BUGH Wuppertal als Universitätsprofessorin im Fachbereich 3, Klinische Psychologie tätig.

Vorstellung der neuen Frauen in den Personalräten:

Monika Schiffgen

Monika Schiffgen ist seit dem 1.10.91 stellvertretende

Vorsitzende des Personalrats der nichtwissenschaftlich Beschäftigten und für diese Aufgabe freigestellt.

Die gelernte Groß- und Außenhandelskauffrau mit Abschluß als staatlich geprüfte EDV-Betriebswirtin ist seit 1983 in der Hochschule beschäftigt, die letzten 5 1/2 Jahre arbeitete sie im Personaldezernat und war für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte zuständig.

Karin Froschek-Voigt

ist seit dem 1. August 1991 die erste stellvertretende Vorsitzende des Personalrats der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten. Sie war vorher (seit Mai 89) im FB 6 (Wirtschaftswissenschaften) in Lehre und Forschung tätig. Als Absolventin des 2. Bildungsweges studierte sie in den 70er Jahren Betriebswirtschaft und Lehramt der Sekundarstufe II für Berufsbildende Schulen in Köln und Wuppertal. Während des 2. Studiums machte sie sich sebständig als Beraterin für Organisations- und Personalentwicklung. Diese Tätigkeit führt sie auch jetzt, neben ihrer halben Universitätsstelle. fort.

Schwerpunkte ihrer Arbeit als Personalrätin sieht sie u.a. in Fragen der Frauenförderung, neuen Techniken und Datenschutz.



Frauenparkplätze

Laut vorläufigem Erlaß des Ministeriums für Bauen und Wohnen NW vom 4.1.91 sollten vorerst in geschlossenen Parkhäusern mindestens 5 % aller Parkplätze als Frauenparkplätze eingerichtet werden, d.h. für Wuppertal mindestens 80 Parkeinheiten.

Daraufhin sind im SS 91 auf folgenden Ebenen in den Parkhäusern der BUGH Wuppertal Frauenparkplätze eingerichtet worden, und zwar im PA die oberen beiden Ebenen mit 46 Einheiten und in PC die Ausfahrtsebene mit 44 Einheiten. Insgesamt stehen also zur Zeit 92 Einstellplätze zur Verfügung.

In der vorlesungsfreien Zeit zwischen SS 91 und WS 91/92 sollten die Frauenparkplatzebenen weiß gestrichen werden. - Leider haben jedoch die Wände immer noch eine dunkle undefinierbare Farbe, die die Räume noch dunkler erscheinen läßt.

- Leider sehen sich weder die Hochschule und It. Aussage des Kanzlers auch nicht das Stadthochbauamt Wuppertal noch das Ministerium in der Lage, die erforderlichen 130.000,-- DM für den Anstrich zur Verfügung zu stellen. An vielen anderen Hochschulen unseres Landes ist dies - wenn auch mit Schwierigkeiten - längst erfolgt.

Nun hat sich zusätzlich bei mehreren Kontrollgängen herausgestellt, daß etwa ein Drittel aller Autos, die auf Frauenparkplätzen stehen, keine Parkausweise sichtbar

nach Brigitte 8/90

Für die Sicherheit der Frauen auf diesen Ebenen ist bislang allerdings nur unvollständig gesorgt worden: in ihren Wagen haben, d. h. Männer stehen auf diesen Plätzen. Es hat sich aber auch herausgestellt, daß noch nicht alle Frauen - teilweise aus

Frauenparkplätze

Unkenntnis - ihre Ausweise abgeholt haben.

Also für Frauen, die an unserer Hochschule neu sind:

Zur Kennzeichnung aller Autos von Frauen wurden Parkausweise ausgegeben, die (gut sichtbar) in den Wagen gelegt werden sollen. Sie werden für Mitarbeiterinnen im Frauenbüro O.11.27 und für Studentinnen im Frauen-/Lesbenreferat des AStA ausgegeben. Bitte holen Sie sich Ihre Parkausweise!

Beschwerden über Belästigungen und Männer, die auf Frauenparkplätzen parken, werden im Frauenbüro gesammelt.

Hadumod Bartölke

Stimmen zu den Frauenparkplätze

"Wenn ich die Absicht hätte, eine Frau zu belästigen, würde ich mich jetzt an die Frauenparkplätze halten. Da hat man dann die freie Auswahl." Wütendes Mensagepräch zwischen zwei Männern am Ende des SS 1991:

"Gestern Abend mußte ich von der Unikneipe aus mit dem Taxi nach Hause fahren, weil das Parkhaus A, in dem ich den Wagen abgestellt hatte, bereits abgeschlossen war. Nochmal bin ich nicht so blöd und halte die Frauenparkplätze auf der oberen Etage frei; hier sind die PKWs ständig zugänglich. Es kann sowieso keiner kontrollieren, ob da Mann oder Frau parkt."

"Da die Frauen jetzt ja reservierte Parkplätze haben, dürfen auf den anderen Plätzen nur noch Männer parken."

"Das ist kein Frauenparkplatz; das ist ein Witz ..."

"Ne Du, ich fahr jetzt nicht weg. Ich weiß nicht, ob Du das verstehst, aber ich hab' heute nacht hier geschlafen, und da war ich auch ein bißchen schutzbedürftig - verstehst Du das, ey?"

"Klar bin ich für Frauenparkplätze, denn jeder sollte wissen, wo man reife Pflaumen umsonst pflücken kann."

"Gut, daß es Frauenparkplätze gibt. Wenn man weiß, wer sich dort hinstellt, spart man es sich, lesbische Hühner anzumachen."

"Wenn man schon Frauenparkplätze einrichtet, dann sollten sich die Weiber wenigstens dran halten."

"Weg mit den reservierten Parkplätzen für Weiber, schließlich wollen sie ja auch für emanzipiert gehalten werden, sonst wären sie ja nicht an der Uni."

Franziska Becker

"Wer auf Gleichberechtigung besteht, darf sich nicht ein besonderes Stück vom Kuchen abschneiden wollen. Darum weg mit den Frauen(?)parkplätzen."

"Frauen wollen nur <u>einen</u> Parkplatz bekommen: den Schoß des Mannes."

"Frauen sind wie Fliegen: Sie wollen von allem das Beste, aber sich nicht dafür revangieren."

Diese Äußerungen wurden notiert von Annelie Rood-Donner, Katja Ries und Vera Thönnes. Diese Zitate diskreditieren sich ohne Kommentar von selber.

Kein Mutterschutz für studentische Hilfskräfte?

In der Bundesrepublik haben alle Arbeitnehmerinnen ein Anrecht auf Inanspruchnahme der gesetzlichen Regelungen zum Mutterschutz. Die Schwangerschaft einer Frau ist nicht nur kein Grund, ein bestehendes Arbeitsverhältnis von Seiten des Arbeitgebers zu kündigen, sie darf vielmehr auch nicht zur Ablehnung einer qualifzierten Bewerberin für eine zu besetzende Stelle führen.

Studentische Hilfskräfte sind hier allen anderen Arbeitnehmerinnen rechtlich völlig gleichgestellt. Allerdings ermöglicht eine Besonderheit des Arbeitsvertrages die Aushöhlung dieser Schutzvorschriften: Da Hilfskraftverträge prinzipiell nur befristet abgeschlossen werden und keiner besonderen Kündigung bedürfen, kann das Vertragsverhältnis noch während der Schwangerschaft auslaufen. Wenn der Arbeitsvertrag also nicht rechtzeitig verlängert wird, fällt die Zeit des Mutterschutzes nicht mehr in den Zeitraum eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses.

Dies wirkt sich maßgeblich auf die Höhe des Mutterschaftsgeldes aus: Bei einem 19 Stunden-Vertrag erhält die Studentin von der 6. Woche vor der Geburt bis zur 8. Woche nach der Entbindung rund 30 DM Mutterschaftsgeld pro Tag. Hiervon übernimmt die Krankenkasse 25 DM pro Tag, den Rest zahlt der Arbeitgeber dazu. Besteht jedoch kein Arbeitsverhältnis, so zahlt die Krankenkasse nur einmalig 150,- DM.

die betroffenen Frauen ihren Anspruch auf verlängerten Krankenschutz, der nach zweijährigen ununterbrochenen Dienstverhältnissen gewährt wird.

Ein Dekan der hiesigen Gesamthochschule legte einer schwangeren studentischen Hilfskraft trotzdem nahe, ihren Arbeitsvertrag nicht weiter zu verlängern, da sie in nächster Zeit als Arbeitskraft nicht zur Verfügung stehe. Erwerbsarbeit und Mutterschaft sind, so die männliche Mehrheitsmeinung, sorgfältig voneinander zu trennen. Die angebliche Fürsorge gegenüber der werdenden Mutter entpuppt sich jedoch als eine massive Diskriminierung weiblicher Lebensentwürfe. Als die betroffene Studentin darauf drängte, daß ihr Arbeitsvertrag, wie zu Beginn der Einstellung zugesagt, um ein weiteres halbes Jahr verlängert werde, stieß sie genau auf diese Doppelmoral.

Mit dem zwischenzeitlichen Verlust des Erwerbseinkommens vermindert sich schließlich auch das Weihnachtsgeld entsprechend oder wird gar nicht ausgezahlt, wenn der Arbeitsvertrag zum Ende des Jahres nicht mehr besteht. Außerdem verlieren

Mutterschutz

Man sei nun einmal nicht in der Lage, bei der Einstellung von studentischen Hilfkräfte persönliche Lebensumstände zu berücksichtigen, ließ der Dekan die Studentin schriftlich wissen. Auf Anfrage der Frauenbeauftragten bestätigte der Professor noch einmal, schulleitung von ihrer Geschichte in Kenntnis. Mit zweimonatiger Verspätung flatterte ihr schließlich der zu Beginn des Jahres versprochene Verlängerungsvertrag auf den Tisch - kommentarlos und bereits vom Dekan unterschrieben.

nis übernommen, so ist dies unzulässig und treuewidrig.

Denn auch während der Probezeit genießt eine werdende

Mutter nach dem Grundgesetz eine möglichst "lückenlose Obhut."

daß eine Schwangerschaft aus seiner Sicht kein Grund sei, eine Bewerberin einzustellen. Genau hier aber betrat der Familienvater dünnes Eis. Indem er eine Verpflichtung zur Einstellung aus persönlichen Gründen (zu Recht) weit von sich wies, gab er indirekt zu verstehen, daß ihn eben dieser private Lebensumstand bewogen hatte, die fachlich qualifizierte Frau als studentische Hilfskraft abzulehnen.

Der Studentin blieb zweierlei übrig: Mit der Diskriminierung leben oder dagegen vorgehen. Sie entschied sich für letzteres. Gemeinsam mit Pro Familia und der Frauenbeauftragten setzte sie die Hoch-

Was der Dekan gegenüber der Frauenbeauftragten in Abrede gestellt hatte, mußte er gegenüber der Hochschulleitung zähneknirschend zugeben: Seine Entscheidung entbehrt jeglicher Rechtsgrundlage. Er mußte den Arbeitsvertrag der schwangeren Studentin genauso unterschreiben wie die Verlängerungsverträge aller anderen Hilfskräfte im Fachbereich.

Petra Wagner

In der Probezeit schwanger: Kein Kündigungsgrund

Wird eine Arbeitnehmerin in der Probezeit schwanger und deshalb nicht in ein unbefristetes BeschäftigungsverhältMit dieser Begründung gab die 16. Kammer des Landesarbeitsgerichts (LAG) in Hamm einer 30-jährigen Frau Recht, die sich während ihrer Probezeit als kaufmännische Angestellte fachlich bewährt hatte, aber während der Schwangerschaft nicht übernommen worden war. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts steht indes noch aus. (AZ: 16 Sa 1558/90).

Petra Wagner

Verbesserungen nicht nur für Frauen

Laut Mitteilungen in verschiedenen Tageszeitungen gibt es ab 1. Januar 1992 vom Gesetzgeber wesentliche Verbesserungen für Familien mit Kleinkindern.. Eine Mutter (dasselbe gilt auch für den Vater) kann künftig 3 Jahre lang nach der Geburt eines Kindes zu Hause bleiben und sich um ihr Kind kümmern. Danach hat sie vollen Anspruch auf ihren Arbeitsplatz. Die Eltern können sich auch bei der Erziehung während dieser 3 Jahre abwechseln, was bis zu dreimal möglich ist.

Das Erziehungsgeld bleibt weiterhin 6 Monate konstant. Es wird aber bis 24 Monate einkommensabhängig verlängert. In einigen Bundesländern bekommen dann Mutter oder Vater Landeserziehungsgeld. Leider hat NW hierüber noch keinen Beschluß gefaßt.

Bei der Erziehung von mehreren Kindern erhöht sich der Erziehungsurlaub je Kind um weitere drei Jahre. Eltern von Zwillingen können gleich 6 Jahre in Anspruch nehmen.

Sind Kinder krank, können künftig 20 Arbeitstage als Urlaub von einem Elternteil in Anspruch genommen werden. Bis Ende dieses Jahres hat Frau/Mann Anspruch auf max. 10 Tage.

Hadumod Bartölke

Erster Frauenbericht der Hochschule liegt vor

Mit dem Ende der Amtszeit der ersten Frauenbeauftragten zum 30.9.1991 liegt auch der erste Frauenbericht zur Situation der Frauen an der BUGH Wuppertal vor.

Auf mehr als 80 Seiten sind hier alle verfügbaren Daten über die Lage von Frauen an der Hochschule zusammengestellt. Der Bericht gibt Auskunft über die Stellenbesetzungen im nichtwissenschaftlichen wie wissenschaftlichen Bereich, die Situation der weiblichen Studierenden und Hilfskräfte, frauenspezifische Lehr- und Forschungstätigkeiten, die Repräsentanz von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung und die strukturellen Rahmenbedingungen, mit denen Frauen in der Institution Hochschule konfrontiert werden.

Bei der Erstellung des Berichtes stießen die Autorinnen gleich mehrfach auf die Realitäten des männlich geprägten Hochschulalltages. Obwohl die Erstellung eines Frauenberichtes laut Satzung zur zentralen Aufgabe der Frauenbeauftragten zählt, erfuhren dieselben nicht immer die notwendige Unterstützung durch die Fachbereiche und die Hochschulverwaltung.

Unter Verweis auf datenschutzrechtliche Bestimmungen verweigerte die Hochschulverwaltung einen Teil der Daten zur Personalsituation an der BUGH. Einige Fachbereiche sahen sich wegen des vermuteten Arbeitsaufwandes nicht in der Lage, Auskünfte über die Lehr- und Prüfungssituation zur Verfügung zu stellen.

Diese Einwände können den Verdacht nicht ausräumen, daß nicht alle Mitglieder der Hochschule ein Interesse an einem vollständigen Frauenbericht haben und den Schleier der Ahnungslosigkeit weiterhin wohlwissend fest in Händen halten.

Frauenförderplan

Denn nur dort, wo frau weiß, daß ihre Chancen verglichen zu denen der Männer eindeutig geringer sind, kann sich Widerstand regen. So ist es beispielsweise wichtig zu wissen, daß in beinahe jedem Studiengang weitaus weniger Frauen promovieren, als es der Studentinnenanteil vermuten läßt. Wenn es sich hierbei nicht um statistische Artefakte handelt, muß eine strukturelle Benachteiligung von weiblichem Nachwuchs unterstellt werden.

Der Frauenbericht liefert somit notwendige und wichtige Argumente für gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung, wie sie etwa der in der Beratung befindliche Frauenförderplan für die BUGH vorsieht.

Alle Interessentinnen können ein Exemplar des Frauenberichts über das Frauenbüro auf O.11.28 beziehen.

Petra Wagner

Zum Stand der Behandlung des Frauenförderplans an der BUGH

Am 23.10.1991 hat sich der Senat der BUGH erstmalig mit dem Entwurf des Frauenförderplans befaßt, den die Frauenbeauftragte mit Unterstützung der Senatsfrauenkommission erarbeitet hat. noch nicht diskussionsreif.

Diese einerseits äußerst pauschale und andererseits an kleinsten Details sich festmachende Kritik ließ offenkundig werden, daß die Strukturprinzipien, nach denen Frauenförderung in den Hochschulen zu gestalten sind und die auch die Diskussion über

Hexenprozeß

Die Diskussion ergab auf der einen Seite eine durchaus breite Zustimmung für das Ziel, Benachteiligung von Frauen in der Hochschule abzubauen; der Plan selbst stieß auf breite Kritik: diese richtete sich insbesondere gegen die Aufwendigkeit der geforderten statistischen Erhebungen, gegen die - angebliche -Männerfeindlichkeit des Entwurfs, gegen die - angebliche Nichtberücksichtigung der fachbereichsspezifischen Gegebenheiten sowie insbesondere dagegen, daß der Begriff der Diskriminierung nicht präzisiert und auch die Kostenfrage nicht geklärt sei. Überhaupt sei der Entwurf einen Frauenförderplan gestalten müssen, noch nicht hinreichend präzisiert und auch im kritisierten Entwurf des Frauenförderplans noch nicht klar genug konkretisiert sind.

Dies kann kaum den Entwurfsverfasserinnen angelastet werden. Ursächlich dafür ist letztendlich die Tatsache, daß es in den Hochschulgremien seit vielen Jahren die konstante Weigerung gibt, dem Thema "Frauenförderung", einer ureigenen Aufgabe der Hochschule, irgendwelche Beachtung angedeihen zu lassen und eine Kommunikationskultur zu entwickeln, die dieser komple-

Frauenförderplan

xen Problematik und dem Regelungsbedarf angemessen ist.

Frauenförderung in den Hochschulen ist, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich, im wesentlichen Personalentwicklung. Es geht darum, aus dem Begabungsreservoir der Studierenden in angemessener Zeit mit angemessenen Mitteln und Aufwand unter Beachtung des Gleichbehandlungsgebots und des Diskriminierungsverbots Wissenschaftlerinnen zu fördern. Bei der Frage. wie dieses Ziel erreicht, d.h. wie die Zielsetzung diskutiert und in einem Frauenförderplan operationalisiert werden kann, kristallisieren sich drei Handlungsfelder heraus: die Angebotsseite, die Nachfrageseite und schließlich die Gewährleistung der Verteilungsgerechtigkeit.

Die typische Wissenschaftler- und Wissenschaftlerinnenbiographie zeigt, daß in
den meisten Fällen das Angebot den Ausschlag gegeben
hat, eine wissenschaftliche
Qualifizierung in Angriff zu
nehmen. Also kommt es darauf an, in geeigneter Weise
die Angebotsseite zu stärken.

Das gilt in gleicher Weise für die Nachfrage. Mit der Immatrikulation in einer Hochschule ist im Regelfall die Absicht verbunden, diese Institution alsbald mit dem angestrebten Abschluß zu verlassen, um außerhalb der Hochschule die erworbene Qualifikation beruflich einzusetzen. Das Ziel, im Wissenschaftsbetrieb zu bleiben, dürfte bei der Entscheidung, ein Studium zu beginnen, von untergeordneter Bedeutung sein. Die Nachfrage stärken hieße also, schon im Verlauf des Studiums den Beruf als Wissenschaftlerin als konkrete Perspektive zu fördern.

der Verteilungsgerechtigkeit fast marginal - sind der noch rudimentäre Versuch, die gerade erst beginnende Behandlung eines Frauenförderplans von pauschaler oder zerfasernder Kritik freizuhalten und Möglichkeiten eines konstruktiven Dialogs aufzuzeigen.

Margot Gebhardt-Benischke

Schließlich kommt es darauf an, angesichts knapper Stellen die Verteilungsgerechtigkeit zu gewährleisten. Hier hätten Statistiken und Stellenbesetzungsverfahren ebenso ihre Verortung wie Quotierungen.

Diese kurz skizzierten Ansatzpunkte, die sich in vielfältiger Weise wechselseitig beeinflussen - würde z.B. die Angebotsseite deutlich verstärkt, würde das Problem

Geschichtchen aus der Senatssitzung

Wegweisend in der Auseinandersetzung um die Verbesserung der Situation von
Frauen an unserer Hochschule beschenkte uns der Kanzler mit einem eigenen Konzept zur Frauenförderung.
Dem Leben und Wirken unserer lieben Frauen voll
Rechnung tragend und um
Homogenität bei der Behand-

lung aller Randgruppen bemüht, schlug er vor, statt unseres eher ausgrenzenden
Frauenförderplanes das Förderkonzept der Hochschule
um eines für langsam lehrnende Studenten zu erweitern. Ob diese Gruppe der
Langsamlernenden eine verdeckte Frauengruppe ist, ließ
er offen. Aber es sollte uns
herausfordern, diese vermutete Korrelation zu untersuchen und für uns umzusetzen.
Denn wir sind überall.

Ansturm der Studentinnen auf Fachbereiche wie Mathematik oder Elektrotechnik ein bißchen zurückhaltend ist, muß man sich fragen, wie sich dennoch eine Affinität - auch bei der schlichteren Natur des fraulichen Denkens - zu den logisch-analytischen Fächern herstellen läßt. Und so formulierte der Kanzler denn die eine, so brennende Lösungsfrage: "Wie kann man die Mathematik für Frauen attraktiver machen?"

Da hat es endlich einer ausgesprochen, was uns so lange schon bewegte: Wie erreicht mich die Mathematik als Frau. Oh, wenn die Mathematik uns ein bißchen entgegenkäme und wenn sie nicht mehr so fremdelte im Umgang mit uns, was könnten wir Frauen auch die Mathematik lieben!

Doch half uns nicht nur der Kanzler mit seinen hilfreichen Denkleitern aus der ungemütlichen Frauennische. Da wurde von einer echten Pionierleistung im Fachbereich Mathematik berichtet: Angesichts des großen Risikos, eine Schwangerschaft grundsätzlich nicht vermeiden zu können, erkor ein Professor eine lebendige Frau zur Assistentin. Da hat er wirklich Beifall verdient. Da hat er doch Frauengeschichte geschrieben. Und uns hat er ermutigt, unseren Weg vorwärts, auch in den letzten Fachbereich hinein, sanft denkend weiterzugehen.

Daß die Forschend-Lehrend-Beistand-Leistende eine Mathematikerin ist, beweist es nicht, daß, ganz im Sinne von Petersens These, die Mathematik zu uns Frauen schon unterwegs ist, und, daß da eine in ihrer Nähe war, die sie getroffen hat und die bei ihr geblieben ist?

Schwoeppes

Eine kleine Schelte gab es auch. Daß die Frauenbeauftragte nicht zur Berufungsverhandlung in den FB 9 gegangen ist, das hat die Berufungskommission ganz böse gemacht. Da sind zornige Worte gefallen, beinahe schon Beschimpfungen. Diese jedoch im Senat wiederzugeben, schäme sich der Professor und so wolle er zur Schonung desselbigen es denn auch unterlassen. Da zeigte er als Schmährufwiedergabeverweigerer wirklich Ritterlichkeit. Und das danken wir ihm auch, daß sich die Frauenbeauftragte vor dem Senat nicht wegen Vernachlässigung eines Fachbereiches hat nach-schämen müssen.

Verdient hätte sie es schon.

nach Goscinny - Uderzo

Und er reichte uns aus dem Füllhorn seiner ver-waltenden Gedanken einen weiteren schönen herüber: Weil der

16 Geschichtchen aus dem Senat

Daß sie von der Berufungsverhandlung nichts hat wissen können, lag doch nicht am Fachbereich. Die zeitliche Reihenfolge: Einladung der Frauenbeauftragten und Termin zur Berufungsverhandlung verlief unerwartet anders herum. Daß die Berufungsverhandlungen deshalb immer ohne sie stattfinden mußten, das nahm man ihr nun wirklich übel, Denn wo ein Wille ist, da ist auch ein Weg. Und heutzutage muß frau, wenn sie erfolgreich sein will, ein bißchen wendiger sein, nicht wahr?

- milupa -

die hohen Hochschulhäupter. Auch die ihren Mündern vielfach entronnene Polemik zum Frauenförderplan soll auf keinen Fall zu einer weiteren Diskriminierung der Frauen an der Hochschule beitragen. Vielfach wurde dagegen von den anwesenden Senatoren betont, daß durch ihren persönlichen Einsatz im jeweiligen Fachbereich eine Frau gefördert wurde. Wer zweifelt da noch an der männlichen Toleranzfähigkeit? Jede Frau mußte doch auch aus den Worten des Hauptredners (nicht wie erwartet die höchste Instanz)

hen sie in medias res: Es soll im Rahmen der "Frauenförderung" eine Mathematik geschaffen werden, die Frauen verstehen können.

Non liquet! (Die Sache ist noch nicht geklärt)

Dea "nordica"

Frauenförderung verfassungswidrig?

Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster hat das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe angerufen zu prüfen, ob "die Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst" mit anderen Gesetzen und mit dem Artikel 3 des Grundgesetzes vereinbar sei, soweit "angeordnet wird, daß Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern sind ..." (aus: DIE ZEIT Nr. 45, 1. November 91, S.97) Folgender Fall lag vor: Ein Mann und zwei Frauen bewarben sich um die Beförde-

Senatoren contra Frauenförderung?

Wer nach der letzten Senatssitzung diesen Eindruck gewonnen hat, muß sich einfach irren!

Nicht einmal die anwesenden lateinisch versierten Männer dieses Gremiums nutzten den biblischen Ausspruch: "Mulier taceat in ecclesia." (Die Frau soll in der Gemeinde(versammlung) schweigen.) Nein, fördern wollen entnehmen, daß "Frauenförderung" wirklich notwendig ist. Nur die "ihm" eigenen hochqualifizierten mathematischen und statistischen Kenntnisse können die Frauenförderung zum Erfolg führen. Klare, logische Statistik (obwohl immer so oder so zu interpretieren) würde dann eine von Frauen entworfene Frauenstatistik ablösen. Aber die Senatoren wollen noch mehr für die Frauen an dieser Hochschule tun. Endlich ge-

Frauenförderung

rung beim Landgericht in NW; die Stelle bekam eine der Frauen aufgrund des Frauenfördergesetzes (alle hatten die gleichen Voraussetzungen). Der Mann wehrte sich und bekam vom OVG Münster recht: Er hielt diese Art von Frauenförderung für verfassungswidrig.

kel 3 GG) aus emanzipatorisch-souialen Motiven (Artikel 20 GG Sozialstaatsklausel) gefallen lassen muß. Er hat es in der Hand, ob die Frauenförderung in Zukunft weiter geht oder stagniert.

Annelie Rood-Donner

Förderung von Frauen im Rahmen des Zweiten Hochschulsonderprogramms

Ein zentrales Anliegen des Zweiten Hochschulsonderprogramms ist eine deutliche Anhebung des Frauenanteils

aus Brigitte 8/90

Mit Spannung bleibt nun abzuwarten, wie Karlsruhe mit den verschiedenen Gutachten (u.a.v. Ernst Benda, Expräsident des Bundesverfassungsgerichts, CDU) zur Gleichstellung von Frauen umgeht, die sich u.a. auch mit den Chancen der männlichen Bewerber beschäftigen. Laut Gutachten dürfen deren Aussichten nicht gemindert werden, doch gehen die GutachterInnen davon aus, daß mal ein Mann bei gleicher Eignung einer Frau zur Kompensation historischer, sozialer und beruflicher Benachteiligung weichen muß.

Der zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts muß nun entscheiden, ob sich ein Mann die Schwächung des Gleichstellungssatzes (Arti-

Hochschulstipendien für Wissenschaftlerinnen

Insbesondere Wissenschaftlerinnen sollen mit Hochschulstipendien dazu motiviert
werden, sich für eine Laufbahn im Bereich der Hochschule zu qualifizieren. Nach
einem Beschluß von Bund
und Ländern zu einem zweiten Hochschulsonderprogramm stehen der Deutschen
Forschungsgemeinschaft
(DFG) deshalb im nächsten
Jahrzehnt etwa 700 Millionen
DM für Habilitationsstipendien zur Verfügung.

Auskünfte erteilt die DFG, Kennedyallee 40, 5300 Bonn 2.

(aus: Wir Frauen in NW, Heft 11, September 1991) an den Hochschulen und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen.

I. PROMOTIONSFÖRDE-RUNG DURCH DIE BE-GABTENFÖRDERUNGS-WERKE

Stipendienhöhe: DM 1.200,-, ggf. zuzüglich eines Verheiratetenzuschlags von DM 300,- monatlich. Eigenes und Einkommen des Ehegatten werden angerechnet.

Kinderbetreuungszuschlä-

ge, die die Fördermöglichkeiten für Frauen ergänzen, werden für Kinder bis 12 Jahre gezahlt: DM 300,- für ein Kind, DM 400,- für zwei Kinder und DM 500,- für drei und mehr Kinder. Das Stipendium kann auch als Teil-

stipendium mit verlängerter Laufzeit in Anspruch genommen werden, insbesondere, wenn die Voraussetzungen für Erziehungsgeld nach dem Bundeserziehungsgeldgesetzes gegeben sind.

Förderungsdauer: In der Regel zwei Jahre. Sie verlängert sich bei der Betreuung von Kindern unter 5 Jahren um ein Jahr. Über die Regelförderdauer hinaus ist aus besonderen Gründen eine Verlängerung um maximal 2x6 Monaten möglich.

Verfahren: Genauere Informationen durch die Begabtenförderungswerke.

II.INSBESONDERE FRAUENFÖRDERNDE MASSNAHMEN

Mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Erziehungsaufgaben zu erleichtern, gibt es folgende, insbesondere Frauen fördernde Maßnahmen:

1. WIEDEREINSTIGSSTI-PENDIEN

ermöglichen Frauen nach Unterbrechung ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit, ein abgebrochenes Forschungsproiekt wieder aufzunehmen und abzuschließen oder sich in ein neues Forschungsprojekt einzuarbeiten. Gedacht ist vorrangig an wissenschaftliche Arbeiten, die in ein Habilitationsvorhaben münden. Wiedereinstiegsstipendien stehen auch Männern offen, die ihre wissenschaftliche Tätigkeit aufgrund von Kindererziehung unterbrochen haben.

Voraussetzung: In der Regel Promotion

Höhe: DM 1.500,- pro Monat (als Abschlußstipendium für ein Promotionsvorhaben DM 1.000,- pro Monat; ggf. Kinderbetreuungszuschlag: ein Kind DM 300,- , zwei Kinder DM 400,-).

Dauer: Bis zu einem Jahr (in Ausnahmefällen ist eine Verlängerung auf maximal 18 Monate möglich).

Verfahren: Antragstellung bei der Hochschule mit Begründung und kurzer Darstellung des bisherigen wissenschaftlichen Werdegangs sowie des Vorhabens, für das das Stipendium beantragt wird. Gutachterliche Stellungnahme eines Hochschullehrers/ einer Hochschullehrerin zur Qualität des Vorhabens und zur Qualifikation der Antragstellerin unter besonderer Berücksichtigung der wissenschaftlichen Arbeit vor der Unterbrechung.

2. WERKVERTRÄGE

eröffnen qualifizierten Wissenschaftlerinnen, die - in der Regel aufgrund der Familienphase - ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrochen haben, die Möglichkeit eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit außerhalb von Beschäftigungsverhältnissen mit geregelter Arbeitszeit.

Voraussetzung: In der Regel Promotion

Höhe: Je nach Umfang des wissenschaftlichen Werks (Bedarf z.B. für Kinderbe-

Frauenförderung

treuung, für technische Arbeiten und für Reisekosten wird berücksichtigt).

Verfahren: Antragstellung bei der Hochschule

III. HABILITATIONS-FÖRDERUNG

Durch die Zahlung von Kinderbetreuungszuschlägen zu den Habilitationsstipendien sollen insbesondere Wissenschaftlerinnen ermutigt werden, nach der Promotion ihre wissenschaftliche Arbeit fortzusetzen und die Habilitation anzustreben.

1. DFG - STIPENDIEN

Voraussetzung: Bewerben kann sich, wer nach einer qualifizierten Promotion durch weitere wissenschaftliche Arbeiten seine besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit nachgewiesen hat und die Habilitation im Rahmen der Förderungsdauer anstrebt.

Förderungsart: Die Stipen-

dien umfassen monatlich einen Grundbetrag bei einem Lebensalter

bis 30 Jahren DM 3.200,-31- 34 Jahren DM 3.400,-35 - 38 Jahren DM 3.600,ab 39 Jahren DM 3.700.-

und einem Zuschlag von DM 400,-, wenn die Bewerberin verheiratet ist und der Ehegatte im Bewilligungszeitraum kein eigenes Einkommen hat.

Das Stipendium ist nicht steuerpflichtig; Beiträge zur Sozialversicherung werden von der DFG nicht übernommen.

Zusätzlich zum Stipendium werden Mittel für Sach- und Reisekosten in Höhe von DM 200,-- monatlich zur Verfügung gestellt.

Kinderbetreuungszuschlä-

ge: Wissenschaftlerinnen erhalten für ihre Kinder, die nicht älter als 12 Jahre sind, auf Antrag einen Kinderbetreuungszuschlag.

Förderungsdauer: Das Stipendium wird in der Regel für 2 Jahre bewilligt und kann in begründeten Fällen um ein weiteres Jahr verlängert werden.

Es können auch Teilstipendien gewährt werden, jedoch nicht weniger als 50% eines vollen Stipendiums; in diesem Fall verlängert sich die Stipendiendauer entsprechend.

Verfahren: Merkblätter bei der DFG oder Herrn Block

2. LISE-MEITNER-PRO-GRAMM

Es handelt sich um ein Stipendienprogramm des Landes NRW. Jährlich werden bis zu 15 Habilitationsstipendien für Frauen vergeben.

Stipendienhöhe: Wie DFG-Stipendien

Kinderbetreuungszuschuß:Bei einem Kind DM 300,-, bei zwei Kindern DM 400,-.

Sach- und Reisekosten: Zur Deckung von Sach- und Reisekosten wird ein Zuschuß von DM 200,- gewährt.

Förderungsdauer: Die Förderungsdauer ist z. Zt. noch offen.

Verfahren: Merkblätter bei Herrn Block

Über die weiteren Programmpunkte, wie Ausbau des Netzwerks Frauenforschung in NRW, Graduiertenkollegs, modifiziertes Heisenberg-Programm, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und das Feodor-Lynen-Programm der Alexander von Humbolt-Stiftung im Rahmen des Zweiten

Hochschulsonderprogramms soll in diesem Zusammenhang nicht näher eingegangen werden.

aus Fraueninformationsblatt Nr. 5, Universität Bonn

Informationen an unserer Hochschule erteilt Herr Block Dez. 2.4, Tel. 2211

Fort- und Weiterbildung für Familienfrauen

Seit September 1990 hat das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) für eine dreijährige Modellphase Gelder bereitgestellt, damit Mütter mit Fernunterricht die Familienphase zur beruflichen Fort- und Weiterbildung nutzen können. Für dieses einzigartige Projekt haben sich die Akademikergesellschaft für Erwachsenenfortbildung

(AKAD) in Stuttgart und der Bundesverband der Mütterzentren zusammengetan. Entweder zu Hause oder in acht Mütterzentren, als Lernstandorte im Rahmen des Projektes, lernen die Mütter in Arbeitsgruppen gemeinsam. Geboten werden IHK-Abschlüsse, Abitur, Fachhochschulstudium sowie Sprachunterricht bis zur staatlichen Übersetzerin. Solange die Arbeitsgruppen in den Mütterzentren tagen, werden die Kinder durchgehend betreut, außerdem werden Koch-, Wasch- und Bügeldienste

eingerichtet. Sozialpädagogisch und fachdidaktisch kompetente Teamerinnen kümmern sich um die Mütter, um die Abbruchquote so gering wie möglich zu halten. Die wissenschaftliche Begleitung und Supervision ist unter der Leitung von Prof. Dr. H.J. Müller, FB 3, Erziehungswissenschaften/Erwachsenenbildung angesiedelt. Das BMBW finanziert neben den o.g. Rahmenbedingungen auch zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und eine Regierungsangestellte.

Annelie Rood-Donner

Onkel Pauls Bonbons

Der Kinderschutzbund warf in der zweiten Hälfte dieses Jahres eine Anzeigenkampagne auf den Markt, die Denkanstöße geben sollte, was den sexuellen Mißbrauch von Kindern betrifft.

Allerdings sind Aufmachung und Wortwahl falsch gewählt, so daß ein falshes Bild der Situation vermittelt wird. Es existieren sechs dieser Anzeigen; drei zeigen jeweils ein Mädchen, deren Schicksal kurz umrissen wird, drei einen Jungen.

Die Statistik jedoch sagt klar und deutlich, daß sexueller Mißbrauch hauptsächlich an Mädchen verübt wird. Neben den Kindern - die übrigens durchweg als "niedlich" einzustufen sind, was für die Suggestion der zu überliefernden Intention durchaus eine Rolle spielen mag - stehen Slogans wie "Vati war ihr erster Mann" und "Onkel Pauls Bonbons sind süß, sei-

ne Liebe ist bitter". Bereits hier zeigt sich, was dem Leser unterschwellig suggeriert werden soll:

Sexueller Mißbrauch wird mit Liebe gleichgesetzt; so sieht es aus der Sicht des Täters auch bestimmt aus, allerdings werden die

mißbrauchten Kinder wohl kaum die an ihnen ausgeübte Gewalt mit sexueller Erfahrung gleichsetzen wollen, wie es im Falle von Marion, 11 Jahre, expliziert wird: "Marion hat für ihre elf Jahre eine Menge Erfahrung. Sexuelle Erfahrung."

Viel eher entsteht hier der Eindruck (soll hier der Eindruck entstehen?), daß es sich bei Marion um ein frühreifes Mädchen - im Volksmund Lolita genannt - handelt.

Ein anderes Beispiel verfälschter Begleitumstände: Onkel Paul wird als Triebtäter entschuldigt, der "wann immer sich die Gelegenheit gibt", nicht anders kann: er wird als Opfer seiner Triebe dargestellt.

Tatsächlich aber werden sexuelle Delikte von langer Hand geplant.

So stellt diese Anzeigenkampagne eher eine Aktion dar, sexuellen Mißbrauch zu verharmlosen, die wirklichen Umstände (weiterhin) zu verschleiern und sogar um Hilfe für "Marions Väter" und "Onkel Pauls" zu bitten.

Trotz massiver Proteste soll die Anzeigenkampagne bis zum Sommer nächsten Jahres laufen, unterstützt von den Zeitschriften, die die Anzeigen nicht boykottieren, sondern weiterhin - gratis -abdrucken.

Maren Schmidt

Auch ein Beitrag zur Asylproblematik: Die Beschneidung von Mädchen

Mit Entsetzen las ich in der "ZEIT Nr. 44, 25.10.1991" über das grausige Ritual vieler afrikanischer Familien, fern der Heimat im Einwanderungsland Frankreich: Sie lassen ihre Töchter beschneiden!

Seit 1980 bekämpfen franzö-

sische Ärztinnen und Anwältinnen die sexuelle Verstümmelung der Mädchen. Zunächst hielt sich die Justiz in Frankreich zurück. Bis der erste afrikanische Vater verurteilt wurde, der seine Tochter mit der Rasierklinge beschnitten hatte, dauerte es ganze vier Jahre! Als Strafe bekam er ein Jahr auf Bewährung.

Mittlerweile haben die engagierten Französinnen erreicht, daß die Verstümmelung selbst und nicht alleine ihre Folgen (psychischer und physischer Art) strafrechtlich geahndet werden, weil die Beschneidung (Infibulation) unter die Menschenrechtsverletzung fällt, wie sie von den Genfer Konventionen definiert wurden.

Aus diesem Grunde erkennt die Pariser Asylbehörde in Zukunft die Gefahr einer Erzwungenen Beschneidung als Asylgrund an.

Annelie Rood-Donner

§218 ... und kein Ende

Eigentlich hängt mir die "218-Diskussion" zum Hals raus!

Nicht genug, daß wir Frauen uns bei der Anwendung der Fristenlösung strafbar machen und noch mehr Konfliktstoff mit uns tragen müssen. Jetzt sorgt auch noch die Methode des Schwangerschaftsabbruchs für neuen Zündstoff. In Deutschland wird zur Zeit darüber diskutiert, ob die Abtreibungspille RU 486 genehmigt werden soll oder nicht (in Frankreich und England seit Jahren erlaubt).

Mit der Abtreibungspille wird die Gebärmutterschleimhaut abgebaut und der Embryo ausgeschoßen. In 96% der Fälle ist der Abbruch erfolgreich, die Nebenwirkungen ähneln starken Menstruationsbeschwerden. In jedem Fall sind Ausschabungen weitaus riskanter und

bungen weitaus riskanter und können zu Komplikationen führen.

Meines Erachtens ist die Diskussion um RU 486 nur ein Ablenkungsmanöver, um die Diskussion: Indikations- bzw. Fristenlösung mal wieder aufs Eis zu legen, obwohl ich mich persönlich frage, was es da noch zu diskutieren gibt!?

Annelie Rood-Donner

Ingenieurinnen-Treffen des VDI in Stuttgart

Am 16, und 17, November fand in Stuttgart das dritte überregionale Treffen des "Arbeitskreises Frauen im Ingenieurberuf (AK-FIB)" statt. Ausrichter des diesjährigen Treffens war der AK-FIB des Württembergischen Ingenieurvereins. Dabei ging es in den Workshops um folgende Themen:

- 1. Stellenwechsel,
- 2. Erstbewerbung und Karrierestart.
- 3. Transaktionsanalyse verbale und nonverbale Kommunikation.
- 4. Vereinbarkeit/Unvereinbarkeit von Familie und Beruf.
- 5. Der erste Eindruck ist nicht wiederholbar - Selbstdarstellung im Beruf und
- 6. Öffentlichkeitsarbeit Die Ingenieurin in den Medien.

Bei der Begrüßung sprach die Kultusministerin von Baden-Württemberg, Frau Schulz-Hector, die Schirmherrschaft (oder besser Schirmfrauschaft?) über das Treffen übernommen hatte. Sie erhielt nicht die ungeteilte Zustimmung der Zuhörerinnen (z.B. zum Thema Quotenregelung), ebenso wie der Vorsitzende des Württembergischen Ingenieurvereins, der sich angesichts dieser Menge an Frauen sichtlich unwohl fühlte. Zur Überraschung der Veranstalterinnen meldeten sich statt der erwarteten 150 dieses Jahr über 300 Frauen an. Trotzdem war die Veranstaltung hervorragend organisiert. Aufgrund der hohen Teilnehmerinnenzahl waren die Arbeitskreise leider recht überfüllt, Diskussionen nur eingeschränkt möglich und ange-

kündigte Rollenspiele nicht durchführbar. Zu den Arbeitskreisen waren Referentinnen eingeladen. Die Arbeitskreise dauerten im Schnitt drei Stunden, wobei die Vielzahl von Meinungen und Ansichten nur andeutungsweise sichtbar wurden. Bei den Arbeitskreisen 1., 2., 3. und 5. wurden Tips und Tricks zu den behandelten Themen gegeben, während bei den anderen eher der Erfahrungsaustausch gefragt war. Besonders wichtig in diesem Zusammenhang waren die Diskussionsbeiträge der Ingenieurinnen aus den neuen Bundesländern, da besonders sie sich vor neue Probleme (Kindergartenschließung usw.) gestellt se-

Ein gemeinsames Essen am Abend diente dem Kennenlernen und ermöglichte viele neue Kontakte. Am zweiten Tag wurden Inhalte und Ergebnisse der einzelnen Arbeitskreise vorgestellt. Ein außerordentich aufschlußreicher Vortrag mit dem Thema "Die Frau als Vorgesetzte", gehalten von Frau Dr. Fey (Studio für Sprechtechnik und Rhetorik), beendete das Treffen.

Die Teilnehmerinnen kamen aus allen Sparten der Ingenieurberufe, von der Produktionstechnik über die Verfahrenstechnik, Maschinenbau, Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieurwesen usw. bis hin zur Sicherheitstechnik. Dabei waren Studentinnen ebenso

Briefe an die Redaktion

vertreten wie Dozentinnen. Vertriebsingenieurinnen, FH oder TH, Frauen aus allen Himmelsrichtungen (mit allen Dialekten), eine bunte Mischung, wobei das Durchschnittsalter bei etwa 20 lag. Es war schon ein beeindruckendes Bild, einmal einen Hörsaal der Größe Hörsaal 14 voller Frauen zu erleben und dann auch noch alles Technikerinnen. Alles im allem war es ein gelungenes Wochenende und rechtfertigte den Fahrstreß und die Teilnahmegebühr voll und ganz. Nächstes Jahr findet das Treffen am 8, und 9, November in Berlin statt, und wir sind garantiert dabei.

Annika Dörnemann, FB 13 Claudia Keidies, FB 13 Anke Löbbert, FB 14 Silke Puschner, FB 13

Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen (AK Wiss)

Jeden 1. Mittwoch im Monat Punkt 12 Uhr fallen Mengen von laut kreischenden diskussionswütigen, "intellektuellen" Frauen in den Raum T.-11.07 ein, um den Sturz des Mannes in Politik und gesellschaft, natürlich vor allem in der UNI, zu planen und zu beschließen. Das Ganze auch noch während der Arbeitszeit.

So oder ähnlich vermutet man (aber auch frau), wenn sich der AKWiss der BUGH trifft. Dabei sind wir nur ein (leider) recht kleiner Haufen von Frauen. meist wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. die einmal im Monat zwei

Stunden gegenseitig Meinungen und Erfahrungen austauschen.

Das Interessante an dieser Zeit ist die Möglichkeit, Frauen von den verschiedenen Fachbereichen kennenzulernen und anhand von "Erfahrungsberichten" über Probleme im Bereich des Unibetriebes zu reden, Paralleen aber auch Gegensätzliches festzustellen. Ferner bieten sich immer auch Gelegenheiten. Neues von der Offenen Frauenhochschule oder Interessantes über die aktuelle Frauenforschung zu erfahren oder einfach nur Kontakte zu knüpfen.

Für mich persönlich ist dieses "Kennenlernen" und Diskutieren mit Frauen ein wichtiger Antriebsgrund mir die Zeit für dieses Treffen zu nehmen, auch dann, wenn Kollegen meinen, spitze Bemerkungen machen zu machen ("Geht Ihr wieder zu Eurem Emanzentreff?").

Selbst so abgedroschene Themen, wie "Familie und Karriere" oder "Frau und Technik" bekommen in dieser Runde, wo weniger über die Theorie, desto mehr über die Praxis geredet wird, ein neues Gesicht.

Die Stimmung ist allerdings sehr von der Anwesenheit und Diskussionsfreudigkeit der Teilnehmerinnen abhängig. An manchen Tagen plätschert es so dahin, während an anderen die Zeit nicht ausreicht.

Ich kann nur sagen, Anschauen kostet nichts, es müssen ja nicht zwei volle Stunden der wertvollen Arbeitszeit verloren gehen.

Nächstes Treffen:

Mittwoch, 4.Dezember 12.00-14.00 Uhr Raum T.-11.07

Arnika Dörnemann, FB 13

Frauen und Alkohol - (k)ein Thema?

Während eines Interviews mit der Nobelpreisträgerin 1991 für Literatur, Nadine Gordimer, äußerte sie "IN-DIFFERENCE IS A SIN (Gleichgültigkeit ist Sünde)".

Das Gleiche wurde in einem Seminar der AOK über Alkoholismus im Oktober 1991 den Teilnehmerinnen und Teilnehmern von den Kursleiterinnen übermittelt. sich nimmt, kann alkoholkrank werden. Dabei kommt es nicht auf die Trinkmenge an. Für einige Menschen kann das 1. Glas schon zuviel sein, anderen dagegen machen große Trinkmengen weniger aus.

Die Gefährdung beginnt da, wo Alkohol gezielt und regelmäßig eingesetzt wird, um Spannungen abzubauen, bei der Überwindung von Ängsten zu helfen - oder wenn er dazu dient, selbstsicher zu werden.

beitsumfeld - Möglichkeiten der Hilfe")

Da vom Alkoholismus in der Bundesrepublik zwischen 1,5 und 2 Millionen Menschen betroffen sind und der Anteil abhängiger Frauen und Jugendlicher steigt und diese Krankheit jeden treffen kann,

Unfall zu verursachen, 4 x

so groβ! " (aus: Arbeitspa-

piere der AOK zum Seminar

"Alkoholprobleme im Ar-

muß es unser aller Anliegen sein, besonders sensibel auf erste Anzeichen bei Menschen in unserer Umgebung zu achten.

"Alkoholkranke brauchen Hilfe. Durch Fachleute der Suchtkrankenhilfe, durch die Familie und am Arbeitsplatz. Betriebliche Alkoholprogramme sind im kleinsten Unternehmen möglich. Detailliert ist zu vereinbaren, wie der Mißbrauch gestoppt und den Kranken geholfen werden soll." (s.o.)

Die BUGHW vertreten durch den Kanzler hat mit dem Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten für den Personenkreis, den dieser vertritt, im Mai 1989 eine Dienstvereinbarung über Hilfe für Alkoholkranke getroffen. Ziel der Dienstvereinbarung ist, den Alkoholmißbrauch am Arbeitsplatz zu verhindern und auffällig gewordenen Alkoholkranken zu helfen. (Die Dienstvereinbarung kann beim Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten und im Frauenbü-

Alkoholismus ist eine Krankheit, die nur schwer erkennbar ist und in jedem Stadium, also auch in ihren Anfängen, von uns ernstgenommen werden muß.

"Nicht jeder, der Alkohol trinkt, wird Alkoholiker, aber jeder, der Alkohol zu Mißbrauch liegt bereits vor, wenn Alkohol regelmäßig zu unpassenden Gelegenheiten konsumiert wird, z.B. während der Arbeitszeit oder im Straßenverkehr. Bereits bei einem Blutalkoholspiegel von 0,8 Promille ist die Wahrscheinlichkeit, einen

Ankündigungen

ro eingesehen werden.)

Fallen Ihnen Kolleginnen und Kollegen in Ihrem Arbeitsumfeld auf, die Alkoholprobleme haben, so wenden Sie sich vertrauensvoll an die Frauenbeauftragte (Tel.: 2903) oder die Ansprechpartner im Personalrat, Frau Schiffgen (Tel.: 2251) und Herrn Beilstein (Tel.: 2435) da diese Hilfsmaßnahmen einleiten können.

Hadumod Bartölke Claudia Görlich

Vom Nutzen der Differenz -Schwierigkeiten im Umgang mit Unterschieden unter Frauen

Die Zeiten, in denen die Frauenbewegung ihr Selbstverständnis aus dem Motto "Frauen gemeinsam sind stark" bezog, sind vorbei. Mehr und mehr treten unterschiedliche Lebensweisen, politische Haltungen etc. an die Stelle des Gefühls von Gleichheit, die aus der gemeinsamen Erfahrung von

und dem Kampf gegen Unterdrückung resultierten.

Frauen lernen mehr voneinander kennen als ihr gemeinsames Merkmal "Opfer im Patriarchat". Frauen sind nicht nur Opfer, sondern auch Handelnde, nicht nur im Sinne der Mittäterschaft, sondern auch Handelnde mit eigenen Motiven, Bedürfnissen, Vorstellungen. Auf die daraus resultierenden Unterschiede in den verschiedensten Bereichen reagieren Frauen mit Unsicherheiten. Konkurrenzgefühlen, Enttäuschung und Ablehnung.

An diesem Wochenendseminar wird thematisiert:

- Welche unterschiedlichen Lebensweisen oder politische Haltungen führen zu Konflikten?
- Was macht es so schwer, mit diesen Unterschieden konstruktiv umzugehen?
- Alternative Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Differenz?

Das Wochenendseminar findet vom 24.-26.1.92 in der ESG in Wuppertal statt. Veranstalterin ist das Autonome Frauen-/Lesbenreferat der BUGH. Anmeldung und Kontakt über Ulrike Hänsch (T.: 0202/304538) oder Andrea Stolte (T.: 0202/304584)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Nachdem der Amerikaner

Clarence Thomas, Richter am

Obersten Gerichtshof, der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz bezichtigt wurde, ist das Thema vom Tabu zum aktuellen Thema avanciert. Obwohl die Zahl der Belästigungen am Arbeitsplatz nicht gestiegen ist (lt. Heide Pfarr, Frauenministerin in Hessen), so sind wir Frauen jedoch sensibler geworden. In deutschen Unternehmen wird das Thema heruntergespielt, und in den Personalabteilungen ist es tabu. Dies hat die Soziologin Sybille Plogstedt herausgefunden, die im Auftrag des Bonner Frauenministeriums eine Studie zur sexuellen Belästigung am Ar-

Das Hauptproblem liegt darin, daß die meisten Betriebsbzw. Personalräte einen Mangel an Unrechtsbewußtsein bzgl. des Themas aufweisen. Sie müssen sensibilisiert werden, weil sie eine Menge

beitsplatz verfaßt hat.

Ankündigungen

rechtlicher Möglichkeiten haben.

Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine massive Einschränkung des persönlichen Wohlbefindens und der beruflichen Entwicklung der Frauen dar. Aus diesem Grund fordern wir Mitglieder des Frauenbüros alle Frauen auf, sich vertraulich an uns bzw. an die Gruppenrepräsentantinnen zu wenden, wenn sie sich sexuell am Arbeitsplatz belästigt fühlen. Wir bieten konkrete Informationen und Hilfe an.

Weil wir auch an dieser Hochschule dieses Thema enttabuisieren wollen, planen wir ein Kolloquium und versuchen, Sybille Plogstedt als Referentin zu gewinnen. Weitere Ideen zur Ausgestaltung des Kolloquium sind uns sehr willkommen.

Annelie Rood-Donner

Öffnungszeiten des Frauenbüros:

Dr. iur. Margot Gebhardt-Benischke

do.: 13.00 - 14.00 Uhr

Hadumod Bartölke do.: 11.00 - 12.30 Uhr

Vera Thönnes di.: 10.00 - 12.00 Uhr

Bürozeiten

mo. - do. 10.30 - 12.00 Uhr

Achtung!!!!!

Das Frauenbüro ist in der Zeit vom 23.12.1991 bis zum 6.1.1992 geschlossen.

Literatur von und über Frauen

Es ist schwierig, aus der kaum übersehbaren Menge der in den letzten Jahren erschienenen Literatur von und über Frauen bestimmte Bücher zu empfehlen. Ich beschränke mich deswegen darauf, lediglich zwei Titel zu nennen und im übrigen die von verschiedenen Verlagen herausgegebenen Taschenbuchreihen über Frauenliteratur aufzuführen.

Ich empfehle sowohl Frauen als auch Männern die Lektüre der Bücher der Psychoanalytikerin Margarete Mitscherlich, die sich seit den sechziger Jahren intensiv mit der Rolle der Frau in unserer Gesellschaft befaßt. Sie durchleuchtet mit Hilfe des psychoanalytischen Instrumentariums den psychischen und sozialen Hintergrund, aus dem sich die unterschiedlichen Reaktionsweisen der Geschlechter entwickeln und deren Folgen wir alle unterliegen. Zum besseren Verständnis dieser äußerst komplexen Zusammenhänge empfehle ich die Lektüre von:

Margrete Mitscherlich: Die friedfertige Frau. Eine psychoanalytische Untersuchung zur Aggression der Geschlechter. Fischer Taschenbuch. Frankfurt a.M. 1987. (Preis DM10,80) und Margarete Mitscherlich: Über die Mühsal der Emanzipation. Fischer. Frankfurt a.M. 1990. (Preis DM 29.80)

In diesem Buch setzt sich Margarete Mitscherlich vor allem mit männlichen Wertvorstellungen und deren Einfluß auf das Leben von Frauen auseinander. Die Mühsal der Emanzipation besteht in der tagtäglichen Konfrontation mit Geringschätzung und Verunglimpfung von Frauen. Das Buch ist gleichsam ein Protokoll der emanzipatorischen Mühsal.

Taschenbuchreihen:

- Die sowohl quantitativ umfangreichste als auch thematisch vielfältigste Reihe ist die bei Fischer erschienene Taschenbuchreihe "Die Frau in der Gesellschaft". Diese Serie enthält sowohl Sachbücher als auch Romane und autobiografische Berichte.
- Bei Ullstein ist die Reihe "Die Frau in der Literatur" erschienen und enthält Texte von und über Frauen vom 19. Jh. bis heute, von Bettine von Arnim und George Sand über Lou Andreas-Salome bis in die Gegenwart.
- Bei Knaur gibt es eine ähnliche belletristische Reihe, nämlich die Serie "Frauen

und Literatur".

- Die Reihe "neue frau" bei Rowohlt umfaßt ebenfalls hauptsächlich Romane von und über Frauen aus der ganzen Welt.
- Eine bei Piper erschienene Reihe ist weniger umfangreich und umfaßt bis jetzt nur 13 Titel. Sie heißt "Serie Piper Frauen". Es sind Sachbücher und biografische Berichte, auch einige Romane.

- Ganz neu ist eine Serie in der edition Suhrkamp. in der bisher erst drei Titel erschienen sind und von der es noch keine Prospekte gibt. Die Reihe heißt "Vom Unterschied der Geschlechter. - Gender

Studies in der edition Suhrkamp." Diese Reihe scheint soziologisch ausgerichtet zu sein.

Die Preise der Bücher aller aufgeführten Serien liegen zwischen etwa DM 8,- und DM 20,-.

Es versteht sich, daß die in der Universitätsbibliothek vorhandene reichhaltige Auswahl an Literatur zum Thema Frauen, Emanzipation und Feminismus - insbesondere auch aus den angelsächsischen Ländern und aus Frankreich - hier selbstverständlich nicht im einzelnen aufgeführt werden kann.

Margret Berki

Sabine Deitmer: Auch brave Mädchen tun's, Mordgeschichten.

erschienen als Taschenbuch im Fischer Verlag in der Reihe "Frau in der Gesellschaft". ISBN 3-596-10507-2, DM9.80.

Frohe Festiage

Das Buch enthält acht Kurzgeschichten der Autorin Sabine Deitmer, in denen auf amüsante Weise, teilweise auch mit überraschenden Verwicklungen, die Geschichte verschiedener Morde von Frauen an wie auch immer mit ihnen liierten Männern erzählt wird.

Da wird auf der einen Seite der Haustyrann ermordet, der für seine Frau zwar immer nur das Beste will, dies für ihn aber gleichbedeutend mit zumindest zwei der drei großen "K" ist ("Schwimmen lernen"), und der mit winzigen Ausbrüchen seiner Frau aus der Alltagsroutine nicht umzugehen weiß. In zwei anderen Geschichten werden der fremdgehende Schönling ("Rosi's rollende Disko") und der "Macho-Zuhälter" ("Ein harter Job") auf's Korn genommen. Auch die Frau, die wegen ihrer Liebe ihre Karriere riskieren würde und darum versucht, sich von dieser "Krankheit" durch eine Psychotherapie heilen zu lassen, wird auf höchst interessante Weise von ihrem Laster befreit ("Liebe und andere Krankheiten").

Die geschichten sind witzig geschrieben und vermitteln in keinster Weise das Gefühl, einen Krimi zu lesen. Ein Pluspunkt der Geschichten ist die Tatsache, daß der Leser zwar stets darüber informiert wird, daß ein Mann zu Tode kommt und meist auch erfährt, auf welche Weise, der Mord jedoch nie im Vorder-

grund steht, sondern primär die Entwicklung bzw. die Verkettung von Umständen geschildert wird, deren beinahe logische Konsequenz der Tod ist.

Katja Ries

