



HELENE

Fraueninfo der BUGH Wuppertal

Nr. 5 Juni 1992

Belauscht ...

*Ein Mensch, von fraulich-kessem Schlage
stellt Herrn Professor eine Frage:
Was er, wenn Frauen ihn umgäben
wohl für Konzepte tät erwägen.*

*Der Mensch ist erst einmal erstaunt.
Taxiert die Frau. Und wohlgelaunt
begibt sich nun in Positur
die männlich lehrende Figur
und macht jetzt Frau galant Avancen
bezüglich ihrer Bildungsschancen:*

*Die Dienerin der Wissenschaft
bedürfe wohl der Manneskraft,
damit aus der Gedanken Flucht
erwachse echte Geistesfrucht.
Es störe ihn entsetzlich auch
das Diskutieren aus dem Bauch,
das typisch sei für Weibes Plagen
beim Lösen von verzwickten Fragen.
Im Gegensatz zu Mannes Kopf
bräucht frau d e n nur für Kuss und Zopf.
Ihm ging's nicht um den Unterleib,
den ausmache das Hochschulweib.
Denn wichtig wär das eine nur:
Die Forschung brauchte viel Figur
und weil die ihm tät leider schwinden,
wollt er sie bei den Frauen finden.
D i e s fördre ein für allemal
die Frau'n der Uni Wuppertal!*

- milupa -

Liebe Leserinnen und Leser,

hiermit legen wir die Nummer 5 der "Helene" vor. Wir haben uns bemüht, die Zeitung noch ansprechender zu machen durch ein verändertes lay out und durch eine Schwerpunktsetzung für die gesamte Ausgabe.

Schwerpunkt dieser "Helene" ist das Thema Frauenförderung an unserer Hochschule. In der letzten Ausgabe wurde über die Diskussion um den Entwurf des Frauenförderplans für die BUGHW und seine Ablehnung im Senat im Oktober letzten Jahres berichtet. Seitdem ist eine Arbeitsgruppe der Senatsfrauenkommission bemüht, einen neuen Entwurf zu erstellen. Im Zuge ihrer Tätigkeit ist diese Arbeitsgruppe zu der Überzeugung gekommen, daß eine erneute Vorlage erst Sinn macht, wenn an der Hochschule eine breite Diskussion über das Thema Frauenförderung stattgefunden hat. Ohne eine solche Diskussion würde der Frauenförderplan ein Papiertiger bleiben. Die "Helene" soll daher zu einem erneuten Einstieg in die Auseinandersetzung mit Frauenförderung beitragen.

Unter der Rubrik "**Was Frauen sagen ...**" kommen daher zunächst die Frauen der Hochschule zu Wort. In Kurzinterviews haben wir sie nach ihrer Situation, ihren positiven und negativen Erfahrungen als Frauen an der BUGHW gefragt, sowie nach ihren Anforderungen an Verbesserungen an der Hochschule. Dieser Austausch von Erfahrungen und Meinungen soll in der nächsten "Helene" fortgesetzt werden, indem die Entscheidungsträger (sprich: Männer) unserer Hochschule zum Thema Frauenförderung interviewt werden.

Der Artikel "**Frauenförderung - Stasi-Arbeit? Frauenforschung - keine Wissenschaft?**" stellt die Intentionen der von der Landesregierung erlassenen Regelungen zur Frauenförderung dar sowie die damit gemachten Erfahrungen an unserer Hochschule. Zur besseren Information der Hochschulmitglieder haben wir die "**Grundsätze zur Umsetzung des Frauenfördergesetzes in den wissenschaftlichen Hochschulen**" und die bisher genehmigten Professuren im Rahmen des "**Netzwerk Frauenforschung**" dokumentiert.

Aus der Sicht der Frauenbeauftragten werden in "**Schluß mit dem Papiertiger Frauenförderplan! Die Hochschule muß endlich nachdenken und handeln**" die bisherigen Bemühungen um Frauenförderung an der BUGHW aufgerollt und die Anforderungen an einen Frauenförderplan unserer Hochschule formuliert.

Der sich anschließende **Aufruf** liegt uns besonders am Herzen, weil mit seiner Hilfe die Auseinandersetzung um die Förderung von Frauen an der Hochschule verbreitert werden soll. Alle Frauen sind aufgerufen, sich mit eigenen Beiträgen an der Ausstellung zur Situation der Frauen an der BUGHW im November 1992 zu beteiligen.

Es gibt positive Erfahrungen mit der Arbeit der Frauenbeauftragten, auch wenn einige dies kaum für möglich halten. Beispiele werden in "**Dicker Bauch und leeres Konto...**" aufgezeigt. Zuletzt geht es um die Erfahrungen einer Wissenschaftlerin bei dem Versuch, sich eine adäquate Habilitationsmöglichkeit zu verschaffen.

Mit Kurzberichten und Buchempfehlungen schließt die Zeitung ab.

Wir hoffen auf ein breites Interesse an der "Helene"! Wir wünschen uns eine rege Auseinandersetzung mit den Inhalten und sind natürlich für positive und negative Kritik offen. Nur dadurch kann sich eine Zeitung weiterentwickeln.

Es bleibt nur noch, darauf hinzuweisen, daß die "Helene" auch weiterhin ein Forum für Frauen an der Hochschule sein soll: Artikel, Kurzberichte oder Buchempfehlungen sind der Redaktionsgruppe genauso willkommen wie Briefe von LeserInnen.

Viel Spaß beim Lesen!

(Für das Redaktionskollektiv)

Silke Hossenfelder

INHALTSVERZEICHNIS

Editorial

Impressum und Inhaltsverzeichnis	Seite	3
Schwerpunkt: Frauenförderung		
Was Frauen sagen - Kurzinterviews mit Frauen der Hochschule	Seite	4 - 7
Frauenförderung - Stasi-Arbeit? Frauenforschung - keine Wissenschaft?	Seite	8 - 11
Habilitationsstipendien für Frauen: Das "Lise-Meitner-Programm"	Seite	11
Dokumentation: "Grundsätze zur Umsetzung des Frauenfördergesetzes in den wissenschaftlichen Hochschulen in NRW" vom 22.10.1990	Seite	12 - 13
Schluß mit dem Papiertiger 'Frauenförderplan'! Die Hochschule muß endlich nachdenken und handeln	Seite	14 - 15
Der Aufruf	Seite	16
Dokumentation: Netzwerk Frauenforschung NRW	Seite	17
Dicker Bauch und leeres Konto? Diese Rechnung geht nicht auf!	Seite	18 - 19
Die Geschichte von der Gabi, die auszog, ihre Habilitation zu regeln	Seite	20
Kurzberichte		21 - 22
Bücher		23
Öffnungszeiten des Frauenbüros	Seite	24

Impressum

Herausgeberinnen:

Frauenbeauftragte und AG Zeitung der Senatsfrauenkommission der BUGH Wuppertal

Redaktion:

Silke Hossenfelder
Annelie Rood-Donner
Vera Thönnies
Gabi Trippe
Micaela Wolff

Anschrift:

Frauenbüro der BUGH Wuppertal
O.-11.28, Tel.: 439-2903/2308
Gaußstraße 20, 5600 Wuppertal 1

V.i.S.d.P.:

Hadumod Bartölke
Margot Gebhardt-Benischke
Vera Thönnies

Druck:

Universitätsdruckerei Wuppertal

Für namentlich gekennzeichnete Artikel sind die Autorinnen selbst verantwortlich.



Was Frauen sagen ...

Zum Einstieg in eine breite Diskussion um Frauenförderung an unserer Hochschule, haben wir Frauen verschiedener Statusgruppen Fragen zu ihrer Situation als Frau an der Hochschule gestellt. Da es sich zum Teil um Fragen nach persönlichen Erfahrungen handelt, werden wir die Äußerungen der Frauen hier anonym abdrucken. Unterschieden wird allerdings, aus welcher Statusgruppe die Frauen kommen.

Helene: Fühlen Sie sich als Frau in der Hochschule benachteiligt? Werden Sie im Studium oder im Beruf benachteiligt? Haben Männer Ihrer Meinung nach bessere Chancen an der Hochschule als Frauen?

Studentin: "...ich fühle mich nicht benachteiligt. Männer haben vielleicht deshalb bessere Chancen als Frauen, weil sie karrierebewußter sind und ihre Ziele klarer verfolgen..."

Nichtwissenschaftlerin: "...ich fühle mich benachteiligt und bin allerdings der Meinung, daß Männer bessere Chancen haben als Frauen, auch an der Hochschule. Man sieht es doch daran, auf welchen Stellen Männer und auf welchen Frauen sitzen..."

Wissenschaftlerin: "...ich werde immer gleich als Vertreterin aller Frauen angesehen, wenn ich mich so verhalte, wie man es vielleicht nicht von mir erwartet hatte. 'Ist das bei Frauen immer so?' begegnet mir immer wieder. Das empfinde ich als sehr lästig..."

Studentin: "...in meinem Studiengang gibt es kaum Männer. Dennoch merkt man, daß Professoren den wenigen männlichen Kommilitonen mehr zutrauen als Frauen. Frauenspezifische Arbeitsthemen werden häufig abgelehnt..."

Nichtwissenschaftlerin: "... das mit den unterschiedlichen Chancen finde ich nicht so einfach zu beantworten..."

Wissenschaftlerin: "... die wissenschaftlichen Beiträge von Wissenschaftlerinnen werden härter kritisiert. Frauen müssen immer noch um einiges besser sein als Männer..."

Nichtwissenschaftlerin: "...Männer werden bei gleicher Tätigkeit besser bezahlt und nicht mit einer niedrigen Lohngruppe 'abgespeist'. Darüber hinaus arbeiten Halbtagskräfte - das sind fast nur Frauen - mehr als die Hälfte einer Ganztagskraft, aber sie werden geringer bezahlt..."

Wissenschaftlerin: "... es ist schon erstaunlich, wenn man langsam realisiert, daß alle männlichen Kollegen nach und nach volle Stellen bekommen, die weiblichen jedoch nicht ..."

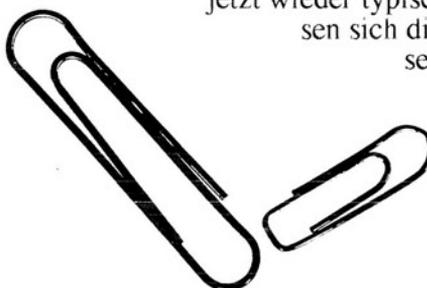
Nichtwissenschaftlerin: "... ich fühle mich nicht benachteiligt; ich bin mit meinem Beruf als Sekretärin zufrieden. Allerdings ist die Bezahlung zu gering für die erbrachte Leistung..."

Studentin: "... die Diskussionen in Seminaren werden meist von den Männern geführt. Sie reden lauter, unterbrechen ständig andere, aber damit setzen sie sich durch. Wenn man sich diesem Redestil nicht anpaßt, fällt man raus. Es gibt nur wenige Professoren, die hier positiv eingreifen..."

Nichtwissenschaftlerin: "...Bei höherwertigen Stellen wird immer noch der Mann bevorzugt. Das gilt auch bei Beförderungen..."

Studentin: "...ohne meinen großen Hund traue ich mich abends nicht mehr zu Veranstaltungen in der Hochschule. Seitdem ich den mitnehme, werde ich nicht mehr blöd angequatscht..."

Wissenschaftlerin: "... mir passiert es immer wieder, daß ich bei Meinungsverschiedenheiten mit meinem Chef zu hören bekomme, daß ich widerspreche und andere Ansichten habe, sei jetzt wieder typisch Frau. Offensichtlich passen sich die männlichen Kollegen besser den Hierarchien in der Hochschule an..."



Nichtwissenschaftlerin: "...wenn ich für minderwertige Tätigkeiten wie z.B. Botengänge herangezogen werde, oder von mir erwartet wird, daß ich die Tassen der Professoren spüle, fühle ich mich benachteiligt, weil man Männern solche Tätigkeiten nicht zumuten würde..."

Studentin: "...ich fühle mich benachteiligt und als Person nicht ernst genommen, wenn ich in Veranstaltungen zu hören bekomme, daß ich, um logisch denken zu können, das falsche Geschlecht hätte..."

Nichtwissenschaftlerin: "...als ich für meinen Computerarbeitsplatz eine Tischlampe und einen Konzepthalter haben wollte, scheiterte das an den angeblich fehlenden Geldmitteln. Wie sich herausstellte, hatten die Männer die zur Verfügung stehenden Gelder aber für ihre eigenen wichtigeren Investitionen verplant..."

Studentin mit Kind: "...sobald ein Seminar nachmittags liegt, kann ich entweder nicht teilnehmen oder muß mein Kind mitnehmen. Dann kann es mir allerdings noch passieren, daß ich aus der Veranstaltung rausfliege..."

Studentin: "... nachdem ich in einer Prüfung zu einem Frauenthema von einem Prüfer ständig unterbrochen wurde, mein Konzept und mein Wissen nicht darstellen konnte, war die Bewertung eine schlechte mit der Begründung, ich hätte nicht genug strukturiert. Hat das etwa nichts mit Diskriminierung zu tun?"

Wissenschaftlerin: "... es ist nicht leicht, mich mit meinen Themen, Frauenthemen, durchzusetzen. Ein Grund dafür ist, daß Frauenforschung nicht so verwertbar, sprich verkaufbar ist, wie andere Forschungsbereiche..."

Wissenschaftlerin: "...ich habe nur männliche Kollegen und Konkurrenz wird hier sehr groß geschrieben. Immer geht es darum, wer der Beste und Größte ist. Bei einer solchen Grundstimmung ist wirkliche Zusammenarbeit kaum möglich. Ich habe den Eindruck, wesentlich lernbereiter zu sein als mein Umfeld..."

Nichtwissenschaftlerin: "... ich trete Männern gegenüber selbstbewußt auf und nehme ihnen dadurch von vornherein die Möglichkeit, mich in ihrem Sinne dienstbar machen zu können..."

Wissenschaftlerin: "...obwohl mein Vorgesetzter weiß, daß ich nachmittags meinen Sohn aus der Tagesstätte abholen muß, legt er - aus Vergeßlichkeit - häufig Termine auf den frühen Abend und erwartet dann, daß ich das irgendwie organisiert bekomme..."

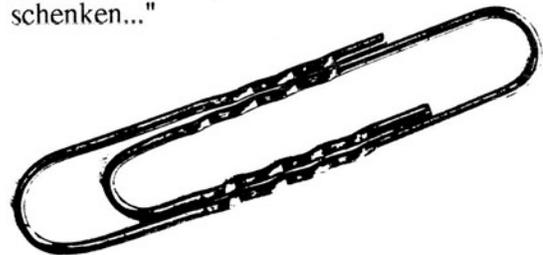
Wissenschaftlerin: "... ich habe den Eindruck, Frauen im Wissenschaftsbetrieb stehen, egal wie sie sich verhalten, immer vor einer Falle: einerseits sollen sie weiblich sein, sonst sind sie keine guten Frauen. Aber wenn sie sich anders verhalten als die Männer, als der "main stream", ist es auch nicht recht. Dann wird einem in der Regel die wissenschaftliche Kompetenz abgeprochen..."

Wissenschaftlerin: "... als eine der wenigen Frauen am Fachbereich bin ich der Kummerkasten für meine männlichen Kollegen. Das ist oft ganz schön anstrengend..."

Wissenschaftlerin: "...beruflich werde ich nicht benachteiligt. Mein Vorgesetzter verschafft mir sehr viele Kontakte und Vortragsmöglichkeiten..."

Nichtwissenschaftlerin: "...bei den Nichtwissenschaftlerinnen werden Frauen nicht benachteiligt, bei den Wissenschaftlerinnen allerdings wohl..."

Wissenschaftlerin: "... zum Kaffee-Kochen werde ich doch recht häufig angehalten. Besonders unangenehm war dies in einer Situation, wo es um die Präsentation einer Arbeit von mir vor einer größeren Gruppe auswärtiger Gäste ging, und mein Professor zu mir als einzig anwesenden Frau meinte, ich solle doch bitte Kaffee auschenken..."



Wissenschaftlerin: "... ich merke in Veranstaltungen zu Frauenthemen, daß Frauen sich häufig nicht trauen, ihre Meinungen deutlich zu artikulieren, weil sie Angst haben, die Männer völlig abzuschrecken..."

Wissenschaftlerin: "... auf solche Sprüche wie: 'Können Sie wohl mal einen Kaffee kochen, oder sind Sie dafür zu emanzipiert?' kann man wohl nur mit Nichtbeachtung reagieren..."

Wissenschaftlerin: "... Benachteiligungen kommen häufig von Frauen. So wurde ich im Fachbereich von den Sekretärinnen lange selbst als Sekretärin angesehen, bekam keinen eigenen Briefkasten und keine Kolloquienankündigungen am Fachbereich - im Gegensatz zu neuen männlichen Kollegen..."

Helene: Sind Sie an der Hochschule schon einmal sexuell belästigt worden?

(Auf diese Frage hat die Mehrheit der Frauen glücklicherweise mit "Nein" geantwortet.)

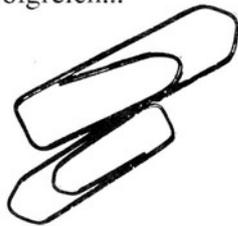
Studentin: "...es ist durchaus bekannt, daß verschiedene Professoren versucht haben und versuchen, Studentinnen abzuschleppen..."

Nichtwissenschaftlerin: "...es hat bei uns mal einen Kollegen gegeben, der viele Frauen, nicht nur mich, mit intimen Körperkontakten belästigt hat. Inzwischen ist er aber Gott sei Dank nicht mehr da..."

Wissenschaftlerin: "...ein Kollege hat mehrere wissenschaftliche Kolleginnen und Professorinnen sowohl an den Busen gefaßt wie auch mit seiner Spezialität "Notsitz" bedrängt. Die betroffenen Frauen kamen eher zufällig, aus Anlaß empörender Vorfälle in einem anderen Fachbereich, über eigene Erfahrungen mit Belästigungen miteinander ins Gespräch. In diesem Fall genügte dann ein deutliches Wort..."

Nichtwissenschaftlerin: "...Ja, ich bin belästigt worden, und kann dies auch für einige Kolleginnen bestätigen..."

Nichtwissenschaftlerin: "...ich habe nach mehreren 'Betatschen' mit Kreide einen Strich auf dem Boden vor meinem Schreibtisch gezogen und dem 'Betatscher' gesagt: 'Bis hierhin und nicht weiter!' Das war erfolgreich..."



Helene: Haben Männer nach Ihrer Einschätzung oder Ihren Erfahrungen Angst vor dem Thema Frauenförderung?

Wissenschaftlerin: "...diejenigen, die begriffen haben, worum es beim Thema Frauenförderung geht, haben bestimmt Angst. Sie haben Angst, beruflich ausgebootet zu werden..."

Nichtwissenschaftlerin: "... Männer spielen sich gerne als Diktatoren auf. Sie wollen ihre Macht zeigen bei Fragen wie: "Wo waren Sie denn die ganze Zeit?". Diese Machtposition den Frauen gegenüber ist ihnen ungeheuer wichtig..."

Wissenschaftlerin: "...daß Männer Angst haben, zeigt sich bei jeder Diskussion um Frauenförderung. Bisher wurden ja in der Regel bei gleicher Qualifikation Männer vorgezogen. Das soll sich nun ändern. Männer reden sehr oft von Verfassungswidrigkeit beim Thema Frauenförderung, und sehen nicht, daß die bisherige Praxis im Kern verfassungswidrig war."

Nichtwissenschaftlerin: "...Seit jeher sind Männer es gewohnt, in Familie und Beruf oben zu sein. Deshalb ist ihnen das Thema Frauenförderung unangenehm..."

Wissenschaftlerin: "...Männer haben auch Angst vor Kolleginnen. Sie wissen häufig nicht, wie sie sich ihnen gegenüber verhalten sollen. Sie meinen jedenfalls offensichtlich, daß sie sich zu Kolleginnen anders verhalten müssen als zu Kollegen. Wenn Frauen eingestellt werden, bekommt man oft zu hören: 'Schon wieder eine Frau!'"

Wissenschaftlerin: "... die Angst kommt wohl auch daher, daß die Männer noch keine Verteidigungsstrategie aufgebaut haben..."

Studentin: "...kann ich mir wohl vorstellen. Unter Kommilitonen habe ich das allerdings nicht festgestellt. Die Angst wird wahrscheinlich größer sein bei Männern, die selber weniger qualifiziert sind als die Frauen, mit denen sie zusammenarbeiten. Bei Vorstellungsgesprächen für Jobs zur Studienfinanzierung ist es mir passiert, daß mein Gegenüber - ein Nicht-Akademiker - vor meiner Bildung zurückschreckte ..."

Wissenschaftlerin: "... jede Anhäufung von Frauen macht Angst. Wenn sich mehrere Wissenschaftlerinnen unterhalten, kommt unweigerlich die Frage, was denn da wieder besprochen wird, mit der Erwartungshaltung, es würde Aufruhr geplant..."

Nichtwissenschaftlerin: "...In allen Lebensbereichen haben sich Männer die Stärken und Schwächen von Frauen zu eigen gemacht. Deshalb ist der Vormarsch der Frauen für die Männer eine massive Bedrohung ihres Besitzstandes..."

Studentin: "...ich habe noch nicht mit Kommilitonen über Frauenförderung gesprochen..."

Studentin: "...natürlich haben sie Angst, ihre bisher gesicherten Pfründe zu verlieren. Manchmal glaube ich allerdings auch, daß sie nur aus Prinzip gegen Frauenförderung sind, da sich bisher ja noch nicht viel geändert hat, zumindest bei den Dozenten..."



Helene: Was könnten Sie sich an Maßnahmen vorstellen zur Verbesserung ihrer Situation bzw. allgemein der Situation von Frauen an der BUGHW?

Nichtwissenschaftlerin: "... Frauen sollten all ihre Erfahrungen, die sie in ihrem Arbeitsbereich machen, untereinander austauschen und neuen Kolleginnen mit Hinweisen und Ratschlägen mehr helfen..."

Wissenschaftlerin: "...Frauen müssen sich ihrer eigenen Qualifikationen bewußter werden und diese nicht länger unter den Scheffel stellen, weil sie von Männer abgewertet werden. Weitverbreitete Vorurteile (bspw.: wenn Männer zusammenstehen und reden, ist das eine Arbeitsbesprechung, wenn Frauen dies tun, handelt es sich um Getratsche) werden auch von Frauen transportiert. Hierzu bräuchten wir mal ein Seminar an der Hochschule ..."

Studentin: "...Frauen sollten lernen, sich selbst besser zu verkaufen, ihre Ziele und Ansprüche deutlich zu formulieren. Frauen verkaufen sich zu häufig unter Wert..."

Studentin: "...für das Studium wird sich erst dann etwas ändern, wenn es endlich mehr Dozentinnen gibt. dann werden Frauenthemen mehr Platz haben ..."

Nichtwissenschaftlerin: "... Es ist wichtig, die Frauen für das Erkennen ihrer Situation sensibler zu machen. Sie müssen lernen, Widerstand zu leisten, wenn sie sich diskriminiert fühlen. Das setzt aber voraus, daß sie um ihre Rechte wissen. Es sollten verstärkt Fortbildungen für Frauen angeboten und auch besucht werden!, die z.B. Ver-

handlungsstrategien für Frauen oder auch Arbeitsrecht zum Inhalt haben..."

Studentin: "...ich glaube, daß das Diskussionsverhalten bei Veranstaltungen mit Dozentinnen sich ändern würde. Das Diskutieren um des Diskutierens willen hängt mir so zum Hals raus..."

Nichtwissenschaftlerin: "... Männer müßten Frauen mehr ernst nehmen. Dies gilt insbesondere für die Professoren. Es ist unerträglich und überflüssig, ständig von oben herab behandelt zu werden..."

Nichtwissenschaftlerin: "... Wir bräuchten mehr Fortbildungsmöglichkeiten an der Hochschule, damit Frauen mit Kindern wenigstens abends zu Hause sein können..."

Studentin mit Kind: "...Kindergartenplätze!! Auch für Kinder von Studentinnen. Außerdem gibt es in diesem sterilen Bau kaum Möglichkeiten, sich mit einem Kind aufzuhalten..."

Nichtwissenschaftlerin: "...für die Halbtagskräfte ist die Arbeitsdichte zu hoch. Das sollte geändert werden..."

Wissenschaftlerin: "... die Lage der Frauentoiletten ist in einigen Bereichen der Hochschule absolut desolat!"

Studentin: "...Die Verteilung der Frauentoiletten an der Hochschule gibt einem schon zu denken. Und überhaupt nicht einzusehen ist, warum die Lichtschalter in den Gängen immer nur an einer Seite des Gangs angebracht sind. Das ganze Gebäude ist so verwinkelt, eckig und kantig..."

Wissenschaftlerin: "... ich merke schon an der Anzahl der Studentinnen, die zu mir kommen, wie wichtig weibliche Dozentinnen an der Hochschule sind..."

Wissenschaftlerin: "...über Frauenthemen fehlen an der Hochschule Austauschmöglichkeiten aus Mangel an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen..."

Die Interviews führten:
Micaela Wolf
Monika Schiffgen
Silke Hossenfelder
Angelika Bierbrauer

Frauenförderung - Stasi-Arbeit?

Frauenforschung - keine Wissenschaft?

Das Ministerium für Wissenschaft und Forschung in NRW hat in den letzten Jahren im Bereich der Personal- und Forschungspolitik Maßnahmen ergriffen, die auf längere Sicht zu einer Gleichstellung von Frau und Mann in den Hochschulen beitragen können.

Dabei handelt es sich einerseits um eine hochschulspezifische Ergänzung des 1989 verabschiedeten "Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenfördergesetz)": Die Grundsätze zur Umsetzung des Frauenfördergesetzes in den wissenschaftlichen Hochschulen (i.F. "Grundsätze") vom 22.10.1990 (siehe Dokumentation) beinhalten Verfahrensweisen, die den Besonderheiten der Berufung von ProfessorInnen sowie den Einstellungen und Höhergruppierungen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen gerecht werden sollen.

Andererseits hat das Ministerium begonnen, ein "Netzwerk Frauenforschung" aufzubauen. Mit Mitteln aus dem Hochschulsonderprogramm II werden Lehrstühle mit entsprechender Ausstattung im Bereich der Frauenforschung eingerichtet. 24 solcher Professuren sind bereits genehmigt, und diese Anzahl soll weiter ausgebaut werden.

Unsere Hochschule hat sich bisher weder bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Frauenförderung noch bei der Zulassung des Forschungsgebietes der Frauenforschung ein Ruhmesblatt erworben - im Gegenteil.

Ein Grund hierfür liegt sicherlich in der mangelnden Informiertheit der Hochschulmitglieder, insbesondere auch der Frauen, über die oben genannten Gesetze und Erlasse. Ein anderer Grund findet Ausdruck in einer Ablehnungshaltung und verschiedensten Unterlaufungsstrategien der männlichen Hochschulmitglieder. Dieser Artikel soll daher informieren - sowohl über die grundsätzlichen Möglichkeiten, die sich aus den "Grundsätzen" und dem "Netzwerk Frauenforschung" ergeben, als auch über die an der BUGHW damit bisher gemachten Erfahrungen.

Die "Grundsätze zur Umsetzung des Frauenfördergesetzes in den wissenschaftlichen Hochschulen" in NRW

In den "Grundsätzen" werden Verfahrensweisen vorgeschrieben, die der Benachteiligung von Frauen bei Berufungsverfahren, bei der Einstellung des übrigen wissenschaftlichen Personals und bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften entgegenwirken sollen. Gleichzeitig wird die Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Personalentscheidungen geregelt.

Die "Grundsätze" sind zunächst ein Erlaß auf Probe. Nach einer Anwendungsphase von zwei Jahren sollen die gemachten Erfahrungen ausgewertet und die "Grundsätze" überarbeitet werden, um dann endgültig beschlossen zu werden. Trotz des vorläufigen Charakters der "Grundsätze", werden diese vom Ministerium konsequent angewendet: Werden in einem Berufungsverfahren die "Grundsätze" nicht befolgt, verweist das Ministerium die Verfahren zurück an die Hochschule und die Besetzung der Professur verzögert sich.



Ausgangspunkt der "Grundsätze" ist entsprechend dem Frauenfördergesetz, daß Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen sind, bis eine entsprechende Quote erreicht ist. Dabei werden Bedingungen für die Besetzung der Gremien genannt, die über die Qualifikation der BewerberInnen zu befinden haben. So soll bspw. jeder Berufungskommission mindestens eine Wissenschaftlerin, nach Möglichkeit eine Professorin angehören. ("Grundsätze" 2.1). Wird für die Einstellung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ein gesondertes Auswahlgremium gebildet, sollen auch hierin Frauen vertreten sein ("Grundsätze" 3.4). Es wird also davon

ausgegangen, daß die bisherige Form der Entscheidungsfindung, bei der zumeist keine einzige Frau beteiligt war, sich diskriminierend auf die Qualifikationsfeststellung von Frauen auswirkt.

Die Fachbereiche werden hierdurch verpflichtet, alle Wissenschaftlerinnen aus dem Fachbereich oder aus fachnahen Gebieten über anstehende Berufungsverfahren zu informieren und sich um ihre Mitwirkung zu bemühen. Bereits dies wird in vielen Fällen an unserer Hochschule nicht umgesetzt.

Ein zweites wesentliches Element der "Grundsätze" ist es, daß bei Berufungsverfahren und bei der Einstellung von nichtwissenschaftlichem Personal der Frauenbeauftragten "die Gelegenheit zur Beteiligung" einzuräumen ist ("Grundsätze" 6.). Dies beinhaltet ein umfassendes Informationsrecht, die Möglichkeit der Teilnahme an den Sitzungen aller in Personalfragen entscheidungsbefugten Gremien und das Recht, jederzeit während der Entscheidungsfindung eine Stellungnahme abzugeben. Diese Rechte bewirken vor allem eines: der Umgang mit Bewerberinnen bei Personalbesetzungsverfahren wird einer Kontrolle unterzogen und damit "öffentlicher" gemacht. Diejenigen, die bisher relativ abgeschirmt exklusiv über die Besetzung insbesondere von ProfessorInnenstellen entscheiden konnten, sehen sich nun einem erweiterten Personenkreis gegenübergestellt, der das gesamte Verfahren kritisch betrachtet und Fehler sowie Widersprüche im Verfahren per Stellungnahme den Gremien offenlegt, die im Anschluß an die Berufungskommission über die Stellenbesetzung zu entscheiden haben.

Dies wiederum ist vielen Professoren ein Dorn im Auge. Argumentiert wird dabei - wenn überhaupt argumentiert wird - mit der im Grundgesetz verankerten Freiheit der Wissenschaft, die die Einmischung von staatlichen und auch anderen Organen in die Belange der Wissenschaft - und dazu gehören Stellenbesetzungen schon deswegen, weil darüber Inhalte festgelegt werden - verbietet. An unserer Hochschule wird vor diesem Hintergrund von einigen Professoren die Position vertreten, die Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren sei verfassungswidrig. Sie selber wollen

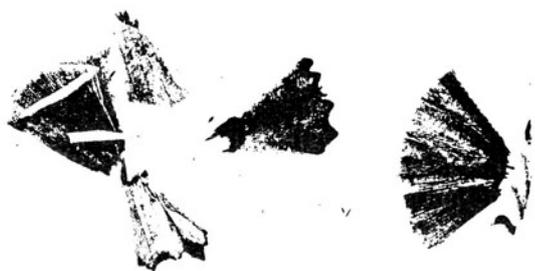
sich nicht mehr an Verfahren beteiligen, bei denen die Frauenbeauftragte anwesend ist. Andere gehen noch weiter und bezeichnen die Arbeit der Frauenbeauftragten unverblümt als Stasi-Tätigkeit: sie bespitzelt also Berufungskommissionen! Dies ist eine sehr billige und in den heutigen Zeiten sehr berechnende Art der Diffamierung von Personen und Verfahren, deren Aufgabe und Ziel der Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern ist.

Die Verfechter dieser Position müssen sich allerdings die Frage gefallen lassen, wieso die Ergebnisse ihrer Entscheidungen immer aufs Neue dem im Grundgesetz verankerten Grundrecht auf Gleichberechtigung widersprechen. Es gehört zu den Aufgaben des Staates und auch der BUGHW als öffentlicher Institution, Gleichberechtigung zu realisieren.

Das dritte zentrale Element der "Grundsätze" ist eine zumindest angedeutete Umkehr der Beweispflicht. Bislang waren Frauen, die sich benachteiligt fühlten, gezwungen, diese Benachteiligung innerhalb des Verfahrens zu beweisen. Jetzt müssen die an der Personalentscheidung beteiligten Gremien eine Begründung dafür liefern, wenn keine Frauen in das Entscheidungs-

gremium aufgenommen werden und wenn Bewerbungen von Frauen in den verschiedenen Stufen der Entscheidungsfindung nicht berücksichtigt werden ("Grundsätze" 2.1, 2.3, 2.4, 3.3, 4.3, 5.5, 6.5). Gremien und einzelnen Personen ist somit die Aufgabe der Beseitigung von Nachteilen für Frauen übertragen. Wenn sie auf Einwände der Frauenbeauftragten oder von WissenschaftlerInnen ("Grundsätze" 2.3) mit Schweigen reagieren, verletzen sie diese gesetzliche Pflicht. Hochschulleitung und Ministerium haben als Dienst- und Rechtsaufsicht über die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu wachen.

Auch die Umsetzung dieser Vorschriften gestaltet sich bisher an der BUGHW recht schwierig.



Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, daß viele Hochschulmitglieder einige elementare Verfahrensordnungen der Hochschule selbst nicht kennen. Insbesondere die "Grundsätze" und die Auswirkungen ihrer Nichtbeachtung sind wenigen bekannt. Viele gehen auch davon aus, daß die "Grundsätze" wegen ihres vorläufigen Charakters von den Aufsichtsstellen nicht in aller Konsequenz angewendet werden. Es ist darüber hinaus eine weit verbreitete Meinung, daß die Opposition von Männern gegen die Einstellung von Frauen erst durch Frauenförderrichtlinien hervorgerufen werden. Sie meinen, Frauen würden im Wissenschaftsbetrieb nicht benachteiligt. Jetzt aber sollten Frauen in unangemessener Weise, d.h. ohne Bewertung ihrer Qualifikation, bevorzugt werden! Auswirkungen auf den Anteil von Frauen auf wissenschaftlichen Stellen hatte diese angeblich diskriminierende Bevorzugung bisher allerdings kaum. Jedoch werden durch die Beteiligung der Frauenbeauftragten die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen deutlicher. So verläuft kaum ein Berufungsverfahren ohne Verfahrensfehler, die sich nur allzu oft zum Nachteil der Frauen auswirken: Gutachten werden nicht eingeholt oder den Kommissionsmitgliedern nicht rechtzeitig zugesandt, zu Sitzungen wird nicht rechtzeitig eingeladen, Kommissionen nicht ordnungsgemäß gewählt, u.a.m. Es ist allgemein bekannt, daß durch die Nichtbeachtung von demokratischen Grundregeln immer die "Minderheiten" das Nachsehen haben, in den Hochschulgremien die Frauen. Durch die Beteiligung der Frauenbeauftragten werden derartige Praktiken, die bisher die Sache von wenigen Eingeweihten war, aufgedeckt. Dies ist angesichts der Unterrepräsentanz von Professorinnen notwendig und kann nicht mit dem Hinweis auf Wissenschaftsfreiheit abgetan werden.

Bisher ist von einer qualifizierten Auseinandersetzung über die Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb an unserer Hochschule wenig zu spüren. Es ist Zeit, daß sich dies ändert!

Das "Netzwerk Frauenforschung"

Das "Hochschulsonderprogramm II" wurde im Oktober 1990 von Bund und Ländern beschlossen. Ziel des Programms mit einem Gesamtumfang von 4 Mrd. DM ist es, zur Sicherung der Leistungsfähigkeit in Hochschule und Forschung beizutragen. Ein zentrales Anliegen ist eine deutliche Anhebung des Frauenanteils an den Hochschulen. Das Ministerium für Wissenschaft und Forschung (NRW) hat einen Teil dieser Mittel für den Aufbau eines Netzwerkes zur Frauenforschung vorgesehen. Die Begründung für derartige Förderprogramme hat u.a. das Plenum der Westdeutschen Rektorenkonferenz 1990 treffend formuliert: "Da die Frauenforschung erst vor wenigen Jahren begonnen hat, sich an den Hochschulen der Bundesrepublik zu etablieren, sollte ihr das notwendige Maß an Zeit, materieller Unterstützung und verständigem Interesse zugestanden werden, das jede neue Disziplin oder fachlich-methodische Richtung braucht, um ihr eigenes Profil zu schärfen und einen gesicherten Platz im Gefüge der Wissenschaft und ihrer Förderung zu erlangen." Der vom Ministerium verwendete Begriff des "Netzwerks" zeigt den Anspruch, eine interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen den Frauenforschungsprofessuren zu initiieren.

An der BUGHW hat es bereits zu früheren Zeitpunkten Versuche gegeben, den Bereich der Frauenforschung an der Hochschule zu verankern. Dies scheiterte hauptsächlich an der Ablehnung des Forschungsschwerpunktes durch viele Professoren, die die Ansicht vertraten, Frauenforschung sei keine Wissenschaft.



Die Übersicht (siehe Dokumentation) über die bisher bewilligten Professuren zeigt, an welchen Hochschulen und zu welchen Themengebieten gearbeitet werden wird. Deutlich wird auch, daß einige Fächer noch sehr gering oder gar nicht vertreten sind. Dazu gehören Architektur, Medizin, Rechtswissenschaft, Betriebswirtschaftslehre, Geschichte sowie Natur- und Ingenieurwissenschaften. Anträge aus diesen Fächern sollen in den kommenden Vergaberunden besonders berücksichtigt werden.

Die BUGHW hat bisher noch keine Stelle aus dem "Netzwerk Frauenforschung" erhalten, obwohl aus einigen Fachbereichen Anträge gestellt worden sind. Dabei sind einige Ungereimtheiten nicht zu übersehen. So wurde im Bericht des Rektors auf der Senatssitzung am 11.9.1991 noch festgestellt, Wuppertal habe im

pertal noch gar keine Netzwerkstellen erhalten habe. Unklar ist bisher, warum es im Fachbereich Architektur nicht zu einer Frauenforschungsstelle gekommen ist.

Sowohl die "Grundsätze" als auch das Netzwerk bieten Möglichkeiten zur Realisierung der Gleichberechtigung von Frauen, die an der BUGHW bisher vernachlässigt worden sind. In den folgenden Ausgaben der "Helene" wird diese Berichterstattung weitergeführt.

Silke Hossenfelder

Rahmen des "Netzwerks Frauenforschung" für Architektur- und Baugeschichte je eine C4- und eine C1-Stelle erhalten. Auf der Senatssitzung am 4.12.1991 berichtete der Rektor dem gleichen Gremium, daß diese Stellen nicht aus dem Netzwerk Frauenforschung kommen und Wup-

15 Habilitationsstipendien für Frauen 1993 aus dem "Lise-Meitner-Programm"

Frauen sind bei Professoren immer noch deutlich unterrepräsentiert. Eine wesentliche Ursache dafür ist die geringe Habilitationsquote von Frauen. Die Landesregierung will deshalb mit einem landeseigenen Stipendienprogramm darauf hinwirken, daß die Habilitationsbereitschaft von Frauen gesteigert wird. Alle interessierten und entsprechend qualifizierten Frauen sind aufgefordert, sich an den Fördermöglichkeiten intensiv zu beteiligen.

Das Programm verfolgt dabei das Ziel, auch den besonderen Belastungen von Wissenschaftlerinnen in der Familienphase Rechnung zu tragen. Dies geschieht durch die Vergabe von Kinderbetreuungszuschlägen. Mit den Stipendien sollen vorrangig Habilitationen in den Fächern gefördert werden, in denen der Frauenanteil an Habilitationen besonders niedrig ist (z.B. Jura, Wirtschaftswissenschaften, Natur- und Ingenieurwissenschaften). Für die Vergabe der Stipendien wurde eine Jury berufen, der Professorinnen und Professoren angehören.

Bewerbungsschluß ist der 31.08.1992

Ein Merkblatt mit den Bewerbungsanforderungen ist im Frauenbüro erhältlich

(Raum O-.11.28, Durchwahl 2308)

Grundsätze zur Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes in den wissenschaftlichen Hochschulen vom 22.10.1990

1. Allgemeine Hinweise

1.1. Das "Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz FFG)" vom 31. Dezember 1989 (GV.NW. S. 567) ist am 1. Dezember 1989 in Kraft getreten. Es handelt sich um unmittelbar geltendes Recht, das auch im Hochschulbereich und unabhängig von ergänzenden weiteren Vorschriften gilt.

1.2. Ziel des Gesetzes ist die berufliche Förderung der Frauen in den Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Es findet deshalb keine Anwendung in Bereichen, in denen bereits überwiegend Frauen beschäftigt sind.

1.3 Die Förderung von Frauen erfolgt, soweit das Gesetz Anwendung findet, in der Weise, daß im Falle gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (im folgenden: Qualifikation) Frauen bevorzugt einzustellen, zu befördern und höherzugruppieren sind. Das bedeutet: Nach wie vor verlangt geltendes Recht (§ 7 Abs. 1 LBG, Art. 33 Abs. 3 GG), bei jeder Entscheidung exakt zu prüfen, wem aufgrund der Qualifikation der Vorzug zu geben ist.

Auch künftig ist es somit unzulässig, ohne exakte Prüfung gleiche Qualifikation zu bejahen. Andererseits würde es aber auch eine Umgehung des Frauenförderungsgesetzes darstellen, wenn durch Berücksichtigung von in der Wirklichkeit unbedeutenden Kriterien eine scheinbare Exaktheit der Qualifikationsfeststellung hergestellt würde, die stets die Anwendung des Frauenförderungsgesetzes ausschloße.

1.4 Die vorliegenden Grundsätze dienen der effektiven Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes in den wissenschaftlichen Hochschulen. Sie werden mit Rücksicht auf die strukturellen Besonderheiten des Hochschulbereiches erlassen.

1.5 Schon nach bislang geltendem Recht wirken die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, daß Frauen und Männer die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für die Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden (§ 3 Abs. 2 WissHG). Das Frauenförderungsgesetz und diese Grundsätze beinhalten eine

Konkretisierung dieser Aufgabe. Die weitere Geltung von § 3 Abs. 2 WissHG wird dadurch nicht berührt.

1.6 Das von der Landesregierung am 30. April 1985 beschlossene "Frauenförderungskonzept" (MBl. NW. S. 858) gilt weiterhin auch im Hochschulbereich, soweit diese Grundsätze nichts Abweichendes bestimmen. Das gilt auch für die Neufassung des Frauenförderungskonzeptes, mit deren Bekanntgabe demnächst zu rechnen ist.

2. Berufungsverfahren

2.1 Die Hochschulen wirken darauf hin, daß jeder Berufungskommission Wissenschaftlerinnen, entsprechend ihrem Anteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten des betreffenden Fachbereichs, angehören. Jeder Berufungskommission muß eine Wissenschaftlerin, nach Möglichkeit eine Professorin angehören. In Fächern, in denen keine Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.

2.2 Grundsätzlich sollen alle Bewerberinnen, die die formalen Voraussetzungen (gesetzliche Anforderungen nach § 49 WissHG und Aufgabenbeschreibung nach § 51 Abs. 1 WissHG) erfüllen, zu einem Probevortrag eingeladen werden. Wenn dies wegen der Zahl der Bewerberinnen nicht praktikabel ist, sind Frauen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen einzuladen.

2.3 Liegt für eine Bewerberin, die zu einem Probevortrag eingeladen ist und die von der Mehrheit der Kommissionsmitglieder nicht für den Berufungsvorschlag vorgesehen ist, ein Sondervotum eines wissenschaftlichen Mitglieds der Kommission vor, soll vor der endgültigen Beschlußfassung über den Berufungsvorschlag ein vergleichendes Gutachten eingeholt werden.

2.4 Bei der Vorlage an das Ministerium ist dem Berufungsvorschlag eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben über Alter, wissenschaftliche Qualifikation (Studium, Promotion, Habilitation, fachqualifizierende Tätigkeiten) und derzeitige Stellung beizufügen. Wer-

den in einem Berufungsvorschlag keine Frauen berücksichtigt oder liegt ein Sondervotum oder eine schriftliche Stellungnahme der Frauenbeauftragten zugunsten einer Bewerberin vor, so hat die Hochschule hierzu Stellung zu nehmen.

3. Übriges wissenschaftliches Personal

3.1 Stellen des wissenschaftlichen Personals sind mindestens hochschulintern auszusprechen.

3.2 Die Professorin oder der Professor bzw. die Einrichtung, der oder dem die Stelle zugeordnet ist, hat das Vorschlagsrecht für die Besetzung der Stelle (bzw. Beförderung oder Höhergruppierung).

3.3 Solange der Anteil der weiblichen Mitarbeiter unter der gesetzlich vorgeschriebenen Quote liegt und der Vorschlag nach 3.2 nicht die Einstellung (bzw. Beförderung oder Höhergruppierung) einer Frau beinhaltet, wird die Stellungnahme des Fachbereichsrates oder eines von diesem zu bestimmende Gremiums eingeholt. Dieses Gremium darf nicht die vorschlagende Stelle sein. Dem zuständigen Gremium ist eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber vorzulegen.

3.4 Falls Gremien für die Aufgabe nach 3.3 besonders gebildet werden, handelt es sich um Auswahlkommissionen im Sinne des Frauenförderungskonzeptes (MBI. NW. 1985, S. 858). Demgemäß sollen diesen Gremien auch Frauen angehören.

3.5 Die oder der Vorschlagsberechtigte (3.2) hat in dem in 2.2 vorgesehenen Umfang Vorstellungsgespräche durchzuführen.

4. Nichtwissenschaftliches Personal

4.1 Für das nichtwissenschaftliche Hochschulpersonal findet das Frauenförderungskonzept uneingeschränkt Anwendung. Ergänzend wird bestimmt:

4.2 Sofern Vorstellungs- oder Eignungsgespräche stattfinden, werden sie von der Kanzlerin bzw. vom Kanzler oder einem von ihr bzw. ihm bestimmten Mitglied der Hochschulverwaltung geleitet. Der Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

4.3 Erhebt die Frauenbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme schriftlich Bedenken, so ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.

5. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

5.1 Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sind hochschulintern aus-

zuschreiben.

5.2 Besondere Verfahrensvorschriften gelten nicht, sofern in dem Fachbereich der Anteil der weiblichen Hilfskräfte dem Anteil der weiblichen Studierenden entspricht.

5.3 Für bloße Verlängerungen bestehender Verträge sowie für die Veränderung der wöchentlichen Stundenzahl gilt das Frauenförderungsgesetz nicht. Eine Wiedereinstellung ist einer Verlängerung gleichzustellen, wenn die letzte Beschäftigung nicht mehr als 6 Monate zurückliegt.

5.4 Vorschlagsberechtigte (3.2) müssen, wenn sie keine Frau zur Einstellung als wissenschaftliche Hilfskraft vorschlagen, dies im Antrag auf Einstellung begründen.

5.5 Werden in einem Fachbereich in einem bestimmten Zeitraum weniger weibliche als männliche studentische Hilfskräfte eingestellt, ist dem Fachbereichsrat zu berichten.

6. Beteiligung der Frauenbeauftragten

6.1 Der Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, sich an allen Berufungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen.

6.2 Dazu ist sie rechtzeitig über eingeleitete Maßnahmen - bei Berufungen und Einstellungen spätestens zum Zeitpunkt der Einleitung der geplanten Maßnahme - zu informieren. Bei der Einstellung von Hilfskräften (5.) besteht die Informationspflicht nur, soweit die Frauenbeauftragte dies besonders verlangt.

6.3 Sie hat das Recht, sich jederzeit über das Verfahren umfassend zu informieren.

6.4 Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an den Sitzungen aller Gremien zu geben, soweit dort Gegenstände behandelt werden, die ihre Aufgaben (§ 23 a WissHG) betreffen.

6.5 Sie hat das Recht, in allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Das jeweilige Gremium nimmt dazu Stellung.

6.6 Die Frauenbeauftragte ist zur unmittelbaren Kontaktaufnahme mit den Personalräten befugt. Personalräte sind jedoch keine Hochschulgremien im Sinne von § 23 a WissHG.

Alle Gesetze, Richtlinien und Verordnungen können im Frauenbüro eingesehen werden.

Schluß mit dem Papiertiger 'Frauenförderplan'!

Die Hochschule muß endlich nachdenken und handeln!

Die Erarbeitung des Frauenförderplans für die BUGH Wuppertal steht seit 1985 an, als mit der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes dieser Begriff erstmals gesetzliche Erwähnung fand...

Bislang sind drei Entwürfe (1985, 1988, 1991) im Senat eingebracht worden. Alle drei wurden mit denselben Verfahrensmethoden zum Scheitern gebracht: Einige wenige Wortführer, allen voran der Knazler, nahmen die Entwürfe zum Anlaß, in aller Breite persönliche Statements über die Verfassungswidrigkeit von Frauenförderung abzulassen, einige - sehr - wenige unterstützten die Entwürfe, die Mehrheit schwieg. Für den "erlösenden" Antrag, den Entwurf nicht weiter zu behandeln, fand sich erwartungsgemäß immer eine Mehrheit.

Es sind allerdings auch nicht wenige Frauen, die sich mit dem Anliegen "Frauenförderplan" nicht anfreunden können. Es ist der Begriff der "Frauenförderung", der denjenigen Vorschub leistet, die eine verfassungswidrige Bevorzugung wegen der Geschlechtszugehörigkeit behaupten; bei anderen, d.h. vielen Frauen, die "es geschafft haben" oder "es schaffen wollen", läßt der Begriff der Frauenförderung allzu leicht das Mißverständnis aufkommen, daß es nicht um Leistung, sondern geschlechtsbezogenes Mitleid gehe.

Nichts von beidem ist der Fall. Wir sollten den mißverständlichen Begriff des Frauenförderplans fallen lassen und im Klartext sagen, worum es geht:

Wie alle Hochschulen ist auch die BUGH Wuppertal durch die Hochschulgesetze verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit aktiv zu werden, um die Situation und die beruflichen Chancen der weiblichen Mitglieder dieser Hochschule und derjenigen, die es werden wollen, zu verbessern. Dies erfordert eine körperschaftliche Willensbildung und als Rechtsgrundlage eine Satzung. Sie könnte den vorläufigen Arbeitstitel tragen **"Grundsätze und Verfahrensordnung für die geschlechtsgerechte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, für die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen mit Kindern, für die Gewährleistung eines von sexueller Belästigung, körperlicher Bedrohung und sexistischer Überheblichkeit freien Arbeitsalltags"** - ehemals: Frauenförderplan.

Jede Satzung als selbstgesetztes Recht einer Körperschaft erfordert einen mehrheitlich getragenen Konsens und damit Diskussion. Das gilt umso mehr für eine Satzung zur Frauenfrage, einem hochkomplexen, mit Vorurteilen, Widerständen, Arroganz und Angst befrachteten Problemfeld. Es braucht also eine breite Diskussion, und zwar hochschulöffentlich und hochschulweit, in den Fachbereichen, im Senat, als Grundlage und Bedingung für Akzeptanz und Toleranz.

An dieser breiten Diskussion in den Gremien hat es in den letzten Jahren gefehlt. Das läßt sich verallgemeinernd für alle Hochschulen feststellen. Die Ursachen für dieses Diskussionsdefizit lassen sich relativ leicht ausmachen, wenn die Entwicklung der letzten 10 Jahre betrachtet wird.

Anfang der 80-er Jahre gab es eine außerordentlich vitale und außerordentlich erfolgreiche Diskussion der Frauenfrage im Wissenschaftsbetrieb. Es waren zwei entscheidende Faktoren, die zusammentrafen und Bewegung erzeugten:

- Zum einen war es die "Neue Frauenbewegung", die innerhalb der Hochschulen zu einer Kritik der vermeintlichen Chancengerechtigkeit für Wissenschaftlerinnen und zur Kritik an dem männlichen herrschenden Lehr- und Forschungsbetrieb führte.

- Zum anderen war es die Zeit, in der die Hochschulen durch das Hochschulrahmengesetz aufgefordert waren, sich neue Satzungen/Grundordnungen zu geben, um sich für die Aufgaben eines modernen, demokratischen Wissenschaftsbetriebes zu organisieren.

Diese historische günstige Konstellation brachte es mit sich, daß in den satzungsgebenden Gremien auf erstaunlich hohem Niveau darüber debattiert wurde, wie eine moderne Hochschulsatzung den Gleichberechtigungsartikel des Grundgesetzes aufnehmen und hochschul- und wissenschaftsadäquat umsetzen könne.

Dabei war es ausgerechnet die BUGH Wuppertal, - heute mag das unglaublich klingen -, deren Konvent mit damals 78 Mitgliedern 1981 mehrheitlich eine Satzung beschlossen hatte, in der bereits das Amt einer Frauenbeauftragten vorgesehen war. Daß diese Satzung nicht die erforderliche 2/3-Mehrheit in der Schlußabstimmung erhielt, lag daran, - diese traurige Tatsache soll hier nicht verschwiegen werden -, daß auch die weiblichen Konventsmitglieder, die sich für die Frauenforderungen engagiert hatten, der Satzung nicht zustimmten, weil elementare gewerkschaftliche Forderungen im übrigen auf der Strecke geblieben waren, möglicherweise eine falsche, jedenfalls eine für die Frauenfrage folgenschwere Entscheidung. Es folgte der Oktroy einer Grundordnung durch das Ministerium, die selbstverständlich keine Regelung zur Frauenfrage enthielt. Damit war dieses Thema von der Tagesordnung der Gremien vorläufig gestrichen.

Die frauenpolitischen Aktivitäten konzentrierten sich dann auf die außeruniversitären Instanzen wie Ministerien, Bundestag und Landtag, um die Ministerialbürokratie und Abgeordnete davon zu überzeugen, daß die Hochschulen, die sich zu gerne wieder in ihren Männeralltag gefunden hatten, in Sachen Gleichberechtigung eines gesetzlichen Anstosses bedurften. Diese Arbeit war erfolgreich. 1985 wurde das Hochschulrahmengesetz novelliert und in den Katalog der allgemeinen Aufgaben der Hochschulen die Verpflichtung aufgenommen (§2 Abs.3), auf die "Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hinzuwirken". Im Jahre 1987 wurde das Gesetz über die Wissenschaftlichen Hochschulen des Landes NW novelliert. Neben der Verpflichtung der Hochschulen, darauf hinzuwirken, daß "Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden" (§ 3 Abs.2), wurde den Hochschulen die Bestellung von Frauenbeauftragten zur Pflicht gemacht (23a).

Diese Eingriffe "von oben" erzeugten Wallungen, Wut und Widerstand. Weiberwirtschaft! Wehe der Wissenschaft!

Keine gute Ausgangslage, gemeinsam, kreativ und tolerant die Aufgaben in Angriff zu nehmen, die der Gesetzgeber der milliardenteuren öffentlich finanzierten Veranstaltung "Wissenschaftsbetrieb" abverlangte. Die Hochschulen nicht länger der Ort, wo sich männliche Wissenschaftler mit männlichen Wissenschaftlern paaren, um

männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu zeugen, ein obszönes und verfassungswidriges Ansinnen!

Die o.g. 3 Entwürfe eines Frauenförderplans, durch den die gesetzlichen Vorgaben umgesetzt werden sollen, wurden bislang mit den Mitteln der ungeschriebenen patriarchalen Geschäftsordnung traktiert: zerreden, diffamieren, Nichtbeachtung, Nichtbefassung.

Im Zuge der Erarbeitung eines 4. Entwurfs brach sich der Gedanke Bahn, daß auch diese Arbeit vergeblich sein würde. Die Diskussionen in der Arbeitsgruppe "Frauenförderplan" thematisierten immer prägnanter die Frage, woran es liegt, daß sich die Organisation Hochschule vehement dagegen sperrt, sich auf Grundsätze und Verfahren zu verständigen, die das Ziel verfolgen, Frauen chancengerecht zu fördern. Es ist sinnlos, der BUGH Wuppertal einen Frauenförderplan vorzulegen, solange in der Universität kein Konsens über die Notwendigkeit besteht, in Sachen Frauenförderung aktiv zu werden.

Nicht die Frauenbeauftragte, sondern die Hochschule muß ihren Frauenförderplan erarbeiten. Die Frauenbeauftragte kann die Gremien beraten, die Willensbildung selbst muß in den Gremien erfolgen.

Damit zurück zum Ausgangspunkt: Es führt kein Weg daran vorbei, daß die Hochschule sich in kurzer Zeit auf Grundsätze und Verfahrensweisen zur Frauenförderung verständigen muß.

Die Fachbereiche sind aufgefordert, die Frauenfrage jeweils für ihre spezielle Situation zu diskutieren und Vorschläge zu entwickeln, wie Frauenförderung in dem je spezifischen Bereich aussehen soll.

Dazu braucht es Kreativität. Dazu braucht es auch den veränderten Blick auf diese Organisation, die, was das Geschlechterverhältnis angeht, längst nicht so wohlgeordnet ist, wie diejenigen, die in dieser Institution die Macht haben, die anderen gerne glauben machen möchte. Zum Auftakt der notwendigen Diskussion in den Gremien werden zu Beginn des Wintersemesters mit Unterstützung des Rektorats workshops stattfinden mit der Aufgabenstellung, die Organisation für die Aufgabe "Frauenförderung" zu sensibilisieren. Und es soll eine Ausstellung geben, die den Arbeits- und Studienalltag aus der Sicht von Frauen darstellt. (vgl. dazu die nächste Seite).

Margot Gebhardt-Benischke

Aufruf an alle Frauen

Wie sehen und erleben Sie Ihren Arbeits- und Studienalltag an der BUGHW?

Wir sammeln Beiträge aller Art zu diesem Thema für eine Ausstellung zu Beginn des Wintersemesters 92/93

Der Wiedereinstieg in die hochschulöffentliche und hochschulweite Diskussion der Frauenfrage kann nur von den Erfahrungen der Frauen selbst ausgehen. Daher möchten wir erfahren: Wie sehen und erleben Frauen ihren Arbeits- und Studienalltag an unserer Hochschule?

Mit diesem Aufruf bitten wir Sie

- von Ihren positiven und/oder negativen Erfahrungen als Frau in und mit der Institution "Uni" zu berichten und
- Ihre Gedanken, Ängste, Hoffnungen, Anregungen und Visionen darzustellen.

Ihre Darstellungen sollen zu Beginn des Wintersemesters der Hochschule in Form einer Ausstellung zugänglich gemacht werden. Hierbei Sie können Ihrer Phantasie freien Lauf lassen, z.B. :

Berichte Sprüche *Karikaturen* Gute-Nacht-und-Bett-Geschichten **Collagen**
Gedichte Photographie Musical/Grusical Glossen **Kurzgeschichten**
Thriller Horror Songs **science fiction** Reportagen Interviews Fabeln ...

Gruppen- und Einzelarbeiten können mit Eigen- oder Künstlernamen, mit Pseudonym oder auch anonym abgegeben werden.

Wir freuen uns auf ihre Beiträge und danken Ihnen, wenn sie bis zum 1.10.1992 bei uns eingereicht werden. Mit Beiträgen und Fragen sind Sie hier an der richtigen Adresse:

Hadumod Bartölke (Frauenbeauftragte) O.11.28, Tel.:2903
Margret Berki (AVMZ) T.10.10, Tel.: 2891
Karin Froschek-Voigt (Personalrat der wiss. Beschäftigten) O.11.37, Tel.: 2177
Margot Gebhardt-Benischke (Frauenbeauftragte) O.11.28, Tel.: 2308
Silke Hossenfelder (Frauenbüro) O.11.28, Tel.: 2309
Monika Schiffgen (Personalrat der nichtwiss. Beschäftigten) S.10.10, Tel.: 2251
Vera Thönnies (Frauenbeauftragte) O.11.28; Tel: 2903
Gabi Trippe (Frauenbüro) O.11.28; Tel.: 2309
Petra Wagner (c/o Frauenbüro) O.11.28
Autonomes Frauen-/Lesbenreferat, AStA-Ebene, Tel.: 42 39 74

Die Frauenbeauftragte, die Arbeitsgruppe Frauenförderplan der BUGHW

Netzwerk Frauenforschung Nordrhein-Westfalen

(Stand 1.8.1992)

Universität Bielefeld	<p>C 3 - Sozialwissenschaftliche Frauenforschung</p> <p>C 3 - Sozialgeschichte mit besonderer Berücksichtigung der Geschlechterbeziehungen</p> <p>C 3 - Soziologie, Schwerpunkt Frauenproblematik in Entwicklungsländern</p> <p>C 3 - Pädagogik mit Schwerpunkt Frauenforschung</p>
Univ. - GH Paderborn	<p>C 4 - Literaturwissenschaft mit Schwerpunkt in literaturwissenschaftlicher Frauenforschung unter Berücksichtigung feministischer Theorie</p> <p>C 4 - Literaturwissenschaftliche Frauenforschung unter besonderer Berücksichtigung feministischer Theorie</p> <p>C 3 - Erziehung und Bildung in der Primarstufe unter besonderer Berücksichtigung der Frauenforschung</p> <p>C 3 - Arbeits- und Organisationspsychologie mit besonderer Berücksichtigung weiblicher Arbeitstätigkeit in organisierten Kontexten</p>
Universität Dortmund	<p>C 3 - Neuere und neueste Literatur mit Schwerpunkt im Bereich Poetik der Moderne sowie Frauenliteratur</p> <p>C 3 - Frauenforschung</p>
Universität Düsseldorf	<p>C 3 - Japanologie mit Schwerpunkt Frauen in Japan</p>
Universität GH Siegen	<p>C 3 - Erziehungswissenschaft/Sozialpädagogik mit Schwerpunkt Bildungs- und Erziehungsarbeit mit Mädchen und Frauen</p>
Universität Duisburg	<p>C 4 - Jüdische Studien mit Schwerpunkt Stellung der Frau im Judentum</p>
Universität Köln	<p>C 4 - Deutsche Sprache und ihre Didaktik, historische Leseforschung, Rolle der Frau als Leserin und Vermittlerin literarischer Kultur</p>
Universität Bochum	<p>C 3 - Theater-, Film- und Fernsehwissenschaft mit Schwerpunkt Bild und Rolle der Frau in den Medien</p> <p>C 3 - Soziologie der Frauen- und Sozialstrukturforschung</p> <p>C 3 - Öffentlichkeitsarbeit und Journalismus unter besonderer Berücksichtigung von Frauen in diesen Berufsfeldern</p>
Universität GH Essen	<p>C 3 - Sozialisationsforschung mit den Schwerpunkten Ausländerpädagogik, insbesondere Sozialisation ausländischer Frauen und Mädchen und geschlechtsspezifische Sozialisation</p> <p>C 3 - Soziologie mit Schwerpunkt Frauenforschung</p>
Universität Bonn	<p>C 4 - Frauengeschichte</p>
Universität GH Hagen	<p>C 4 - Sozialrecht unter besonderer Berücksichtigung von Fragen der Gleichstellung</p>
FH Dortmund	<p>C 3 - Recht in der Sozialarbeit mit Schwerpunkt Recht in der sozialen Praxis unter Berücksichtigung frauenspezifischer Fragestellungen</p>
Märkische FH Iserlohn	<p>C 3 - Arbeitswissenschaft und Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte (Maschinenwesen)</p>

Dicker Bauch = Leeres Konto ? Die Rechnung geht nicht auf!

Viele Frauen geraten aufgrund einer Schwangerschaft in Konflikte mit ihrem Arbeitgeber. Die folgenden Beispiele zeigen, daß die Frauenbeauftragte und die Personalräte Unterstützung leisten können.



Kürzlich legte ein Dekan der schwangeren Studentin A nahe, ihren Hilfskraftvertrag nicht wieder zu verlängern. Trotz fachlicher Eignung falle sie als Arbeitskraft künftig aus, wozu solle man sie also wieder einstellen? Daß der Studentin wie allen anderen Hilfskräfte im Fachbereich eine Vertragsverlängerung bereits mündlich zugesagt war, interessierte den Dekan wenig. Den Protest der Frauenbeauftragten beantwortete der berufs-

tätige Familienvater zunächst lapidar: Man sei nicht in der Lage, bei der Einstellung persönliche Lebensumstände zu berücksichtigen. Eine Schwangerschaft begründe keinen Rechtsanspruch auf einen Hilfskraftvertrag. Nach einer Intervention der Frauenbeauftragten verbunden mit einem deutlichen Hinweis auf die Rechtslage löste sich schließlich diese Problem.

Der Arbeitsvertrag der wissenschaftlichen Mitarbeiterin B in einem Drittmittelprojekt war bis Ende April befristet. Als sie die Hochschulverwaltung bat, ihr Arbeitsverhältnis um die Dauer der Mutterschutzfrist zu verlängern, stieß sie auf Ablehnung. Die Förderung des Forschungsvorhabens sei ausgelaufen und es ständen keine weiteren Drittmittel zur Verfügung. Nachdem sich die Hochschule unter Mitwirkung der Frauenbeauftragten und des Personalrates schluß gemacht hatte, stimmte sie schließlich einer Vertragsverlängerung zu.

Als die Studentin C der Hochschulverwaltung ihren Entbindungstermin mitteilte, staunte sie nicht schlecht. Das erwartete Mutterschaftsgeld stehe ihr nicht zu, da sie mit Beginn der Mutterschutzfristen beim zuständigen Landesamt für Besoldung und Versorgung abgemeldet werde. Ungläubig verwies die angehende Physikerin auf eine Mitteilung ihrer Krankenkasse. Hier stand schwarz auf weiß zu lesen, daß ihr Arbeitgeber zu einer entsprechenden Ausgleichszahlung für den Verdienstausschlag während des Mutterschutzes gesetzlich verpflichtet sei.

Obwohl die Wissenschaftlerin D ausdrücklich als Beisitzerin an einigen Prüfungen während ihrer Mutterschutzfrist teilnehmen wollte, wurde sie von ihrem Fachbereich auf ein für sie geltendes Arbeitsverbot hingewiesen. Während der Schutzfrist dürfe sie nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz erscheinen.

Alle vier Frauen befinden sich mit ihren Ansprüchen jedoch im Recht! Denn:

Die Schwangerschaft einer Bewerberin ist kein Grund, ihre Einstellung in ein Dienstverhältnis bzw. dessen Verlängerung abzulehnen.

Studentische Hilfskräfte genießen die gleichen Mutterschutz-Rechte wie alle anderen Arbeitnehmerinnen.

Die Hochschule ist als Arbeitgeberin verpflichtet, Mutterschaftsgeld auch bei befristeten und studentischen Arbeitsverträgen zu zahlen.

Während der Mutterschutzfristen ist zwar die Arbeitsverpflichtung aufgehoben. Die betroffene Frau unterliegt jedoch keinem allgemeinen Arbeitsverbot.

Befristete Arbeitsverhältnisse müssen um die Dauer der in Anspruch genommenen Mutterschutzfrist verlängert werden.

Die Rechte aller schwangeren Frauen sind im Mutterschutzgesetz verbindlich geregelt. Nach § 57 b und c HRG ist darüber hinaus ausdrücklich geklärt, daß Mitarbeiterinnen mit befristeten Verträgen Anspruch auf eine Vertragsverlängerung haben. Dies gilt auch, wenn die Projektmittel bereits verbraucht sind. In diesen Fällen muß die Hochschule finanziell einspringen. Die Frau kann während der Schutzfrist in selbstgewähltem Umfang weiterarbeiten. Allerdings wird diese Zeit dann auch regulär auf den befristeten Vertrag angerechnet.

Bei weiteren Fragen helfender Personalrat (u.a. Frau K. Froschek-Voigt, Raum O-11.37, Tel.: 2177) und die Frauenbeauftragte (u.a. Frau M. Gebhardt-Benischke, Raum O-11.28, Tel.: 2308).

Petra Wagner



Die Geschichte von der Gabi, die auszog, ihre Habilitation zu regeln

Es war einmal ein sehr bedeutender Fachbereich mit vielen netten, fleißigen Mitarbeitern, fröhlich lernenden Studenten und einem schrecklich vereinsamten Prüfungsamt.

Eines Tages, es war schon recht winterlich, spürte Gabi, daß sie ein Kindlein haben würde. Und weil sie wußte, daß sie dies ihrem lieben Vorgesetzten anvertrauen sollte, ging sie zu ihrem weisen Chef und erzählte ihm von ihrem Glück. Er war ganz außer sich vor Freude. Getragen von der Welle solchen Angenommenseins eilte Gabi in die Verwaltung, um es die lieben fleißigen Menschen dort auch wissen zu lassen. Die Verwaltungsmenschen nahmen sie liebevoll in den Kreis der Erwartenden auf und weihten sie ein in die unendliche Geschichte vom Mutterschutz und seinen Fristen.

Gabi mußte aber auch von ihnen erfahren, daß es bald Zeiten geben würde, in denen sie nicht für ihren bedeutenden Fachbereich schaffen durfte.

Bestürzt erzählte sie ihrem Chef von den großen und kleinen Ausfallzeiten, die ihre neue Mütterlichkeit nunmehr bringen würde, und es bewegte Gabi zutiefst, daß sie miterleben mußte, wie ihren lieben weisen Chef aller Mut verließ und er sich nicht mehr zutraute, mit den Lieben in der Verwaltung um eine Schwangerschaftsvertretung für sie zu ringen. Und diese Mutlosigkeit breitete sich im ganzen Fachbereich aus. Selbst der Dekan, der furchtlose Segler, entsagte der Fürsprache bei den Lieben der Verwaltung und wollte lieber Gabi unvertreten lassen, als in dem fremden großen Verwaltungshaus um einen zeitweiligen Ersatz für sie heischen zu müssen.

Gabi dachte lange nach. Und da ihr eigener Bildungsplan durch die Mutterschaft etwas durcheinandergeraten war, suchte sie nach einem neuen Weg, ihre Habilitation voranzubringen.

Sie beschloß, ein Habilitationsstipendium zu beantragen. Beflügelt von dieser großen Idee und getragen von der Begeisterung aller ihrer Lieben im Forschungsbereich, eilte sie in die Verwaltung, um dort solch ein Stipendium zu beantragen. Doch was mußte sie dort für eine Enttäuschung erleben:

Beim Basteln ihres Bildungsmodellchens hatte Gabi ganz vergessen, daß sie eine kleine befristete Beamtin war. Und so mußten ihr die Lieben in der Verwaltung die Bitte um Förderung abschlagen. Denn im dem großen Buch vom Leben und Wirken der Beamten stand geschrieben, daß ihre kleine Beamtenzeit, wenn auch jetzt um Mutterschutzzeiten angereichert, nicht wegen eines Habilitationsstipendiums verlängert werden konnte. Und weil es vor Gabi noch nie eine schwangere Zeitbeamtin gegeben hatte, die auf eine solche Weise ihren Vertrag zu verlängern sich bemüht hätte, konnten die Lieben in der Verwaltung - so ganz ohne Vororientierung - ihr nicht helfen.

Und so mußte Gabi erkennen, daß es im wirklichen Leben unendlich schwer ist, eine Beamtin, der ein kleines Mäanderchen in die Laufbahn geraten ist, voranzubringen.

- milupa -



Der Name ist frei!

Am 8. April 1992 beschloß das Bundeskabinett eine Reform des Namensrechtes. In Zukunft gibt es keinen Zwang mehr für einen gemeinsamen Ehenamen. Eheleute können gemeinsam einen ihrer Geburtsnamen, einen bereits angeheirateten Namen, einen höchstens zweigliedrigen Doppelnamen oder jeder seinen Geburtsnamen führen. Sie sollen sich nach Möglichkeit für einen Ehenamen entscheiden, den die Kinder erhalten.

Justizminister Kinkel folgte damit einer Auflage des Bundesverfassungsgerichtes, das die bisherige Dominanz im Namensrecht als grundgesetzwidrig verworfen hat.

(Annelie Rood-Donner)

Studieren mit Kind

Eine Broschüre "Studieren mit Kind" erstellte an der Heinrich Heine Universität in Düsseldorf die stellvertretende Frauenbeauftragte und der Sozialreferent im AStA.

Eine Broschüre zum selben Thema erarbeitete auch die studentische Frauenbeauftragte der WWU Münster

Vom BaföG über Urlaubssemester, vom Wohnberechtigungsschein bis zur Sozialhilfe, geben die Broschüren kurz und präzise Auskunft über rechtliche Möglichkeiten und finanzielle Hilfen für Studierende mit Kindern.

Wenn Ihr Interesse habt, könnt Ihr die Broschüren bei mir im Büro der Frauenbeauftragten einsehen oder wendet Euch direkt an:

Die Frauenbeauftragte
der HHU Düsseldorf
z.H. Mechthilde Vahsen
Universitätsstr. 1
4000 Düsseldorf
tel. 0211 / 3886

Die Frauenbeauftragte
der WWU Münster
Heike Menke
Bäckergasse 22
4400 Münster
tel. 0251/839702

Vera Thönnnes



Die Dauerwelle geht auf Sendung

Seit dem 25. Februar 1992 ist jeden letzten Dienstag im Monat in der Zeit von 19-20 Uhr der Frauensender "Dauerwelle" im Lokalfunk Wuppertal zu hören. Im Rahmen des Bürgerradios von Radio Wuppertal ist die "Dauerwelle" auf der Frequenz 107,4 und Kabel 105,55 zu empfangen.

Bei Radio Wuppertal haben sich für diese Sendung 10 Frauen aus unterschiedlichen Lebens- und Berufsgruppen zusammengeschlossen, um den ersten Wuppertaler Frauensender zu gestalten. Seit Februar werden nun monatlich frauenspezifische Themen und Fragestellungen, Wuppertaler Frauennachrichten, Frauenkulturalerlei, Frauenmusik und der monatliche Veranstaltungskalender über den Sender gebracht. Wer zu dem jeweiligen Schwerpunktthema beitragen oder über Frauenfragen berichten möchte, kann sich schriftlich an die

"Dauerwelle", Sattlerstraße 26, 5600 Wuppertal 1

wenden. Jeden Donnerstag findet eine Redaktionssitzung im Frauentreff der o.g. Adresse statt, zu der man sich telefonisch unter 318855 anmelden kann.

Wir vom Frauenbüro der Bergischen Universität gratulieren herzlich zur ersten Sendung vom 25.2.92 und wünschen weiterhin viel Erfolg!

(Annelie Rood-Donner)



Die erste Bischöfin

In einer Zeit leerer Gottesdienste und wachsender Kirchenaustritte, machen die Großkirchen nur noch Schlagzeilen, wenn sich in ihnen etwas Ungewöhnliches abspielt: Am 4. April 1992 wurde die norddeutsche Pröbstin Maria Jespen zur ersten Bischöfin in der protestantischen Kirche gewählt. Die Wahl der weltweit ersten Bischöfin gilt als kirchenpolitische Sensation in der intellektualisierten und vermännlichten Kirche.

Geprägt von der Feministischen Theologie, die Gott nicht als Geschlecht bestimmbar versteht, will Frau Jespen mit einigen kirchlichen Traditionen aufräumen und einige Bereiche reformieren, z.B. die Einrichtung von Selbsthilfe- und Beratungsgruppen abtreibungswilliger Frauen.

Es bleibt der Bischöfin zu wünschen, daß sie sich von der Vorzeigerolle löst und das Bischofamt geschlechtsneutral etabliert.

(Annelie Rood-Donner)

Reisen nur für Frauen

Frauen, die lieber mit ihresgleichen in die Ferien fahren, bietet der neue Katalog des Vereins Frauen unterwegs ein breitgefächertes Programm. Im Angebot sind unter anderem Kanufahren auf der Mecklenburgischen Seenplatte, Drachenbaukurse in Wales und Computerunterricht in Spanien. Darüber hinaus soll den Kundinnen Frauenkultur, -geschichte und -politik eines jeden Reiselandes vermittelt werden. Der Prospekt kann gegen Einsendung von drei Mark in kleinen Briefmarken angefordert werden bei: Frauen unterwegs e.V., Potsdamer Straße 139, 1000 Berlin 30, Tel. 030/2151022.

(Annelie Rood-Donner)



Frauen rüsten zum Sturm in Hochschulen und Ministerien

Das 1991 ins Leben gerufene Lise-Meitner-Programm unterstützt jährlich 15 qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf ihre Habilitation einzustellen, um das enorme Ungleichgewicht in Spitzenposition in Wissenschaft und Forschung auszubalancieren. Bei den C-4-Professuren sind die Männer mit 97% fast unter sich!

Das NRW-Programm soll in diesem weit unterrepräsentiertem Bereich Hilfe leisten, denn immerhin betrug im WS 91/92 der Frauenanteil bei Studienanfängerinnen 40,8%.

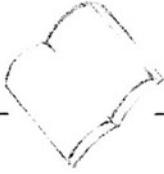
Mit Neid können dagegen die Hochschulprofessorinnen auf die hohe Frauenquote in den 31 Kultus- und Wissenschaftsministerien schauen. In den Ministerien der 16 Länder sitzen nunmehr 12 Frauen, das entspricht einem Anteil von 38,7%.

Die stark verweiblichte Kultusministerkonferenz (hier addieren sich die 31 MinisterInnen für Schulen, Hochschulen, Forschung, Kunst, Kultur, Jugend und Sport) war in ihrer Frühzeit jedoch ein von Männern dominiertes Gremium. Lediglich die nordrhein-westfälische Kultusministerin Christine Teusch war von 1947-1954 die weibliche Ausnahme; von 1954-1976 war die Kultusministerkonferenz "frauenfrei".

Unter den wenigen Frauen, die danach folgten, kann sich "Hanna-Granate" (Hanna-Renate Laurien) mit der längsten Amtszeit rühmen.

(Annelie Rood-Donner)





Eva Weissweiler - "Fanny Mendelssohn. Ein Portrait in Briefen"

"Und ich bin nichts als ein gefesselt Weib"

Fanny Mendelssohn - wir kennen sie von der Briefmarke zu 3,- DM als Fanny Hensel - im übrigen eigentlich nur als Schwester des jüngeren, aber eben großen Bruders Felix. Die Pianistin und Komponistin von Liedern, Klavierstücken, Streichtrios, Chorsätzen und Oratorien wird vorgestellt durch Eva Weissweiler. 36 bisher unveröffentlichte Briefe von Fanny (meist an Felix), dazu ein Werkverzeichnis, eine Zeittafel und ein Nachwort der Weissweiler wecken unsere Sympathie.

Die Tochter des traditionsverhafteten jüdischen Bankiers, geboren 1805 in Hamburg, akzeptiert, daß die musikalische Ausbildung selbstverständlich der Bruder bekommt und nicht etwa auch sie. Sie verehrt den Bruder, verfolgt in Gedanken seine Konzert- und "Kavaliersreisen" nach England, Italien, Paris, kommentiert seinen beruflichen Weg - Ersatz für eigenes Erleben. Die Korrespondenz mit Felix nimmt einen wichtigen Platz in ihrem Tageslauf ein. "Du bist das Alpha und das Omega für uns", schreibt sie ihm. Ob er so minutiös auf ihre Entwicklung einging? Sie heiratet den Maler Wilhelm Hensel, hat mit ihm vier Kinder, aber sie erkennt, daß durch die in ihrer Umgebung geltende patriarchalische Maxime "die Frau gehört ins Haus" nicht nur ihr Leben, sondern auch ihr Werk beschnitten wird.

So gut wie keine Ermutigung ihrer musikalischen Arbeit durch Familie oder Freunde (unter ihnen Hector Berlioz, Heinrich Heine, Charles Gounod, Clara Schumann)! Als ein Verleger anbietet, ihre Kompositionen zu veröffentlichen, läßt sie sich von Felix abraten! Schließlich erscheinen sie doch, aber erst kurz vor ihrem Tod 1847. Zu Aufführungen kommt es zu ihren Lebzeiten zunächst nur in sogenannten "Sonntagsmusiken", privaten Hauskonzerten. (Eines ihrer Oratorien wurde erst 1984 in Köln von der Komponistin Blankenburg uraufgeführt).

Vieles mehr erfahren wir in dem Buch über die Zeit der deutschen Romantik: über Familienbindungen, über Geschwisterliebe, das Verhältnis zwischen Vätern und Töchtern, aber auch über die schwierige gesellschaftliche Position der Juden.

Ein Buch, das sich spannend liest - auch für diejenigen, denen die geistesgeschichtlichen Zusammenhänge nicht geläufig sind - und das vor allem Mut macht, unsere eigene Entfaltung weiterzutreiben, um nicht zu leben als "ein gefesselt Weib".

Dahlie

Buchempfehlung zum § 218

Frauen gegen den § 218. Bundesweite Koordination (Hg.): Vorsicht "Lebensschützer". Die Macht der organisierten Abtreibungsgegner. Konkret Literatur Verlag.

Das Buch informiert über Macht und Einfluß organisierter Abtreibungsgegner auf Rechtsprechung, Gesetzgebung und öffentliche Meinungsbildung.

Dieses Buch beleuchtet die Rekrutierungsfelder, Arbeitsmethoden, ideologischen Grundlagen und Argumentationsweisen dieser konservativen Bewegung vor allem in der BRD. Einschlägige Verbindungen von organisierten "Lebensschützern" zu ultrakonservativen und rechtsextremen Kreisen sowie ihre Tätigkeiten im Nationalsozialismus werden ebenso thematisiert und ausgeleuchtet.

Das Buch ist vor allem als Hintergrundmaterial und Nachschlagewerk für die politische Auseinandersetzung mit den "Lebensschützern" gedacht.

Ein Buch für alle Frauen und Männer im Kampf um Selbstbestimmung und Abschaffung des § 218.

(Annelie Rood-Donner)

Benoîte Groult: "Salz auf unsere Haut" (Droemer Verlag)

Die Autorin beschreibt in ihrem Roman die lebenslange Leidenschaft zwischen einer Pariser Intellektuellen und einem bretonischen Fischer.

Obwohl Welten sie trennen, eine Barriere von Erziehung und Bildung, Weltanschauung und Geschmack zwischen ihnen steht, verbindet die beiden ein körperliches Verlangen, das stärker als Vernunft und Konvention ist.

Groult reduziert zwar die Geschichte dieser im Grunde unmöglichen Liebe auf die geschlechtliche Leidenschaft und das sexuelle Verlangen, dennoch wirkt das Ganze nicht pornographisch. Die Autorin erzählt voller Zärtlichkeit und Sinnlichkeit, sodaß diese körperliche Leidenschaft auch im Zeitalter der Emanzipation unter die Haut geht.

Ein empfehlenswertes Buch von einer Frau nur für Frauen, weil meines Erachtens nur Frauen diese Schreibweise nachempfinden können.

(Annelie Rood-Donner)

Herzlich willkommen !

Das Büro der Frauenbeauftragten steht allen Frauen der Hochschule offen. Sie können sich informieren, Ihr könnt Euch beraten lassen, oder von positiven und negativen Erfahrungen berichten ...

Geöffnet ist das Büro

von **Montag bis Freitag** jeweils von **9.00 Uhr bis 13.00 Uhr**.

In dieser Zeit sind entweder die Frauenbeauftragten oder ihre Mitarbeiterinnen anwesend. Sonderregelungen für die Semesterferien werden an der Tür ausgehängt.

Sprechstunden der einzelnen Frauenbeauftragten

Dr. Margot Gebhardt-Benischke Do., 13.00-14.00 Uhr

Hadumod Bartölke Do., 11.00-12.30 Uhr

Vera Thönnnes Die., 10.00-11.00 Uhr

Darüber hinaus können natürlich auch Einzeltermine mit den Frauenbeauftragten vereinbart werden.

Adresse: Frauenbeauftragte der BUGHW
Gaußstraße 20
5600 Wuppertal 1
Tel: 0202/439 - 2308 -2903 Raum O-.11.28