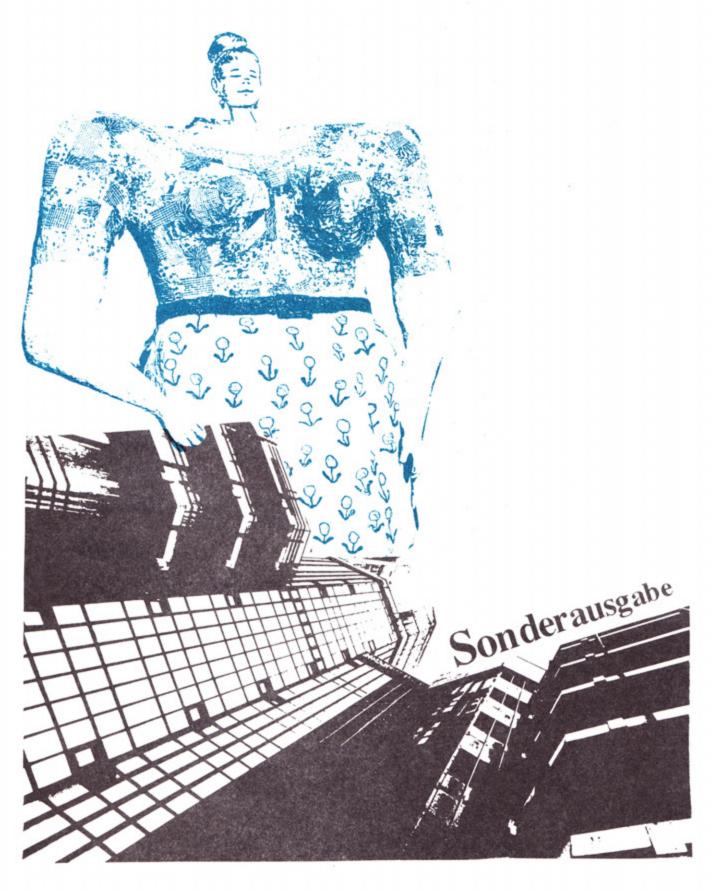
# HELENE

Fraueninfo der BUGH Wuppertal

Nr. 6, Oktober 1992



# **AUSZÄHLREIM**

10 kleine Männelein, die wollten sich schon freun'n. Der eine las den Förderplan, da waren's nur noch 9.

9 kleine Männelein ergriffen hier die Macht. Der eine war zu träg geworden, da waren's nur noch 8.

8 kleine Männelein, die wollten sich verlieben. Dem einen hat's im Kreuz gezwackt, da warens' s nur noch 7.

7 kleine Männelein begegneten der Hex. Der eine hat sie angemacht, da waren's nur noch 6.

6 kleine Männelein verspielen ihre Trümpf. Der eine muß die Dame ziehn, da waren's nur noch 5.

5 kleine Männelein verbrüdern sich beim Bier. Der eine hat sich ausgequatscht, da waren's nur noch 4.

4 kleine Männelein bereichern die Partei. Der eine geht zur CDU, da waren's nur noch 3.

3 kleine M\u00e4nnelein bewarben sich ganz frei. Doch ging der Ruf an eine Frau, da waren's nur noch 2.

2 kleine M\u00e4nnelein war'n voll des s\u00fc\u00e4n Weins. Der eine mu\u00dfte Auto fahr'n, da war es nur noch 1.

Ein kleines Männelein, das war jetzt arg in Not. Da rief er schnell nach einer Frau und stimmt jetzt für die Quot!

# **INHALT**

torial und Impressum	Seite	4
nwerpunkt: Was Männer sagen: Interviews mit Männern der Hochschule		
Arminger, Gerhard, Prof. Dr., FB 6	Seite	6
Bebber, Johannes van, AStA	Seite	8
Diepenbrock, Franz-Reinhold, Prof. Dr., FB 7	Seite	10
Fabrizius, Klaus, Prof. Dr., FB 8	Seite	11
Große Boes, Josef, Prof., FB 10.	Seite	12
Grymer, Herbert, Prof. Dr., FB 1	Seite	14
Hilpert, Hans G., Dr., Rechenzentrum	Seite	17
Hödl, Erich, Prof. Dr., Rektor, FB 6	Seite	18
Kneveler, Manfred, Sachgebietsleiter Personal		20
Kroemer, Michael, Pressestelle	Seite	22
Kuhne, Diethard, Dr., PR Wiss., FB1	Seite	23
Lang, Ewald, Dr., FB 4	Seite	25
Liesenhoff, Walter, Personaldezernent	Seite	27
Mauritz, Hartwig, FB 13	Seite	28
Meisenberg, Paul, Dr., FB 2	Seite	29
Möller, Reinhard, Dr., FB 13	Seite	31
Pawelke, Gottfried, Dr., FB 9	Seite	32
Pitsch, Otto, PR Nwiss	Seite	34
Pollex, Klaus-Jürgen, Haushaltsdezernent	Seite	35
Richter, Helmut, Prof. Dr., FB 12	Seite	37
Ronge, Volker, Prof. Dr., FB 1	Seite	39
Rott, Gerhart, Dr., ZSB	Seite	40
Rychzynski, Rolf, FB 14	Seite	42
Six, Bernd, Prof. Dr., FB 1	Seite	43
Walz, Bernhard, Prof. Dr., FB 11	Seite	4
Was Frauen schaffen	Seite	4
Ankündigungen	Seite	48

# **Editorial**

Liebe Leserinnen und Leser,

im allgemeinen kommen Männer an der Hochschule ausgiebigst zu Wort, Warum nicht auch in der Helene? Das Reden von Männern vollzieht sich bevorzugt in Gremien, wo es darum geht, Entscheidungen zu treffen. Mit einer gewissen Überspitzung läßt sich konstatieren, daß sich Hochschulgremien, wenn es um Frauenbelange geht, stets auf dem niedrigsten, von jeglichem positivem Impuls und Kreativität freien Standpunkt einpendeln. "Frauenförderung ist verfassungswidrig!" Das ist die Losung oder gar die Lösung, die Entlastung bringt. Ist sie doch hervorragend geeignet, das Nichtstun mit dem Attribut der Verfassungsmäßigkeit zu adeln und alle konkreten Vorschläge und diejenigen, die sie vortragen, als verfassungswidrig zu desavouieren.

Es könnte durchaus sein, das war unsere Hypothese, daß die spezifische Dynamik in männerdominierten Gremien - allgemein oder speziell an dieser Hochschule - darauf angelegt ist, Frauen zu entmutigen und mundtot zu machen; es könnte auch sein, daß durch einen informellen Verhaltenskodex generell

kreative Ansätze zur Frauenförderung mit dem Attribut "unerwünscht" versehen sind und demgemäß unterbleiben. Wer möchte sich schon gern ins Abseits stellen? Schließlich könnte es auch sein, daß viele Probleme gar nicht in der Hochschule zu lösen sind und über Aktionsbündnisse nachgedacht werden sollte.

Wir haben das Gespräch mit Einzelpersonen gesucht, weil in den Gremien sinnvolle und fruchtbare Gespräche in der Regel nur schwer
möglich sind, zumal Frauenförderung auf den ersten Blick mit den
originären Beratungsgegenständen
der Gremien nur wenig zu tun zu
haben scheint. Wir danken an dieser Stelle nochmals allen, die uns
für ein Interview zur Verfügung gestanden haben.

Wir haben uns bemüht, die Interviewpartner nach dem Zufallsprinzip auszuwählen, wobei sämtliche Organisationseinheiten (Rektorat, Fachbereiche, Verwaltung, Rechenzentrum, ZSB, Personalräte und AStA) repräsentiert sind, mit Ausnahme der Bibliothek, über welche der Direktor, Herr Dr. Stäglich, in der nächsten Ausgabe berichten

wird, und dem AVMZ, das wir auch in der nächsten Ausgabe zu Wort kommen lassen.

Da wir die Interviews während der vorlesungsfreien Zeit durchgeführt haben, war es uns leider nicht möglich, alle Fachrichtungen gleichgewichtig abzudecken.

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern der Helene eine anregende Lektüre.

Über LeserInnenbriefe freuen wir uns sehr.

# Die Interviews wurden durchgeführt von:

Hadumod Bartölke
Karin Froschek-Voigt
Margot Gebhardt-Benischke
Claudia Görlich
Claudia Krämer
Heike Möller-Wiktor
Jutta Müller
Silke Puschner
Felizitas Sagebiel
Monika Schiffgen
Vera Thönnes
Micaela Wolff

# **Impressum**

### Herausgeberinnen:

Frauenbeauftragte, AG Zeitung und AG Frauenförderplan der Senatsfrauenkommission der BUGH Wuppertal

### Redaktion:

Hadumod Bartölke, Claudia Görlich, Claudia Krämer, Heike Möller-Wiktor, Vera Thönnes, Gabi Trippe, Micaela Wolff

### V.i.S.d.P.:

Hadumod Bartölke (Titelseite, lay out), Margot Gebhard-Benischke, Vera Thönnes

### Anschrift:

Frauenbüro der BUGH Wuppertal, 0-.11.28, Gaußstraße 20, 5600 Wuppertal 1, Tel.: 0202 439-2308/2903

### Druck:

Universitätsdruckerei Wuppertal



Prof. Dr. Gerhard Arminger

FB 6 Wirtschaftswissenschaft

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Meine ersten Erfahrungen mit Kolleginnen habe ich am Soziologischen Institut in Linz gemacht. Wir waren dort vier Assistenten, zwei davon waren Frauen. Ich kann sagen, daß wir dort sehr gut zusammengearbeitet haben.

In den 13 Jahren an der Hochschule haben eine ganze Reihe weiblicher studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte bei mir gearbeitet und natürlich auch einige Mitarbeiterinnen. Auch hier kann ich nur sagen, daß ich gute Erfahrungen gemacht habe. Das gilt auch für weibliche Kolleginnen.

Worauf führen sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

Wenn ich mich jetzt auf das Fach Statistik beziehe, ist es doch so, daß seit einigen Jahren vermehrt Frauen C3- und C4-Professoren werden.

Der Grund für die wenigen Frauen in solchen Positionen liegt meines Erachtens darin, daß es in der Regel vom Beginn des Studiums bis zur Habilitation 20-25 Jahre dauert. Das Durchschnittsalter der Habilitierten liegt jetzt bei 43 Jahren. Wenn Sie den Frauenanteil der Studienanfänger vor 20 Jahren betrachten, so wird klar, daß es gar nicht so viele Frauen gibt, die diesen Berufsweg gewählt haben. Ein weiterer Hinderungsgrund für Frauen, eine Hochschulkarriere anzustreben, liegt sicherlich auch in der Entscheidung für Kinder.

Aus den besagten Gründen haben wir so wenig weibliche Professoren und nicht etwa, weil eine überwiegend mit Männern besetzte Institution immer wieder Männer nach sich zieht. Das belegen auch entsprechende Untersuchungen.

Ein Moment struktureller Benachteiligung für Frauen sehe ich gesamtgesellschaftlich durch die Zuständigkeit der Frauen für die Kindererziehung. Hier muß der Mangel an Betreuungsplätzen durch den Staat ausgeglichen werden.

Aber nochmals: Wir müssen in der Diskussion um die Frauenförderung an den Hochschulen die Situation vor 20 Jahren berücksichtigen. Da hat sich im Vergleich zu heute schon einiges geändert. Z.B. beträgt der Frauenanteil der Studienanfänger im Fachbereich Statistik der Uni Dortmund heute 40-50%. Es wird dann in 5-6 Jahren sicherlich auch den gleichen Anteil an Assistentinnen geben. Das setzt sich fort bis zur Ebene der Professoren. Ich will da als Beispiel erwähnen, daß Frau Prof. Dr. Gather heute am Fachbereich Statistik in Dortmund Dekanin ist.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Maßnahmen zur Frauenförderung sollten in der Bereitstellung von Möglichkeiten für Frauen an der Hochschule ansetzen.

Ich stelle aber auch immer wieder ein psychologisches Problem bei den Frauen fest, daß sie weniger selbstbewußt ihre Arbeit vertreten.

Wer eine wissenschaftliche Laufbahn einschlägt, muß in den Fachzeitschriften veröffentlichen. Das ist zunächst gar nicht so einfach. Manchmal bekommt man sein Manuskript dreimal zur Überarbeitung zurück. Frauen verlieren da viel schneller den Mut und setzen sich weniger durch.

Während einer soziologischen Tagung in den USA habe ich die Frauen dort sehr viel selbstbewußter erlebt. Dort befinden sich sehr viel mehr Frauen als hier auf allen Hochschulebenen und eben auch in den Fächern, die sie hier bisher eher meiden.

Allerdings ist meiner Meinung nach die Quotenregelung kein geeignetes Mittel der Frauenförderung. Ich würde sie sogar für verderblich halten, da durch Quoten die Standards der Hochschulen heruntergesetzt werden.

Mit Quoten als generellem Mittel der Frauenförderung wird einfach auch nicht genügend differenziert. In den Sprachwissenschaften haben wir z.B. schon eine Überrepräsentanz der Frauen im Studium und in Fächern wie Psychologie und Medizin ein ausgeglichenes Verhältnis. Wenn man heute im vorgelegten Entwurf des Frauenförderplans Quoten für die Frauenanteile in den verschiedenen Bereichen fordert, verkennt man, daß wirklich 20 Jahre früher angesetzt werden muß. Dieser lange Zeitraum der Qualifizierung bleibt völlig unberücksichtigt. Daß

wir heute nicht mehr Frauen berufen, ist also mehr auf die o.g. Gründe zurückzuführen als auf eine prinzipielle Ablehnung durch die Männer in den Berufungskommissionen. Trotzdem sollten sich Frauen vermehrt in die Berufungskommissionen setzen. Solche Verfahren sind weitgehend öffentlich und deshalb auch überprüfbar. Aber selbst die Frauenbeauftragte nimmt an Sitzungen der Berufungskommissionen nicht teil. Im nachhinein wird den Kommissionen dann aber Frauendiskriminierung unterstellt. Da wird mit der Methode der Behauptung ohne eine empirische Basis gearbeitet. Die Frauenbeauftragte muß Formen der Diskriminierung aber auch nachweisen. Der Senat, als Überprüfungsinstanz der Kommissionen, ist mit 12 Professoren, davon 3 Professorinnen, besetzt, die sehr auf die Berufungslisten auch im Hinblick auf Frauenförderung achten.

Gegen eine Frauenbeauftragte, die für Aspekte der Frauenförderung sensibilisiert und auch Kontrollfunktionen wahrnimmt, ist nichts einzuwenden, im Gegenteil.

Dagegen ist der vorgelegte Frauenförderplan nicht sachdienlich. Auf die Zeitdimension habe ich schon hingewiesen. Wenn man überhaupt an eine Quote denkt, ist ein Anteil von 30% statt 50% realistisch. Die Forderung nach weiblichen Lehrbeauftragten für Prüfungen von Studentinnen ist doch höchstens diskriminierend für die Frauen.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst auslöst?

Prinzipiell glaube ich nicht, daß das Thema Angst auslöst. Es kommt aber darauf an, wie an die Sache herangegangen wird. Eine Sensibilisierung für solche Fragen wird keine Angst auslösen. An der Hochschule ist es möglich, Fragen der Frauenförderung anzugehen, ohne böses Blut zu schaffen. Konkrete Ergebnisse der Frauenförderung werden erst Folge eines längeren Prozesses sein. Dabei kann ein hochschulweiter Frauenförderplan nur die allgemeinen Rahmenbedingungen schaffen, die dann je fachbereichsspezifisch modifiziert werden müssen.

Im übrigen glaube ich, daß die Frauen durch den höheren Frauenanteil bei den Studierenden in selbstverständlicher Weise in bisher weitgehend von Männern besetzte Stellen eintreten werden.

Bei den Wirtschaftswissenschaftlern sehe ich aber generell große Schwierigkeiten, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu rekrutieren, da die Wirtschaft den guten Leuten, eben auch den guten Frauen, viel bessere Konditionen bietet. Die Leute, die einigermaßen den Standards entsprechen und die trotzdem an der Hochschule bleiben wollen, nehmen wir mit Handkuß. Und wir freuen uns ausdrücklich über die Bewerbungen von qualifizierten Frauen.

Wenn es eine Angst gibt, dann dahingehend, daß die Standards gesenkt werden und durch die Frauenförderung mit zweierlei Maß gemessen wird.

Am liebsten wäre mir die Vorlage geschlechtsneutraler Bewerbungen, dann wird ausschließlich nach den Kriterien der Qualifikation, wie z.B. veröffentlichten Aufsätzen und ob jemand auf eine Stelle paßt, geurteilt.

Wie geht es Ihnen persönlich bei diesem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Ich habe während meines wissenschaftlichen Werdegangs immer wieder mit Frauen zusammengearbeitet. Generell würde ich sagen, daß es eher angenehm bzw. normal ist, in Arbeitsgruppen mit Frauen zusammenzuarbeiten, weil durch die Zusammenarbeit von Frauen und Männern eine andere psychische Qualität entsteht.

Ich habe allerdings große Bedenken, wenn es um aggressive Frauenförderung geht, die Quoten durchsetzt und damit Standards senkt. Im Moment sehe ich diese Gefahr noch nicht, aber dagegen würde ich mich wehren.

Frauen sollten zu einer wissenschaftlichen Karriere ermuntert werden, indem an der Beseitigung von Schwierigkeiten für einen solchen Weg gearbeitet wird. Schwierigkeiten sehe ich in der Tat in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch für Männer.



Johannes van Bebber Finanzreferent des AStA

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Im AStA sind z.B. die Hilfskraftstellen quotiert. Allerdings haben wir Schwierigkeiten, diese Quotierung bei den AStA-Referentlnnen umzusetzen, da sich leider nicht so viele Referentinnen zur Verfügung stellen. Das mag vielleicht an der politischen Zusammensetzung der Listen liegen. Ich kann nicht sagen, ob die Arbeit durch die Quotierung besser oder schlechter läuft. Aufgrund meiner kurzen Amtszeit habe ich damit noch keine Erfahrung gemacht.

Worauf führen sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestelite Frauen arbeiten?

Insgesamt ist es schwer, überhaupt jemanden für Hochschulpolitik zu interessieren. Das ist nicht frauenspezifisch. Warum sich aber nur wenig Frauen dafür interessieren, kann ich vielleicht als Mann nicht beurteilen.

Wie können sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Die Arbeit im AStA ist natürlich auch für Frauen gedacht. Wie schon erwähnt, gibt es die Quotenregelung, die in den Koalitionsverträgen verankert ist. Darüber hinaus gibt es ein Frauenplenum mit einem Mitspracherecht und themenbedingtem Vetorecht, was auch als Instrument zum Eingreifen gedacht ist, wenn eine Entscheidung gegen Fraueninteressen gerichtet ist.

Wie konkret mehr Frauen zur Mitarbeit

bewegt werden könnten, weiß ich aber leider auch nicht. Der Wille zur Förderung ist auf alle Fälle vertraglich bekundet.

Allerdings kann ich nicht ausschließen, daß zwischen dem Vertragsergebnis und dem, was in den Köpfen der Beteiligten steckt, eine Diskrepanz besteht. Ich denke, da ist noch eine Menge Aufklärungs- und Erziehungsarbeit notwendig, um bestehende strukturelle Hindernisse zu überwinden.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst auslöst?

Ich glaube, im AStA macht das Thema keine Angst. In der Hochschule dagegen sehen Männer bestimmt ihre Chancen verschlechtert, wenn Frauen bevorzugt werden. Der Konkurrenzdruck wird dadurch erhöht.

Wie geht es Ihnen persönlich bei diesem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Im Hinblick auf meine eigenen Karriere sehe ich das Thema eher gelassen. Was die Quotenregelung als einen Aspekt der Frauenförderung angeht, so finde ich das o.k., denn es geht ja um die gleiche Qualifikation. Außerdem ist ein Umdenken notwendig und irgendwann muß man doch anfangen. Es ist sicherlich falsch zu denken: ich will da noch so durchrutschen und danach kann die Reglementierung einsetzen.

Unbehagen bereitet mir das Thema "Frauenförderung" nicht. Aber es ist auch nicht eines meiner Hauptanliegen, d.h. in meiner Rolle als studentischer Vertreter setze ich mich damit auseinander und unterstütze die Förderung, wo es mir sinnvoll erscheint. Ich bin aber kein Vorkämpfer in Frauenfragen.



Prof. Dr. Franz-Reinhold Diepenbrock FB 7. Mathematik

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Ich habe an der Universität mit Kolleginnen wenig, mit Mitarbeiterinnen gar nicht (weil ich weder Mitarbeiter noch Mitarbeiterinnen habe) und am meisten noch mit Studentinnen und Studenten zu tun. Der Anteil von Studentinnen in meinen Lehrveranstaltungen liegt etwa bei 30 Prozent, wobei der Anteil unter den Diplom-Studenten niedriger ist als unter den Lehramtsstudenten (Sekundarstufe I und II). Dies erklärt sicherlich weitgehend die Tatsache, daß sowohl die Spitzenplätze bei Klausurergebnissen als auch die Schlußplätze selten von Studentinnen besetzt werden. Um diesen Effekt an einem Beispiel zu verdeutlichen: Unter 100 zufällig ausgewählten Personen ist

die größte Person mit großer Wahrscheinlichkeit größer als die größte unter 50 zufällig ausgewählten. Speziell bei Anfänger-Lehrveranstaltungen zur Informatik beruhen besondere Leistungen von Studenten oft auf Vorkenntnissen aus der Schulzeit, die durch eine sehr intensive praktische Beschäftigung mit dem Computer gewonnen werden, wie sie bei Schülerinnen äußerst selten ist.

Worauf führen Sie es zurück, daß es in Ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestellte Frauen gibt, und wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Man kann wahrscheinlich sagen, daß in unserem Fachbereich der Frauenanteil bei den Professoren relativ zu anderen mathematisch - naturwissenschaftlichen Fachbereichen hoch ist.

Da eine wesentliche Vorbedingung für den Erfolg im Wissenschaftsbereich ein intensiver Zeiteinsatz für Aus- und Weiterbildung ist, der in der Regel weit über einem Acht-Stunden-pro-Tag-Einsatz liegt, würde eine der wirksamsten frauenfördernden Änderungen darin bestehen, daß sich die Männer in stärkerem Maße um die Kinderbetreuung kümmern würden. Dies setzt nicht nur die Bereitschaft der Männer voraus, sondern auch die Bereitschaft der Frauen, auf diesem Gebiet "kürzer zu treten".

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema Frauenförderung in der Hochschule Angst auslöst?

Nein, weder bei Frauen noch bei Männern. Wie geht es Ihnen persönlich bei dem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Obwohl ich seit 11 Jahren an der Universität tätia bin, bin ich nie unmittelbar mit der Frage konfrontiert worden, ob eine Stelle von einem Mann oder einer Frau besetzt wird. So war ich auch bisher nicht Mitglied irgendeiner Berufungskommission. Auch während meiner zeitweiligen Mitarbeit im Fachbereichsrat standen keine Entscheidungen an, die mit Frauenförderung zu tun hatten. Aber selbstverständlich ich mit kann meinen begrenzten persönlichen Erfahrungen nicht für die Gesamtheit meines Fachbereichs sprechen.



Prof. Dr. Klaus Fabrizius FB 8, Naturwissenschaften I -Physik-

Können Sie anhand einiger Beispiele ihre Erfahrungen mit Frauen in ihrem Arbeitsbereich schildern?

Bis heute gilt, daß nur sehr wenige Frauen Physik studieren. Auch in den Kursvorlesungen, deren Besuch Pflicht ist, sehe ich selten mehr als drei Studentinnen. Die Erfahrungen mit Physikstudentinnen sind also spärlich. Meine über eine längere Zeitspanne gemittelten Beobachtungen ergeben aber sicher, daß das Leistungsspektrum der Frauen dem der männlichen Physikstudenten gleicht.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsbereich kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

Die Antwort auf die erste Frage erklärt auch, warum es unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Hochschullehrern nur wenige Frauen geben kann.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Über gezielte Frauenförderung sollte man nachdenken, wenn es Anzeichen dafür gibt, daß Frauen tatsächlich diskriminiert werden. Wenn gegenwärtig nur wenige Frauen unter wissenschaftlich arbeitenden Physikern zu finden sind, so liegt das hauptsächlich an der numerisch geringen Präsenz von Frauen unter den Studienanfängern. Eine wirksame Förderung müßte also hier ansetzen.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst auslöst?

Das Thema Frauen löst keine Angst aus. Qualifizierte Frauen sind als Mitarbeiter nicht weniger willkommen als Männer.



Prof. Josef Große Boes

FB 10, Architektur -Innenarchitektur

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Im Lehrbetrieb sind keine Unterschiede zwischen Studentinnen und Studenten festzustellen. Ich kann sagen, daß Studentinnen im Durchschnitt wesentlich aktiver sind, die Arbeit ernster nehmen z.B. insbesondere in Durcharbeitung der Leistungsnachweise sehr viel genauer sind. Das gilt für das Lehrgebiet Tragwerklehre im Studiengang Innenarchitektur. Gerade in dem mehr technischen Fach der Tragwerklehre stelle ich fest, daß die Studentinnen wesentlich korrekter, seriöser und konsequenter arbeiten. Daß es immer auch Studierende gibt, denen dieses Fachgebiet überhaupt nicht liegt, ist klar. Aber auch hier stelle ich keinen geschlechtstypischen Unterschied fest.

Ich führe das besondere Engagement der Studentinnen in den technischen Fächern auch darauf zurück, daß sie Erfolgserlebnisse anstreben auf Gebieten, die man ihnen nicht zutraut, um Komplexe abzubauen und sich selbst durch gute Leistungen zu beweisen, daß sie gleichwertig sind.

In der Praxis ist es, bezogen auf die Architektur, ganz anders als in der Universität. In der Architektur wird die Eignung der Frauen in bezug auf die Ausführung bzw. Baudurchführung geringer eingeschätzt, ganz im Gegensatz zum Entwerfen. Auch wenn Frauen in vielen Wettbewerben erfolgreich sind, die Aufträge zur Bauausführung bekommen sie eher selten. Die Gesellschaft sieht immer noch den Baumeister, nicht die Baumeisterin. Das ist historisch und sozialisationsbedingt. Ich stelle mir überhaupt die Frage, ob von Frauen erwartet wird, daß sie männlich wirken müssen, um in Männerberufen Anerkennung zu finden. Ich frage mich auch, wie sich Männer in Zukunft verhalten müssen.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

Nehmen Sie ein normales Berufungsverfahren. Welche Frau hat überhaupt die geforderte 5-jährige hauptberufliche Praxis als Architektin und welche Frau kann die geforderten ausgeführten Bauten nachweisen. Damit geht es wieder um das Problem, daß die Frauen in der Praxis weniger Chancen haben. Viele Frauen bewerben sich allerdings auch gar nicht, was ich ihnen vorwerfen muß. Ich halte es nämlich für außerordentlich wichtig, daß es in der Architektur mehr Professorinnen gibt. Das ist nicht nur für die Studierenden wichtig, sondern besonders auch für das Kollegium, weil durch Frauen ganz andere Themen eingebracht werden, gerade beim

Entwerfen. In der Architektur geht es immer um die Verbindung von Konstruktion, Funktion und Form. Männer allein können diese Aufgabe nicht optimal lösen, weil sie oft vor allem die Funktion eines Gebäudes nicht hinreichend berücksichtigen. Frauen haben oft andere Vorstellungen von der zweckmäßigen Funktion. Die unterschiedlichen Vorstellungen müssen beide zum Zuge kommen, da wir doch nicht von dem Menschen als Neutrum ausgehen können.

Wie können sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Bezüglich der Studentinnen sehe ich keine Notwendigkeit für eine besondere Förderung. Ich hatte schon zu Beginn unseres Gesprächs festgestellt, daß Studentinnen im Durchschnitt ebenso gut sind wie Studenten.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst auslöst?

Nein, bei uns nicht. Es gibt mittlerweile einige Kollegen, die sich für das Thema Frauenförderung engagieren. Mir geht es so, daß ich, wenn mir Arbeiten vorliegen, immer darauf sehe, ob sie von einem Studenten oder einer Studentin stammen. Ich freue mich immer besonders, wenn ich eine sehr aute Arbeit bekomme und sie von einer Studentin angefertigt worden ist. Dies zeigt zugleich die Folgen der mir zugewiesenen Erziehung in den 30-er und 40-er Jahren. Studium und Praxis als Architekt konnten diese Einstellung abbauen.

Wie geht es Ihnen persönlich bei diesem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Das Thema ängstigt mich nicht. Als Architekt arbeite ich bei der Planung und Durchführung von Bauvorhaben viel lieber mit den Ehefrauen zusammen. Die Männer interessieren sich im Regelfall nur für die finanziellen und technischen Details, während sich die Frauen viel stärker mit den Funktionen befassen, die das Gebaute erfüllen müssen.

Abschließend möchte ich noch einmal betonen, wie wichtig es ist, daß mehr Professorinnen in den Gremien sind. Männer, wenn sie unter sich sind, reagieren oft beleidigend und beleidigt. Frauen haben häufig eine höhere soziale Kompetenz in der Behandlung von Sachfragen. Aus meiner Erfahrung habe ich den Eindruck, daß Sitzungen, an denen Frauen beteiligt sind, kürzer und effizienter sind.

Meinen Sie damit vielleicht das Phänomen, daß in langen Gremiensitzungen beispielsweise der 17. Redner das Thema so behandelt, als hätten nicht 16 andere vor ihm bereits zur Sache gesprochen?

Ja. Gremiensitzungen dienen nach meiner Erfahrung oft der männlichen Selbstdarstellung. Frauen bringen die Diskussion sehr viel eher wieder auf den Punkt.



Prof. Dr. Herbert Grymer FB 1, Gesellschaftswissenschaften

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Auf diese Frage, so wie sie gestellt ist, kann ich schwer antworten. Leider ist an unserem Fachbereich nur eine Professorin, und die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen können Sie an einer Hand abzählen. Dafür sind bei Schreibkräften die Frauen in der Mehrzahl - also eine nicht untypische Situation.

Aber dies ist hier nicht der Punkt. Selbstverständlich habe ich in meinen Arbeitsbereichen mit Frauen sogenannte "gute" Erfahrungen gemacht. Aber was heißt das schon, wenn in einer von männlichen Kriterien und Einschätzungen dominierten Welt mit Frauen gute Erfahrungen gemacht werden. Kann es denn bei der Frauengleichstellung nur darum gehen, mehr oder gleichviele Frauen bloß der Gerechtigkeit halber in männlich dominierte Lebens- und Berufszusammenhänge zu bringen? Meine Erfahrung ist, daß Frauen an solchen Arbeitsplätzen keineswegs die Arbeit, die Inhalte etc. anders gestalten.

Mir hat bisher von Frauen das Innovative

in der Berufswelt gefehlt, das frauenspezifisch ist und (jedenfalls derzeit) eher von
Frauen ausgehen könnte und müßte. Damit meine ich jene Möglichkeit zu einer
ganz bestimmten anderen Welt-Wahrnehmung und (vielleicht) einem anderen
Umgang mit der Welt, der von anderen
Lebens- und Körpererfahrungen herrührt;
Erfahrungen, zu denen wir Männer entweder nicht in der Lage sind wegen unseres
Geschlechts, oder die wir Männer aufgrund einer viele Jahrhunderte langen
Kämpfer-Krieger-Rationalitäts-Mentalität
noch nicht wieder in der Lage sind.

Für Frauenförderung bedeutet das für mich, daß es nichts bringt, wenn es nur darum geht, mehr Frauen auf "Männerposten" zu setzen. Deshalb bin ich auch ein energischer Gegner der Quotenregelung, bei der die Frauenbenachteiligung heute zu einer Macht- und Herrschaftsarithmetik zu verkommen droht.

Ich befürworte Frauenförderung dann, wenn eine inhaltliche, die menschliche Beziehungen beeinflussende Änderung erreicht werden soll, d.h., daß eine echte Humanisierung anvisiert wird, und das bedeutet für mich einen weniger "instrumentellen" Umgang der Menschen miteinander, bei dem der Andere nicht mehr so sehr als bloßes Mittel der eigenen Verwirklichung angesehen wird, sondern als solcher auch wichtig ist. Hier sind mir die Frauen bisher - nach meinen Erfahrungen - den Beweis schuldig geblieben, daß sie das überhaupt als Problem, geschweige denn als Aufgabe sehen. Ein solcher Bedarf ist aber auch, und nicht zu knapp, an unserer Universität gegeben.

Worauf führen Sie zurück, daß in Ihrem Arbeits-

umfeld kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

Etwas frech geantwortet: Wie kann man Ungleiches einfach "gleichstellen" wollen? Es hat mir immer zu denken gegeben, daß in unserer Rechtssymbolik "Justitia" - eine Frau - die Augen verbunden kriegt, damit sie, die die Waage der Gerechtigkeit in der Hand hält, faktisch ungleiche Menschen gleich behandelt.

Für unseren Bereich, die Universität, liegt die geringe Anzahl von qualifizierten Wissenschaftlerinnen darin begründet, daß Selektion und Karriereplanung die Frauen benachteiligen.

Frauen können schwanger werden und Kinder kriegen. Dadurch sind sie nicht weniger wertvoll. Heute ist die Problematik der Schwangerschaft im öffentlichen Dienst und auch im privatwirtschaftlichen Sektor auf der individuellen Ebene gut, auf der institutionellen Ebene schlecht gelöst. Frauen fallen aus ökonomischen, administrativen Zusammenhängen wegen Schwangerschaften aus und müssen diese Möglichkeiten haben. Das ist, jedenfalls in unserer bisherigen Berufswelt, immer noch hinderlich für eine Karriere auf hochdotierte Stellen, bei denen man seine Qualifikation ständig nachweisen muß. Aber sie bringen auch die Abteilungen oder Unternehmen durch solche Ausfälle in Schwierigkeiten, die kompensiert werden müssen. Frauen nutzen die ihnen juristisch garantierten Rechte aus, indem sie z.B. ihre Schwangerschaft ihrem künftigen Arbeitgeber erst nach Abschluß des Arbeitsvertrages bekanntgeben. Wenn solche Rechte nur ausgenutzt werden, ist eine Frauenförderung schlecht. Die Lösungen für dieses Problem müssen aber gesamtgesellschaftlich gefunden werden, indem z.B. Solidarfonds, Versicherungen o.ä. für die dadurch in Schwierigkeiten geratenen Verwaltungen, Unternehmen und Kollegen/Kolleginnen zur Verfügung gestellt werden.

Die Kriterien für die Berufung von Professorinnen und Professoren sind veraltet, so z.B., wenn die Länge der Veröffentlichungslisten, die notwendige Habilitation, die Zahl der Forschungsprojekte u.ä. die einzig dominanten Kriterien der Auswahl sind. Wenn ein Mann habilitieren möchte, muß er seine Familie aufgrund der an ihn für die Habilitation gestellten Anforderungen und der dafür erforderlichen Vorleistungen ganz erheblich belasten, häufig sogar auf Kosten der Karrieremöglichkeiten für seine Frau. Ein angehender Professor und eine berufstätige Ehefrausind fast unmöglich. Dann ist doch zu fragen: Wann sollen eigentlich angehende Wissenschaftlerinnen Kinder kriegen? Frauen können heute ihre Leistungen (z.B. Promotion, Forschung und Lehre) häufig erst später vorweisen.

Es muß also ein neuer Kriterienkatalog erstellt werden, dem letztlich auch ein anderes Verständnis von Wissenschaftlichkeit zugrunde liegt. Ich habe Vorstellungen, wie dies aussehen könnte, aber noch keine bündigen neuen Auswahlkriterien. Im Moment geht es, glaube ich, auch eher darum, daß Denkverbot zu beseitigen, daß über die Auswahlkriterien für Professoren und Professorinnen verhängt ist; doch da gibt es Widerstände von Seiten der traditionell denkenden Professoren, aber auch von Professorinnen.

Ferner ist die Orientierung von Mädchen und Frauen auf diese Positionen hin sehr

gering. Sie haben eine weniger "stringente Karriereplanung". Hinzu kommt, das die Diskriminierung von Frauen ja keineswegs bloß politisch, sondern alltagskulturell fortgeschrieben wird. Es ist für Männer wie für Frauen schwierig, sich vorzustellen (und sich dann bei Entscheidungen dementsprechend zu verhalten), wenn in Kirchen, Religion, Verbänden und sonstwo immer noch unterschwellig und oft unbewußt ein Klima herrscht, das man mit "da gehört keine Frau hin" umschreiben könnte; aber so sagt das natürlich heute niemand mehr.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Zunächst einmal müssen die Zugangsmöglichkeiten für eine wissenschaftliche Karriereplanung verbessert werden, z.B. dadurch, daß Frauen leichter Stipendien erhalten oder die Kriterien für die Förderung nach dem BAFöG verändert werden, so daß eine wissenschaftliche Karriere angestrebt werden kann. Dann müssen sich die Auswahlkriterien von Professorlnnen mittelfristig ändern. Die Qualifikation von Frauen ist auf der quantitativen Ebene aufgrund der unterschiedlichen gesellschaftlichen Situation nicht mit der von Männern vergleichbar. Qualitativ sind Frauen und Männer aber durchaus vergleichbar.

Wissenschaftlerinnen, die Kinder haben und ihren Beruf ausüben möchten, sollten positiv diskriminiert werden, d.h. für solche Frauen, die sowohl ihre Geschlechterrolle als auch ihre Berufsrolle wahrnehmen. Es kann nicht darum gehen, einen autoritären Mann durch eine autoritäre Frau zu ersetzen.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema Frauenförderung in der Hochschule Angst auslöst?

Zunächst löst das Thema jede Menge Ärger aus, wegen der Unausgegorenheit und der sich nur auf rechtliche Fragen beschränkenden Frauenförderung. Dann sind die Sonderrechte der Frauenbeauftraaten als hochproblematisch anzusehen. Es kann doch nicht angehen, daß eine Frauenbeauftragte per Gesetz oder Auftrag in einer Berufungskommission anwesend sein darf und gleichzeitig eine direkte Schaltung zur zuständigen Ministerin hat, der sie dann berichtet. Daß ist eine Unmöglichkeit und bedeutet einen Vertrauensmißbrauch, der eine sachliche Arbeit nicht möglich macht. Da könnte dann künftig auch ein Behindertenbeauftragter, ein Schwulenbeauftragter, ein Ausländerbeauftragter rein.

Ja, Angst löst das Thema auch aus. Die männlichen Arbeitsweisen und Kommunikationsstile sind ungleich denen von Frauen, wenn sie sich nicht an den männlichen Mustern und Kriterien orientieren. Diese sind für Männer ungewohnt. Meiner Meinung nach gibt es überzogene Forderungen von Frauenaktivistinnen, z.B. die Forderung einer Frauenuniversität. Persönliche Erfahrung, selbst wenn sie reflektiert wird, kann aber noch nicht als Wissenschaft gelten.

Wie geht es Ihnen persönlich bei dem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Diese Frage würde von Männern nicht gestellt. Dieses Thema verunsichert mich.

Ich bedaure es, daß Kommunikationszusammenhänge auf konstruktiver, weiterführender Ebene unter Akzeptanz des derzeitigen So-Seins mit Frauen nicht möglich sind. Ich habe zwar Verständnis für die oft bissige Engagiertheit der Frauen und dem implizierten Vorwurf an die Männer "wie könnt ihr nur..." - aber es befördert nicht das Zusammenlegen der positiven Kräfte und Intentionen auf beiden Seiten. Zum Beispiel: ich traue mich derzeit nicht, ein Seminar zu diesem Thema mit Frauen zu machen, aus Angst, daß es zu einem Propagandaseminar umfunktioniert würde, Ich beschäftige mich mit Abbau von Hierarchien und Verbesserung von Kommunikation und Verstehen - aber unter Einbeziehung von Gefühlen, Emotionen und Sinnen. Es geht darum, Formen der sachlichen Auseinandersetzung zu finden, in der Affekte und Emotionen erwünscht und produktiv sind. Die männliche Einbildung, man könnte beides von einander trennen, ist eine Einbildung, die durch die ständige - und dann gar nicht mehr in den Männerzirkeln wahrgenommene - "Wiederkehr des Verdrängten" erkauft ist.

Die Trennung von Sachlichkeit und Emotionalität ist ein ganz großer Irrtum der Moderne. Wir Männer brauchen von Frauen mehr Anstöße, mehr Modelle in dieser Hinsicht und nicht Frauen auf Männerstellen mit Männerverhalten durch die Frauenföderung. Meine Erwartung an Frauenförderung ist nicht die Vorbereitung von Frauen auf die Männerwelt, sondern die Befähigung der Frauen, daß sie die Welt menschlicher machen und den Männern diesen Weg weisen. Das ist keine Erlösungserwartung, sondern vielleicht nur postmodern im guten Sinne des

Wortes.



Dr. Hans G. Hilpert Leiter des Rechenzentrums der BUGHW

Können Sie anhand einiger Beispiele ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Das Rechenzentrum ist eigentlich ein technischer Bereich: Programmierung, Benutzerberatung, DV-Kurse und administrative Dinge kommen hinzu. Insofern bewerben sich bei uns eigentlich wenig Frauen. Warum das so ist, weiß ich nicht.

Wir beschäftigen seit vielen Jahren drei Frauen von 13 Planstellen. Wir hatten vor vielen Jahren auch eine Frau im technischen Bereich beschäftigt. Im Operating fahren wir in zwei Schichten, so daß es weit in die Abendstunden reingeht. Deshalb hatten wir für diese Mitarbeiterin eine andere Lösung gefunden. Bei uns im Schichtbetrieb wäre eine Quotenregelung sicher kein Fortschritt für die Frauen. Im Bibliotheksbereich sehe ich das nicht so schwierig, weil da immer mehrere Frauen den Heimweg antreten.

Ein wenig problematisch ist auch, wenn

Damen zwecks Kinderkriegen ausfallen; das ist für unsere kleine Einheit ein ernsthaftes Problem. Aufgabenbereiche sind hier nicht ohne weiteres austauschbar, deshalb ist Kontinuität wichtig.

- Eine Freistellung eines Mannes ist hier noch nicht vorgekommen. -

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Sie stellt sich bei uns nicht. Die Stellen werden ausgeschrieben und "wer am besten geeignet ist", bekommt sie. Im angesprochenen Fall im technischen Bereich war die Frau einfach tüchtiger als die männlichen Bewerber.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst auslöst?

Nein, Angst nicht. Übertreibung könnte allerdings zu Widerspruch und Antihaltung führen.

Wie geht es Ihnen persönlich bei dem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Ich meine, daß es ausgesprochen schwierig ist, Familie mit Kindern und Karriere ohne Verluste für die Familie unter einen Hut zu bringen.



Prof. Dr. Erich Hödl Rektor der BUGHW, FB 6, Wirtschaftswissenschaft

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Die Zusammenarbeit mit den Frauen funktioniert normal; das gilt sowohl für Studentinnen, Assistentinnen als auch für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Es gibt da keine Unterschiede in der Zusammenarbeit mit Männern oder Frauen. Auch über Leistungsunterschiede zwischen den Frauen und Männern kann ich nicht berichten.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsbereich kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

Daß im Fachbereich Wirtschaftswissenschaft bislang keine Professorinnen tätig sind, liegt an der geringen Zahl der Bewerbungen und an der vergleichsweise geringeren Qualifikation von Frauen in diesem Bereich.

Deutet sich diese Tendenz schon bei den Studierenden an?

Das Geschlechterverhältnis in meinem

Fach ist bei den Prüfungen 50: 50. Es gibt keine Notenunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Prüflingen.

In welcher Qualifikationsphase sinkt die Leistung der Frauen?

Bei Bewerbungen um Mittelbaustellen sind männliche Bewerber im Durchschnitt deutlich besser. Hier spreche ich besonders für mein Fachgebiet: Volkswirtschaftslehre. Bei Stellen, die ich für die Theorie der Volkswirtschaftslehre ausschreibe, sind in der Regel auswärtige Bewerber besser qualifiziert. Bei Stellen, die ich für Wirtschaftspolitik ausschreibe, kommen auch Absolventen unseres Fachbereichs infrage. In der Theorie arbeiten wir an der Entwicklung eines mathematischen Computermodells. Dafür interessieren sich Frauen nicht so sehr. Sie wählen eher ein qualitatives Feld. Frauen mit sehr guten Abschlüssen tendieren in die Privatwirtschaft und arbeiten dort in Beratungsinstitutionen oder im Personaimanagement. Für die wissenschaftliche Arbeit haben sie eine begrenzte Neigung. Für ein Projekt über die EG-Wirtschaftspolitik, einem anderen Arbeitsbereich von mir, habe ich einen Bewerber von außerhalb und einen Absolventen von mir eingestellt. Frauen, die sich um diese Stellen bewarben, wollten das Forschungsthema eher theorielos bearbeiten.

Es gibt wenig Professorinnen in der Volkswirtschaftslehre, weil Frauen in diesem Fach ein geringeres Interesse an der Wissenschaft haben. Sie mögen die härtere wissenschaftliche Kernproblematik weniger, ihre Interessen liegen stattdessen eher im Anwendungsbereich. Diese andere Interessenlage von Frauen zeigt sich darin, daß sie bei Promotionen und noch stärker bei Habilitationen deutlich unterrepräsentiert sind. So erklärt sich auch, daß sich nur wenig Frauen auf Professorenstellen bewerben. Nach meinen Erfahrungen im universitären und außeruniversitären Bereich ziehen sich Frauen aus theoretischen Diskussionen, in denen es in der Regel starke Konkurrenz gibt, früher oder später zurück.

Das darf man nicht negativ sehen, Wissenschaft ist ja nicht die Welt.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

In der Lehre braucht man nichts zu fördern. Studentinnen muß man genau wie Studenten betreuen. Die herrschende Wissenschaft ist vielleicht nicht frauenfreundlich, das darf aber nicht dazu führen, daß man geringere Qualifikationen verlangt. Ich möchte davor warnen, Frauen, die weniger qualifiziert sind, einzustellen.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst auslöst?

Jede Aufspaltung bringt Konflikte. Die alten Dominanten werden von einer nichtdominierenden Gruppe bedrängt. Diese Bedrängung löst sozialpsychologisch wenig Angst aus, eher die Befürchtung, daß Frauengesichtpunkte die Qualitätskriterien aufweichen. Die Artikulation der Frauen, die ich durchaus für berechtigt halte, kann man mit der Studentenbewegung vergleichen. Man

befürchtet, daß die Institution die Qualitätsstandards nicht hält. Darüber hinaus gibt es einen gewissen Abwehrmechanismus, der aus dem Spannungsverhältnis zwischen den Geschlechtern herrührt. Man ist nicht gewohnt, mit Frauen in gleicher Selbstverständlichkeit wie mit Männern im Arbeitsbereich umzugehen. Das basiert auf tiefer liegenden Problemen: Kommunikationsprozesse in der Hochschule zeichnen sich insbesondere durch Rationalität aus. Wenn emotionale Aspekte berührt werden, sind Einzelne und Gruppen überfordert, diese zu integrieren. Hier müssen Lernprozesse ansetzen in der Weise, daß Einzelne ihre Reflexionsfähigkeit erhöhen und auch Gruppen lernen, nach mißlungenen Kommunikationsprozessen eine Art Metakommunikation zu führen.

Wie geht es Ihnen persönlich bei diesem Thema, wie sieht es bei Ihnen aus?

Persönlich bin ich gegenüber der Förderung von Frauen aufgeschlossen. Aber man muß Qualitätsstandards beachten. Berufungsverfahren sollten möglichst sachbezogen durchgeführt werden, was nicht immer der Fall ist. Frauen sollten nicht so stark polarisieren und Männeransichten bei ihren Veränderungsansätzen stärker berücksichtigen.



## Reg.-Oberamtsrat Manfred Kneveler

Sachgebietsleiter:
Organisation der Hochschulverwaltung, Allgemeine Personalangelegenheiten

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Wenn ich meine Erfahrung mit Frauen in meiner unmittelbaren Arbeitsumgebung schildern soll, dann muß ich erst einmal vorausschicken, daß unser Aufgabengebiet besonders sensibel ist, denn neben der sachlichen Kompetenz bestimmt hier in besonderer Weise auch die Persönlichkeit der Mitarbeiter, nämlich der Umgangston und die Umgangsart, die Qualität unserer Arbeitsergebnisse und vor allem deren Wirkung nach außen. In meinem Sachgebiet sind drei Frauen mit sehr unterschiedlichen Arbeitsanforderungen und auch unterschiedlicher Vergütung beschäftigt. Bei insgesamt fünf Mitarbeitern bilden diese drei Frauen im Dezernat 4.1 die Mehrheit!

Die Aufgabengebiete Arbeitsplatzbewertung, Urlaubs-, Krankheits- und Fortbildungsangelegenheiten liegen in der Hand dieser drei Frauen.

Nehmen wir zum Beispiel das Sachgebiet Arbeitsplatzüberprüfung: Es verlangt selbstverständlich eine sehr große fachliche Kompetenz. Und weil Arbeitsplatzüberprüfungen aufgrund von Höhergruppierungsanträgen auch negative Folgen haben können, bestimmen hier in ganz besonderer Weise die sachlich-fachliche Kompetenz zum einen und der richtige Umgangston zum anderen die Verbindlichkeit und damit auch die Glaubwürdigkeit dieser Tätigkeit.

Oder die Mitarbeiterinnen der Abteilung Urlaubs- und Krankheitsangelegenheiten: Diese Frauen arbeiten in einem besonders sensiblen und auch persönlich belastenden Bereich. Auch diese Tätigkeit ist neben der Fachkompetenz ganz besonders durch eine ständige Präsenz und vor allem durch Einfühlungsvermögen gekennzeichnet.

Alle drei Frauen meiner Abteilung füllen ihr Aufgabengebiet hervorragend aus. Und wegen dieser so positiven Erfahrung mit weiblichen Mitarbeitern bin ich der Meinung, daß für besonders sensible Arbeitsbereiche, wie es solche Personalangelegenheiten sind, gerade Frauen besonders geeignet sind.

Daß mehr und mehr sachkompetente Frauen schwierige Arbeitsaufgaben übernehmen, zeigt sich in der Hochschule auch darin, daß von den 12 Verwaltungskoordinatoren in den FB 8 weiblich sind. Alle Prüfungsämter sind von Frauen besetzt. Allerdings gibt es bisher unter den 23 Sachgebietsleitern nur zwei Frauen.

Wenn ich die inzwischen beinahe 20jährige Geschichte dieser Hochschule betrachte, stelle ich fest, daß das Selbstbewußtsein der Frauen gestiegen ist. Sie sind fordernder und streitbarer geworden, sie artikulieren ihre Rechte, und sie sind bereit, dafür zu kämpfen. Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Natürlich gehe ich im möglichen Rahmen auf persönliche Probleme ein. Weil die drei Damen meiner Abteilung aber bisher keine unerfüllbaren Förderungswünsche an mich herangetragen haben, nehme ich an, daß sie bisher keine weiteren hatten.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema Frauenförderung in der Hochschule Angst auslöst, wie geht es Ihnen persönlich bei diesem Thema?

Von Fall zu Fall wird zuviel darüber gesprochen und unzureichend thematisiert. Um glaubwürdig und überzeugend zu sein, kommt es auch hier ganz wesentlich auf die Referentin an. Die Art des Vortrages ist sehr wichtig. Extreme sollten vermieden werden, und echte Förderungsfälle müssen von bloßen Forderungen unterschieden werden! Mich ärgert, wenn um des Geschlechtes willen eine Bevorzugung erstrebt wird, weil die Feststellung der Qualifikation, die zur Übernahme von bestimmten Aufgaben berechtigen soll, allein von der fachlichen und persönlichen Eignung und Befähigung und nicht auch vom Geschlecht abhängen sollte.

Wenn in meinem Umfeld sich eine Mitarbeiterin hinsichtlich Frauenförderung engagieren würde, würde mich das weder stören noch verunsichern. Und wenn die Frauenbeauftragte zu mir käme, um mit mir konkrete Fragen zu klären, stände ich selbstverständlich dafür zur Verfügung.



Michael Kroemer Leiter der Pressestelle der BUGHW

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Die Zusammenarbeit mit Frauen ist für mich eine alltägliche Erfahrung. Das Pressereferat besteht, mich eingeschlossen, aus sechs Personen, drei Frauen und drei Männern. Ich arbeite sehr gern mit Frauen zusammen. Im Journalismus ist die gleichberechtigte Zusammenarbeit eher als in anderen Bereichen eine Selbstverständlichkeit gewesen. Allerdings sind auch im Journalismus Frauen in den oberen Rängen der Hierarchie, z.B. als Programmdirektorinnen, kaum vertreten. Hier gibt es durchaus Parallelen zur Hochschule.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsbereich kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

Als Pressereferent der Hochschule bin ich zwar ein Solitär, weil es eben nur eine Stelle gibt. Wenn die anderen Hochschulen des Landes einbezogen werden, gibt es eine ganze Reihe von Hochschulpressereferentinnen, und zwar z.T. schon seit fast zwanzig Jahren.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Für den Bereich Design im Pressereferat kann ich mir eigentlich nur eine Frau vorstellen. In diesem heterogenen bis diffusen Gebilde Hochschule kommt es ganz besonders auf Fingerspitzengefühl und Sensibilität im Umgang mit der sehr speziellen Kundschaft an. Diese Aufgabe erfordert in besonderem Maße die Verbindung der handwerklichen Seite mit Kreativität und Kommunikationsfähigkeit. Ich möchte fast so weit gehen zu sagen, daß der Journalismus immer mehr zur Frauensache wird.

In der Pressearbeit sehe ich meinen Beitrag zur Frauenförderung insbesondere darin, über konkrete Ergebnisse und Erfolge zu berichten, so z.B., wenn die erste Frau in der Sicherheitstechnik promoviert oder bundesweit die erste Professorin in der Bautechnik berufen wird. Ich berichte auch, wenn in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern ein signifikanter Anstieg der weiblichen Studienanfänger zu verzeichnen ist. Im übrigen ist mir immer an einem guten Kontakt zur Frauenbeauftragten gelegen. Ich bin auch gerne bereit, als Pressereferent die Frauenbeauftragte in dem Vorhaben zu unterstützen, die Hochschule für die Aufgabe der Frauenförderung zu sensibilisieren.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema Frauenförderung in der Hochschule Angst auslöst, wie geht es Ihnen persönlich bei diesem Thema?

Nein.

Sind Sie der Meinung, daß die Frage sich so knapp beantworten läßt?

Nein.....Angst ist der falsche Begriff. Hier muß man stärker differenzieren. Es gibt Vorbehalte gegenüber institutionalisierter Frauenpolitik. Das ist keineswegs hochschulspezifisch. Es gibt Abwehrmechanismen gegenüber bestimmten Artikulationsformen einzelner Frauen. Ich halte es für wichtig, daß die gesellschaftliche Entwicklung auf beiden Seiten mit mehr Selbstverständlichkeit und Gelassenheit aufgenommen wird.

Sie sehen es also so, daß Frauenarbeit weder mit Gelassenheit betrieben noch mit Gelassenheit aufgenommen wird. Könnte es nicht sein, daß diejenigen, die sich für die Frauen einsetzen, ihre Gelassenheit verlieren, wenn sie sehen müssen, wie männliche Besitzstände verteidigt werden?

Ja, durchaus. Der Zorn über die Männergesellschaft war sicherlich irgendwann total berechtigt. Damit meine ich die Kritik daran, daß die gesellschaftlichen Verhältnisse nach Kriterien geprägt sind, die nicht emanzipatorisch und damit nicht demokratisch sind. Es ist auch richtig, daß die Gefährdung von Besitzständen Zorn erzeugt. Ich stimme Ihnen vollkommen darin zu, daß wechselseitiger Zorn eine schlechte Ausgangssituation ist. Ich bin der Überzeugung, daß wir in dieser Frage zu einer besonnenen und gelassenen Kooperation finden müssen.



Dr. Diethard Kuhne
FB 1, Gesellschaftswissenschaften,
Vorsitzender des
Personalrats der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten sind nur ca. 16% weiblich. Dieser geringe Frauenanteil hat sicherlich mehrere Gründe, u.a. auch den, daß es den Frauen nicht eben leicht gemacht wird, sich zu qualifizieren. Vor zwei bis drei Jahren gab es im PR-Wiss. den Fall, daß sich eine Frau darüber beschwerte, ihr werde Post aus ihrem Arbeitsbereich vorenthalten. Bei näherem Nachfragen stellte sich heraus, daß sie in einer Arbeitsgruppe arbeitete, die nur aus Männern bestand und die deutliche Abwehrtendenzen entwickelte, wie z.B. Belegung der Frau mit abfälligen Äußerungen etc., auch sexistische Abwertung spielte dabei eine Rolle, weil sie im Aussehen nicht dem "Frauen-Ideal" entsprach. Da es daneben massive Kritik an ihrer Fachkompetenz gab, wurde sie weitgehend aus der fachinternen Diskussion ausgegrenzt, anstatt - wie es wahrscheinlich bei einem Mann gewesen wäre - mehr gefordert und gefördert zu werden.

Es gibt aber auch subtilere Mecha-

nismen, die es manchen Frauen schwer machen, ihre Position im Hochschulbetrieb zu halten. Ich erinnere mich einer Situation, in der eine wissenschaftliche Mitarbeiterin ihr Vertragsverhältnis vorzeitig auflöste, weil sie sich zum einen mit der inhaltlichen Aufgabenübertragung nicht identifizieren wollte, zum anderen aber auch deshalb, weil sie es als zunehmende Belastung empfand, dem Professor gegenüber fortwährend die Rolle der dem Flirt gegenüber offenen Frau zu spielen. Ähnliches habe ich in einer personell anderen Konstellation, aber strukturell gleichartigen Situation erlebt.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

Es gibt verschiedene Gründe: ein wichtiger Grund dürfte darin liegen, daß Frauen in Zusammenhang mit ihrer Geschlechterrolle ein geringes Engagement für die Sache und weniger Ausdauer bei der Verfolgung von Zielen unterstellt wird. Ich meine aber auch, daß es ein Konkurrenzproblem gibt. Meines Erachtens fällt es Professoren leichter, den Argumenten von Männern zu folgen, als denen von Frauen - gemäß der Einsicht, daß es wohl kluge Frauen geben mag, daß es aber zweifelhaft ist, ob sie auch gute Wissenschaftlerinnen sind. Möglicherweise geht von einem männlichen Mitarbeiter weniger Bedrohung aus, da ein Professor sich retrospektiv stärker mit ihm identifizieren kann als mit einer Frau, deren potentielle Konkurrenz eher verunsichernd wirken dürfte.

Zu dieser Konkurrenzsituation gehört aber sicherlich auch, daß Frauen oftmals von sich aus den direkten Wettbewerb mit Männern vermeiden und zurückstecken.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Es gibt auf der einen Seite Empfehlungen des MWF zur Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes, in denen die Ausschreibung von Stellen und deren Besetzungsprozedur auch im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten vorgesehen ist. Diese Grundsätze haben jedoch bisher keine positive, sondern eher abwehrverstärkende Wirkung auf seiten der Hochschullehrer gebracht. Es bedarf daher einer wesentlich stärkeren Sensibilisierung für Belange der Frauenförderung auf seiten der Professoren und Administratoren; aleichzeitig ist es aber auch unbedingt notwendig, Frauen darin zu bestärken, sich in größerem Maße als bisher zu bewerben und auf den Wissenschaftsbetrieb einzulassen und hier stärker das Heft in die Hand zu nehmen. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist wiederum, daß die Rollen- und damit auch die stereotypengemäße Arbeitsverteilung zwischen Männern und Frauen in ihrer traditionellen Fixierung überwunden wird.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst auslöst? Wenn ja, warum? Was müssen die Männer fürchten?

Zunächst erhöht sich die Menge der Konkurrenten, wenn Frauen gleichrangig betrachtet würden. Darüber hinaus läßt sich nachweisen, daß überall dort, wo Frauen es geschafft haben, einen großen Teil der Positionen zu besetzen, diese gesellschaftlich tendenziell abgewertet werden. Es entsteht wohl die Frage, was mit einem Mann los ist, der sich damit begnügt, auf der gleichen Ebene zu bleiben, wie es ein größerer Teil von Frauen geschafft hat. Das kann übrigens auch ein Grund dafür sein, warum Professoren eher Männer bevorzugen bei Berufungsverfahren.

Glauben Sie, daß es eine geheime Angst der Männer gibt, Frauen könnten die Besseren sein?

Das ist sehr spekulativ, und Ängste einzugestehen ist schwierig. Darüber hinaus müßte definiert werden, was unter und in bezug worauf "Bessere" zu verstehen sein soll.

Ich nehme an, es besteht unter Männern in bestimmten Bereichen eine stillschweigende Übereinkunft darüber, daß Frauen hier fehl am Platze seien. Und wie das bei Platzhaltern so ist, besteht die Angst, daß sie verdrängt werden könnten. Darüber hinaus vermute ich, daß es für einen Mann leichter zu akzeptieren ist, von seinesgleichen als von einer Frau verdrängt zu werden.

Wie geht es Ihnen persönlich bei dem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Ich würde es uneingeschränkt begrüßen, wenn mehr Frauen im Wissenschaftsbetrieb wären; das hat sowohl persönliche als auch fachliche Hintergründe. Frauen sind von ihrer Sozialisation her mehr in der Lage, Situationen zu schaffen, in denen

auch thematisch Unterschwelliges ansprechbar wird. Kurz gesagt: es ist leichter, mit Frauen die "Beziehungsebene" anzusprechen Das erscheint mir in einer konkurrenzbetonten Situation wie der des Wissenschaftsbetriebes eine notwendige Voraussetzung für einen offenen Dialog.



**Dr. Dr. Ewald Lang**FB 4, Sprach- und
Literaturwissenschaften

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schiidern?

Nach meiner Beobachtung unterscheiden sich in den ersten Semestern Studentinnen in ihrem Lernverhalten nicht von ihren männlichen Kommilitonen. Aber so vom 5./6. Semester ab wird deutlich, daß Studentinnen in der Vorbereitung ihrer Arbeiten, z. B. von Referaten, gewöhnlich ordentlicher und gründlicher sind. Und sie haben mitunter einen Hang zur Selbstdarstellung. So eröffnen sie gern ihr Referat mit einer Drei-Punkte-Vorneweg-Entschuldigung: "Es war ganz schwierig, weil die Literatur nicht zu bekommen war, weil ich deshalb in letzter Minute alles noch einmal umschreiben mußte, weil sich seit dem

Wochenende ein gesundheitliches Handicap spürbar bemerkbar macht, aber trotzdem halte ich jetzt das Referat!" Studentinnen tragen - im Unterschied zu ihren männlichen Kommilitonen - ihre Probleme und Schwierigkeiten gerne sichtbar vor sich her.

Bei der Entwicklung eines Argumentationsganges bringen sie durchaus ihren Charme zur Geltung, aber sie reagieren manchmal auch emotional bis zickig. Gelegentlich verweigern sie eine Leistung als nicht zumutbar und rauschen beleidiat aus dem Seminarraum, sind nach einem persönlichen Gespräch aber umstimmbar und dann leistungsmotiviert. In Kommissions- oder Fachbereichssitzungen, wenn sie von Frauen geleitet werden, läuft die Moderation in Nuancen anders als bei männlichen Vorsitzenden. Eine Frau, die eine Sitzuna leitet, hat meist einen sehr genauen Notizzettel. Ein Mann baut mehr auf seine Routine und behilft sich mit Versatzstücken. Natürlich sind Kompetenz und Durchsetzungswille bei Männern wie bei Frauen gleich verteilt, aber sie artikulieren sich doch unterschiedlich: Männliche Vorsitzende setzen auf eine geschmeidige Diktion und ein joviales Mienenspiel, weibliche Vorsitzende sind häufig in der Rede verhaltener; sie lächeln viel, aber ihr Lächeln scheint nicht immer ganz echt.

Warum gibt es Ihrer Meinung nach in den philologischen Fächern so viele Frauen?

Aus alter Tradition bevorzugen Frauen diese Studienwahl. Sätze wie: "Ich habe immer schon gerne gelesen, deshalb möchte ich Germanistik oder Sprachen studieren", kann man oft in der Beratung hören. Das Gute, das Wahre, das Schöne, das entspricht diesem tradierten Leitbild zufolge der Eignung und Neigung der Frauen. Das Praktische, das Nützliche, das Effiziente, also die Naturwissenschaften, werden eher den Männern zugewiesen.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Meine Projektgruppe "Duale Operatoren" des Sonderforschungsbereiches 282 besteht bis zu 80% aus Frauen. Sie haben, soweit ich weiß, keine spezifischen Förderungswünsche. Mit ihrer Bewerbung zur Mitarbeit an dem Projekt haben sie sich ganz bewußt auf Forschung eingelassen und sind voll und ganz dabei. Ähnliches gilt für Nachbarprojekte.

Warum gibt es eigentlich keinen Frauenruheraum an der Uni, wo sich Frauen kurzfristig in die Stille zurückziehen und entspannen können?

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema Frauenförderung in der Hochschule Angst auslöst, wie geht es Ihnen persönlich bei diesem Thema?

Ja, z. B. die Quotenregelung sorgt durchaus für Kontroversen. Ich selbst war schon davon betroffen, als bei einer Bewerbung für eine C4-Stelle eine Frau mir vorgezogen wurde, vermutlich nur wegen der Quote. Um der Quote gerecht zu werden, gibt es oftmals auch Scheinveranstaltungen. Frauen werden bei Bewerbungen anteilig zur Gesamtzahl der Bewerber zum "Vorsingen" eingeladen. Die wissenschaftliche Qualifikation, die zur Einladung für Probevorträge

führt, wird also nicht mehr geschlechtsneutral ermittelt. Wenn also anteilmäßig
zum Probevortrag eingeladen wird (drei
Männer und drei Frauen), auf den drei
Listenplätzen aber keine der Frauen
landet, dann ist das Ganze im Sinne der
Frauenförderung eher eine Scheinveranstaltung.

Ich finde auch, daß auf dem Hintergrund der Frauenförderung oft scheinheilig geredet wird, wenn man wortstark dafür plädiert, daß Frauen an den wichtigen Schaltstellen der Gesellschaft deutlicher repräsentiert sein sollten. Die nach wie vor gültige gesellschaftliche Norm für Arbeitsteilung ist doch ganz anders: Es sind doch gerade die Frauen, beispielsweise in der Familie, von denen neben der Kindererziehung wie selbstverständlich auch Pflegeleistungen erwartet werden. Wer betreut denn in der Regel die hinfälligen Eltern oder Schwiegereltern?



Walter Liesenhoff Leitender Regierungsdirektor, Personaldezer-

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

nent

Die Erfahrungen, die ich mit Männern und Frauen mache, sind im Leistungsbereich gleich gut - oder manchmal auch gleich schlecht. Auch Frauen, die Kinder zu versorgen haben, zeigen im Leistungsbereich keine Unterschiede. Das Problem des "Kinder-krank-Urlaubs" muß vom Leistungsbereich getrennt gesehen werden. Hier sind Frauen und besonders Alleinerziehende stärker betroffen. Generell läßt sich auch sagen, daß eine Teilbeurlaubung von Männern wegen Kinderbetreuung sehr selten ist. Diese Möglichkeit nehmen fast nur Frauen wahr.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

Wenn Sie nach meinem Arbeitsumfeld fragen, gehe ich davon aus, daß Sie die Dezernentenebene meinen. Daß es in der Hochschule auf Dezernentenebene keine Frauen gibt, liegt daran, daß es uns bisher trotz vieler Versuche nicht gelungen ist, Frauen zu gewinnen. Wir versuchen schon lange, junge Juristinnen zu finden, die Dezernate übernehmen können. Die Ausgewählten sind regelmäßig schließlich zur Justiz gegangen, weil sie als Richterinnen eine größere individuelle Zeitsouveränität haben. Als kürzlich die Dezernentenstelle im technischen Bereich ausgeschrieben war, gab es überhaupt keine Bewerbungen von Frauen.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Hier muß man unterscheiden. In einigen

Bereichen, z.B. Bibliothek und Beamtenbereich, bekommen wir fachlich ausgebildete, gute Mitarbeiterinnen, so daß wir mit § 7 LBG keine Probleme haben. Problematisch wird es immer, wenn eine Mitarbeiterin Familienurlaub nimmt, weil nicht für alle beurlaubten Mitarbeiterinnen "Leerstellen" zur Verfügung stehen, auf denen gleichwertig qualifizierte Mitarbeiter eingestellt werden können. Das heißt, daß wir uns mit Vertretungen auf zeitlich befristeten Verträgen behelfen müssen, für die wir in der Regel keine gleichwertig qualifizierten Personen finden. Das gefährdet einerseits die "Qualitätssicherung"; andererseits gibt es Ärger bei den übrigen Mitarbeitern, weil sich die qualifizierte Arbeit zwangsläufig auf weniger Personen zusammenschiebt.

Dadurch entsteht doch auch Streß, sprich schlechtes Gewissen bei den Frauen, die im Familienurlaub sind?

Das stimmt. Es ist fast ein circulus vitiosus. Familienurlaub wird nicht selten deshalb genommen, weil die öffentliche Kinderbetreuung unzureichend ist. Für die Dienststellen ist der Familienurlaub unzureichend abgesichert, weil es zu wenige Leerstellen gibt.

Heißt das also, daß für eine wirksame Frauenförderung mehr Geld benötigt wird?

Ja, und zwar für ein ausreichendes Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung, damit Frauen nicht gezwungen werden, zeitweilig aus dem Beruf auszuscheiden, und für eine Ausweitung der Stellen, die für die qualifizierte Vertretung beurlaubter Frauen benötigt werden.

Haben Sie eigentlich den Eindruck, daß das Thema Frauenförderung in der Institution Angst auslöst?

Ich glaube nicht.

Auf die Rückfrage von Helene, ob sich die Frage so knapp beantworten lasse, ergab sich ein außerordentlich spannendes Gespräch, das die konkrete Situation in der BUGHW weit hinter sich ließ. Den Wunsch unseres Gesprächspartners respektierend, fassen wir das Gespräch in einer These zusammen: Frauenförderung löst nicht deshalb Angst aus, weil eventuell Frauen verstärkt in höhere Positionen gelangen können, sondern weil Frauenförderung im Beruf insgesamt Rückwirkungen hat auf das Selbstverständnis der Geschlechter und dabei in deren Umgang miteinander seitens der Männer häufig mit Machtverlust assoziiert wird.



Dipl.-Ing. Hartwig Mauritz FB 13. Elektrotechnik

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Nach meinen eigenen Erfahrungen gibt

es Unterschiede zwischen Frauen in der Elektrotechnik an der Hochschule und in der Industrie. Im Betrieb sind mir Frauen begegnet, die durch Arroganz Männern gegenüber ihre Unsicherheit überspielen. Die Frauen an der Uni sind da lockerer. Andererseits kann man kaum allgemeingültige Aussagen machen, da es in der Elektrotechnik nur vereinzelt Frauen gibt.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

Die Gründe dafür liegen schon früh in der Ausbildung. Irgendwie meinen Schülerinnen wohl, daß die Elektrotechnik eine Männerdomäne sei. Sie haben Angst davor, ihre Ausbildung in eine technische Richtung zu lenken. Ich denke aber, daß eine Entwicklung wie in der Chemie, wo es früher kaum Frauen gab und ihr Anteil heute sehr hoch ist, auch in der Elektrotechnik möglich ist.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Erstes Ziel sollte sein, den Frauenanteil zu erhöhen. So könnten z.B. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen der Elektrotechnik in die Schulen gehen und über ihre Arbeit berichten. So etwas könnte eine Vorbildfunktion haben. Ich bin gegen einen Zensurenbonus für weibliche Studentinnen oder Spezialkurse für Frauen im Studium, da Förderung zu diesem Zeitpunkt bereits zu spät ist.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der

Institution Angst auslöst?

Ich denke ja, da sicherlich Männer Angst haben werden, von gleichqualifizierten Frauen bei der Jobsuche überrundet zu werden.

Wie geht es Ihnen persönlich bei diesem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Einerseits möchte ich selbst auch nicht in die Situation gelangen, in der eine Mitkonkurrentin bei gleicher Qualifikation mir vorgezogen wird, nur weil sie eine Frau ist. Andererseits setze ich mich aber schon dafür ein, daß mehr Frauen Elektrotechnik betreiben, z. B. durch eine bessere Betreuung von Studentinnen.



**Dr. Paul Meisenberg**FB 2, Geschichte Philosophie - Theologie

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Katholische Theologie ist ein kleines Fach, es gibt bisher keine Mitarbeiterin. Auf meine Initiative hin kommt jetzt im Wintersemester eine Lehrbeauftragte. Das ist seit ca. sieben Jahren das erste Mal. Studierende sind in dem Fach überwiegend Frauen. Das liegt daran, daß die Studierenden der Primarstufe, die derzeit fast ausschließlich die Studierenden des Faches katholische Theologie ausmachen, zu 80% Frauen sind. Bis zum Sommersemester 1993 bin ich der einzige hauptamtliche Dozent und ich muß sagen, daß wir blendend zurechtkommen. Wenn etwas zu tun ist, werde ich besonders von einigen Studentinnen aus höheren Semestern unterstützt. In den zwei Berufungsverfahren, die jetzt laufen, haben sich kaum Frauen beworben.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

Frauen als Professorinnen in der Theologie sind in Deutschland erst im Kommen. In Tübingen hat jetzt erst die erste Frau in Dogmatik habilitiert, in Exegese sind zwei bis drei habilitiert. In Münster gibt es einen Lehrstuhl in Kirchenrecht, der von einer Frau besetzt ist. Frau Ranke-Heinemann. die aber eine C3-Stelle hat, war in Deutschland die erste Hochschullehrerin. Diese Situation liegt daran, daß Dozenten bis vor wenigen Jahrzehnten ausschließlich Priester waren. Erst nach dem ersten Weltkrieg konnten auch Laien promovieren. Heute gibt es in Münster von 3500 Studierenden im Fach Theologie nur ca. 200, die das Priesteramt anstreben. Seit 1970 gibt es das Diplom in Theologie. Absolventen arbeiten z. B. in Personalabteilungen großer Firmen und als Laien im Kirchendienst z.B. in der Erwachsenenbildung. In Wuppertal gibt es bei vier bis fünf hauptamtlichen Diplomtheologen

zwei Pastoralreferentinnen.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Da darf ich etwas aus meiner Erfahrung mit vier Berufungskommissionen sagen: zwei zur Wiederbesetzung von theologischen Lehrstühlen, einer zu Geschichte und einer zu Philosophie. Frauenförderung sollte man nicht so machen wie zur Zeit. Man setzt zu weit oben an, wenn man die Frauenbeauftragten in alle Berufungskommissionen schickt. Man müßte unten ansetzen und Studentinnen fördern in der Weise, daß man ihnen Mut macht. z. B. eine Promotion anzuzielen, obwohl das bei Primarstufe-Studierenden weniger infrage kommt. Bei meiner Haltung gegenüber der Frauenbeauftragten verweise ich auf Frau Clément, die bereits vor drei bis vier Jahren gesagt hat, daß dieses Verfahren nicht förderlich für Frauen sei. Meine Haltung macht sich besonders an zwei Punkten fest. Erstens: wenn eine Frau gegen eine Mehrheit der Berufungskommssion auf die Liste kommt, kann man davon ausgehen, daß sie nicht die Beste ist, entsprechendes gälte auch für einen Mann. Zweitens: eine Plazierung auf dem dritten Platz ist eher ein Signal, daß jemand als Nachwuchs infrage kommt. Wenn die Ministerin dann den dritten Platz beruft, dann überlegt sich die Berufungskommission die Plazierung genau und das wirkt sich dann kontraproduktiv für eine Frau aus. Ich glaube nicht, daß direkt Benachteiligungen von Frauen vorhanden sind. Wenn jetzt von vier Berufungskommissionen eine Frau Aussicht auf einen ersten Platz hat, mag das objektiv wenig

sein, aber man muß eben viel früher ansetzen. Frauen haben wohl noch mehr Hindernisse bis zur Habilitation: z.B. bei Kindern als objektive von der Natur gegebene Hindernisse bedarf es schon einer besonderen Robustheit und Zielorientierung, bis zur Habilitation zu kommen.

Haben Sie den Eindruck, das das Thema in der Institution Angst auslöst?

Wenn ich an Berufungskommissionen denke, schon Angst und vor allem Verärgerung, z. B., weil es beim Einspruch von Frauenbeauftragten zu Verzögerungen kommt. Ich habe von entsprechenden Fällen gehört. Verärgerung kommt dann, wenn man sich auf die rasche Besetzung einer Stelle einstellt und dann Verzögerungen eintreten.

Wie geht es Ihnen persönlich mit dem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Prinzipiell sehe ich ein, daß man für die Frauenförderung etwas tun muß. In meiner Kirche sehe ich keine dogmatische Grundlage dafür, daß Frauen die Teilhabe am Amt verwehrt wird. Andererseits bin ich durch negative Erfahrungen irritiert, die sich auf das Institut der Frauenbeauftragten beziehen, Institut, das mit Power etwas erreichen will. Daß die Frauenbeauftraate selbst bei einstimmigem Votum noch Gewicht hat, scheint mir fast wie ein Veto-Recht zu sein. Es könnte aber auch an der Besetzung des Ministeriums liegen. Man sollte Frauen lieber frühzeitig zu Aufbaustudium und Promotion ermuntern, damit sich u.U. eine entsprechende Hochschulkarriere

ergibt.



Dr. Reinhard Möller FB 13, Elektrotechnik

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

In meinem Arbeitsbereich sind vier Mitarbeiterinnen beschäftigt. Zwei Frauen sind als Laboringenieurinnen tätig und zwei als wissenschaftliche Kräfte. Nach meiner Einschätzung sind sie "normal" ins Arbeitsleben integriert und wir haben ein kollegiales Verhältnis untereinander.

Wenn eine Zusammenarbeit ansteht, dann findet eine gleichberechtigte Diskussion statt, in der sich jede(r) einbringen kann. Negative Erfahrungen habe ich keine gemacht.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsbereich kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

Man muß ganz klar sehen, daß es nur wenige Frauen gibt, die Elektrotechnik studieren. Das Angebot an potentiellen Promotions- oder Habilitationskandidatinnen ist einfach zu gering. Prinzipiell ist eine Karriere für Frauen im wissenschaftlichen Bereich aber möglich.

Was die Berufung von Professorinnen an den FB 13 angeht, so halte ich es für ausgeschlossen, daß Frauen bewußt nicht eingeladen werden.

Wie können sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsbereich vorstellen?

Zunächst einmal kann ich sagen, daß bei der Stellenbesetzung in unserem Fachbereich keine Selektion nach Geschlecht, sondern nach Qualifikation stattfindet. Was die vielfach geforderten qualifizierten Teilzeitarbeitsplätze zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeht, so würde ich mir wünschen, daß diese für Männer und Frauen gleichermaßenkonzipiert würden.

Darüber hinaus ist es wohl am wichtigsten, mehr Frauen dazu zu motivieren, Elektrotechnik zu studieren.

Haben sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst auslöst?

Ich kann mir vorstellen, daß bei manchen Menschen in der Hochschule das Thema Frauenförderung Angst auslöst. Die Hochschule ist, was den wissenschaftlichen Bereich und andere Leitungspositionen angeht, eine Männerdomäne. Wenn Frauen in diese Bereiche vordringen, wird der bereits vorhandene "normale" Konkurrenzdruck sicher weiter verstärkt.

Wie geht es Ihnen persönlich bei dem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Mir persönlich macht dieses Thema keine Angst. Ich frage mich nur, warum es spezielle Lösungen für Frauen geben muß, wie z. B. die Quotenregelung. Gibt es keine anderen Wege? M.E. hätten es Frauen, die über diese Regelung etwas erreicht haben und sich dann "wie Männer verhalten", sowieso geschafft, auch ohne Quote.

Allgemein gesagt, wünsche ich mir eine ganzheitlichere Betrachtung.



Dr. Gottfried
Pawelke
FB 9, Naturwissenschaften II - Chemie -

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Wir hatten und haben sehr gute Doktorandinnen. Eine Frau hat sich gerade zum "Kinderkriegen " verabschiedet. Ich finde das sehr schade, denn meistens hören sie dann nach der Promotion endgültig auf. Ich bedaure das natürlich: es gibt mehr und mehr Studentinnen in der Chemie, aber die hören nach dem "Studium" auf.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsbereich kaum gleichgestellte Frauen arbeiten? Studentinnen haben wir in der Chemie. Wir haben auch sehr gute Doktorandinnen in der Chemie. Es hat hier eine Frau promoviert, die eine besondere Auszeichnung vom Verein der Freunde und Förderer der Bergischen Universität erhalten hat. Generell sind Frauen hier nicht schlechter als Männer, eben nur weniger. Es gibt halt nur wenig Frauen in der Chemie ganz allgemein. Und nach der Familienpause ist der Wiedereinstieg fast aussichtslos.

Meiner Meinung nach ist es jammerschade, daß eine Frau hinterher nicht wieder arbeitet. Aber das ist ein gesellschaftliches Problem, das ganz woanders liegt.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Frauen werden von der Industrie, z.B. von BAYER, eingestellt. Hier gibt es kein Frauenproblem. Hier an der Uni gibt es ein Raumproblem. Nach der Habilitation muß man, um weiterzukommen, einen Arbeitskreis aufbauen. Das ist hier nicht möglich. In der Anorganischen Chemie fehlen Räume, die Absolventenzahl ist zu gering, ebenso die Männer und Frauen, die promovieren. Im Praktikum sind von ca. 20 Studierenden 15- 20 % Frauen.

Haben sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst auslöst?

Nein, Angst generell kann man nicht sagen. Das Problem stellt sich in der Chemie nicht. Es gibt nur ganz, ganz wenig, die sich habilitieren. Die Frauen arbeiten nach dem Studium oder der Promotion nicht in ihrem Beruf. Nach der Promotion kenne ich nur eine Frau, die arbeitet, und zwar jetzt an einer Berufschule auf einer Halbtagsstelle. Alle anderen sind promovierte Hausfrauen.

Wie geht es Ihnen persönlich bei dem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Wenn man wirklich die Prozentzahlen erhöhen will, wird man das nicht mit den Mitteln erreichen, die es an der Hochschule gibt. Es ist ein gesellschaftliches Problem. Die Rahmenbedingungen für das Berufsleben der Frauen sind zu ändern: Kindergartenplätze usw. Für die Frau von heute gibt es nur ganz wenig Berufe, die Familie und Beruf ermöglichen. Warum gibt es z.B. so viele Lehrerinnen. Dies ist der einzige Beruf, der die o.g. Bedingungen ermöglicht. Außerdem ist flexible Arbeitszeit ausgesprochen erforderlich. Heute gibt es für Frauen, die drei Jahre aus dem Beruf raus sind, keinen Einstieg mehr in der Chemie, was ich sehr schade finde.

In der Biochemie und der Lebensmittelchemie haben Frauen mehr Möglichkeit, ihren Beruf später auszuüben



Otto Pitsch
Vorsitzender des
Personalrats der
nichtwissenschaftlich
Beschäftigten

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereichschildern?

Ich weiß, daß der Landtag NRW am 31.10.1989 das Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst verabschiedet hat und dieses Gesetz am 01.12.1989 in Kraft getreten ist.

Mir ist auch bekannt, daß der Senatsfrauenausschuß dabei ist, einen Frauenförderplan zu erarbeiten. Der Personalrat hat bekanntlich nach dem Landespersonalvertretungsgesetz mitzuwirken bei der Aufstellung von Förderplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Ich habe in meinem Arbeitsbereich, dem Personalrat der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, grundsätzlich positive Erfahrungen mit Frauen gemacht. Vielleicht auch deshalb, weil ich mich hier in guter und gleichgestellter Runde befinde und der Anteil der Kolleginnen im Personalrat in den letzten Jahren, was ich ausdrücklich begrüße, kontinuierlich gestiegen ist. Bei der inhaltlichen Diskussion von Fragen und Problemstellungen im Personalrat geht es mir um die Sache,

und da spielt das Geschlecht keine Rolle.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Sie ist in den letzten Jahren kontinuierlich weitergewachsen, denn dem 11-köpfigen Gremium gehören inzwischen fünf Frauen an. Ich will damit sagen, daß der Anteil der Frauen im Personalrat grundsätzlich dem Anteil der Frauen im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl entsprechen sollte.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst auslöst? Wenn ja, warum? Was müssen die Männer fürchten?

Angst, nein, diesen Eindruck habe ich nicht. Es wird allerdings sehr kontrovers diskutiert. Die Palette ist breit. Sie reicht von totaler Ablehnung bis zur unbedingten Befürwortung der Frauenförderung. Daher mag es durchaus Kollegen geben, die bei einer gezielten und erfolgreichen Frauenförderung ihre Stellung in der Hochschule als gefährdet ansehen.

Wie geht es Ihnen persönlich bei dem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Ich stelle mich diesem Thema offen und ohne Vorbehalte, weil ich überzeugt bin, daß der öffentliche Dienst von einer Gleichstellung von Frauen und Männern im beruflichen Fortkommen nur profitieren kann.

Das Thema selbst löst bei mir keine Angst aus, vielleicht auch deshalb, weil ich keine Angst vor Frauen habe.



Klaus-Jürgen Pollex Verwaltungsdirektor, Haushaltsdezernent

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Daß die Hochschule durch das WissHG den Auftrag zur Frauenförderung hat und daß die Bestellung von Frauenbeauftragten vorgeschrieben ist, ist mir natürlich bekannt. Es ist zunächst wichtig, wenn man über Frauenförderung in der Hochschule spricht, zwischen nichtwissenschaftlichem (überwiegend Verwaltung) und wissenschaftlichem Bereich zu unterscheiden, weil die Sachlage in beiden Bereichen in bezug auf die Möglichkeiten von Frauenförderung sehr unterschiedlich ist.

Da ich erst ein Jahr an dieser Hochschule bin (Herr Pollex war vorher im Wissenschaftsministerium als Sachbearbeiter für Haushalt, Bau- und Ersteinrichtung und Personal tätig und Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Hochschule und Finanzautonomie sowie Qualität der Lehre, Anm. d. Redaktion), kann ich über Erfahrungen hinsichtlich der Frauenförderung im Hochschulbereich - abgesehen von Erfahrungen an der Fernuniversität Hagen - nur aus diesem Zeitraum berichten.

Ich habe in diesem Jahr bei Stellenbesetzungen in meinem Dezernat darauf geachtet, daß Frauen eine Chance bekommen. So sind bei den letzten Stellenbesetzungen im Sachbearbeiterbereich bei vier Stellen drei Frauen und ein Mann zum Zuge gekommen. Darüber hinaus ist erst kürzlich eine Sachgebietsleiterin eingestellt worden. Ich achte vor allem auf Leistung, d.h., ich treffe meine Entscheidung für eine qualifizierte Frau, auch wenn ich nicht ausschließen kann, daß sie vielleicht in absehbarer Zeit eine Familie gründen und möglicherweise dann für einige Jahre ausfallen könnte. Ich weiß, daß solche Überlegungen nicht selten dafür ausschlaggebend sind, jungen, qualifizierten Frauen erst gar keine Chance zu geben.

Ich bin selbst Vater von zwei Töchtern, und ich möchte, daß man sie später aufgrund ihrer Leistung anerkennt und sie nicht deshalb diskriminiert, weil sie als Frauen Kinder zur Welt bringen müssen und für diese Zeit nicht am Berufsleben teilnehmen können, deshalb diskriminiert werden.

Ist es aber nicht ein großes Problem für Arbeitgeber, wenn sich Mitarbeiterinnen beurlauben lassen?

Die Vertretung ist in der Tat ein großes Problem, weil es kaum gelingt, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, die eine auf einige Jahre befristete Stelle antreten, wenn es keine gesicherte Perspektive für die Zeit danach gibt. Hier sind meiner Überzeugung nach Planungen notwendig, wie Vertretungen

bei Familienurlaub langfristig zu organisieren sind. Da sich doch leicht ermitteln läßt, wieviele Frauen im Durchschnitt im Mutterschutz oder Familienurlaub sind, müßte ein entsprechender Pool von Stellen geschaffen werden. Hier ist meines Erachtens das MWF gefordert, da hier über Stellenverteilungen entschieden wird.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

An dieser Hochschule gibt es nur fünf Dezernentenstellen. Soweit ich weiß, hat es auf entsprechende Stellenausschreibungen auch kaum Bewerbungen von Frauen gegeben.

Generell sehe ich eine Möglichkeit für die Erhöhung des Frauenanteils an den Führungspositionen im öffentlichen Dienst darin, in diesen Stellen job-sharing anzubieten, um die Zahl qualifizierter Teilzeitstellen zu vergrößern. Die vielfach vertretene Ansicht, daß sich verantwortliche Funktionen nicht im Wege des jobsharing teilen ließen, vertrete ich nicht, ganz im Gegenteil. Das Problem sehe ich vielmehr darin, daß das Team, das sich eine Position teilt, aufeinander abgestimmt sein muß. In größeren Verwaltungen, wie z. B. in einem Ministerium, ist es sehr viel leichter, zwei Personen zu finden, die ihre Bedürfnisse hinsichtlich der zeitlichen Aufteilung der Arbeit aufeinander abstimmen können.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Ich könnte mir durchaus vorstellen, daß

verstärkt job-sharing angeboten wird. Dies könnte wahrscheinlich nur dezernatsübergreifend geschehen. Ich würde zunächst dafür plädieren, ein brainstorming zu veranstalten, in welchen Bereichen qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze für Männer und Frauen angeboten werden können, in denen es auch die normalen Aufstiegschancen gibt. Daß dazu eine Reihe von Rechtsfragen zu klären sind, tarifrechtlicher und beamtenrechtlicher Art, sollte dem Eintritt in längerfristige Planungen nicht unbedingt entgegenstehen.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst auslöst?

Ja, durchaus. Vor allem bei denjenigen, die sich nicht genauer mit der Materie befaßt haben, existieren z. B. Ängste, daß demnächst nur noch Frauen befördert werden, was natürlich Schwachsinn ist.

Bei Berufungsverfahren weiß ich aus eigener Erfahrung, daß manchmal schon durch die Art der Ausschreibung und die Durchführung von Berufungsverfahren, manchmal auch im Verfahren selbst, qualifizierte Frauen benachteiligt bzw. nicht berücksichtigt werden. Das hat natürlich mit Angst zu tun.

In der Verwaltung sehe ich die Ängste nicht so dramatisch, bisher jedenfalls nicht, weil es bis auf weiteres kaum Frauen gibt, die bei anstehenden Beförderungen bzw. Höhergruppierungen Konkurrenz machen könnten. In einigen Jahren wird sich das allerdings geändert haben. Ich vertrete mit allem Nachdruck die Regelung des Frauenförderungsgesetzes, daß bei gleicher überzeugender

Leistung einer Bewerberin gegenüber einem Mitbewerber der Vorzug zu geben ist, solange der Frauenanteil an entsprechenden Positionen niedriger ist als der der Männer. Dazu gehört auch, den Frauenanteil in den Eingangsämtern der einzelnen Laufbahnen zu erhöhen.

Es heißt oft, daß es für eine Frau eine persönliche Belastung sein könnte, als Quotenfrau zu gelten. Dies mag im Einzelfall sein. Inzwischen meine ich, daß diese Belastung, wenn es eine sein sollte, hingenommen werden muß, bevor überhaupt nichts passiert.

Wie geht es Ihnen persönlich bei diesem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Zunächst, als die Idee der Frauenförderung aufkam und mit Vehemenz vorgetragen wurde, war ich durchaus unsicher, inwieweit ich selbst davon betroffen sein könnte. Nach einer "Phase des Mich-Schlaumachens", auch nach vielen Diskussionen mit Frauen, ist mir klargeworden, daß es nicht darum geht, Männer zu diskriminieren, sondern den Frauen entsprechend ihren Leistungen den Anteil an allen Hierarchieebenen zu sichern. Es war also zunächst eine gewisse Angst vor dem Ungewissen vorhanden. Nachdem ich mich damit auseinandergesetzt habe, Inhalt, Zweck und Auswirkungen kenne, findet die Frauenförderung meine volle Zustimmung und Unterstützung.

Da Sie mich fragen, was ich von der Ansicht halte, daß Frauenförderung verfassungswidrig sei: Ich maße mir in dieser Frage keine verbindliche Meinung an. Soviel möchte ich allerdings sagen: Die Praxis zeigt, daß der gleiche Zugang zu allen öffentlichen Ämtern für Frauen nicht gewährleistet ist, obgleich es die Verfassung so vorschreibt. Es muß deshalb durch entsprechende Gesetze in Zukunft darauf hingewirkt werden, daß tatsächliche Verhältnisse entstehen, die den gleichen Zugang sichern.



Prof. Dr. Helmut Richter FB 12, Maschinentechnik

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Im Fachbereich Maschinentechnik gibt es außer den 23 Professoren zehn fachpraktische Mitarbeiter, die als Laboringenieure tätig sind, sowie ca. 15 weitere Mitarbeiter, davon ist eine weiblich. Weibliche Mitarbeiter sind außer der Dekanatssekretärin drei Damen unseres Fachbereichssekretariats und zwei Damen im Prüfungsamt, die für alle Professoren arbeiten.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

nieurinnen in unserem Fachgebiet, die als Professorinnen eingestellt werden könnten. Wenn unter 50 Bewerbern auf mehrere ausgeschriebene Stellen eine Frau ist, ist das schon fast erstaunlich. Es gibt deshalb so wenig Bewerberinnen, weil auch unter den Studierenden der Frauenanteil sehr gering ist. Ich führe diesen Umstand darauf zurück, daß sich die Interessen von Frauen und Männern wohl doch unterscheiden. Frauen wenden sich stärker den menschlichen Dingen des Lebens zu, Männer dagegen mehr den technischen. Das liegt vielleicht auch daran, daß die Rollenbilder in der Familie von den Kindern übernommen werden.

Ein Hindernis für viele Frauen, einen technischen Beruf zu wählen, ist m.E. auch ihre Scheu vor unkonventionellen Wegen, die sie hindert, über einen gegebenen Rahmen hinauszudenken. Die sicherheitstechnischen Aspekte liegen im FB 14 den Frauen da schon näher, da ihrem Sicherheitsbedürfnis dort eher entsprochen wird.

Ein wichtiger Umstand, warum so wenig Frauen als Maschinenbauingenieurinnen arbeiten, liegt sicher auch darin, daß zum Arbeitsalltag oftmals eine 60-70 Stundenwoche gehört, zumindest wenn man in der Produktion arbeitet und eine Karriere anstrebt.

Stellen zu teilen, ist meiner Meinung nach aus okönomischen Gründen kaum möglich, da es gerade in diesen Führungspositionen oft um wichtige, schnelle Entscheidungen geht, die in einer Hand bleiben müssen.

Eine Ausnahme, die ich mir vorstellen kann, ist die Zusammenarbeit eines Maschinenbau-Paares, welches sich einen Arbeitsplatz teilt; am besten im eigenen Betrieb, wo die Frau die Büroorganisation und die Arbeitsvorbereitung übernimmt und er für die Leitung der Fertigung zuständig ist.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitumfeld vorstellen?

Es gibt bisher wenige Ansatzpunkte für Frauenförderung in unserem Bereich, da hier nur so wenige Frauen studieren.

Ein Interesse von Frauen an technischen Berufen müßte bereits vor dem Studium geweckt werden.

Wir haben in den vergangenen zwei Jahren in Zusammenarbeit mit dem VDI in der gymnasialen Oberstufe von Wuppertaler Gymnasien Kurse unter dem Motto "Technik im Alltag" angeboten. Aber auch schon bei den zur Wahl gestellten Themenkreisen zeigten sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen hatten generell weniger Interesse an einer Teilnahme und von sieben teilnehmenden Frauen wählten sechs den Bereich Textil, eine den Bereich Mikroelektronik und keine den Bereich Materialverarbeitung.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst auslöst?

Nein. Ich wüßte nicht warum. Ich werde mit dem Thema auch nicht konfrontiert.

Wie geht es Ihnen persönlich bei dem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Ich bin schon der Meinung, daß sich mehr Frauen für unseren Bereich interessieren sollten. In Vorlesungen, Seminaren und Praktikumsveranstaltungen mache ich auch keine Unterschiede. Wenn alle schweißen lernen, lernen die Frauen es genauso wie die männlichen Studierenden.

Durch ihre geringe Anzahl fallen die Frauen natürlich mehr auf. Das Studium fordert von ihnen vielleicht auch größeres Durchsetzungsvermögen.

Nach meiner Erfahrung haben die meisten Frauen, die Maschinentechnik studieren, in der Familie sei es einen Techniker oder Ingenieur als Vater oder Onkel, der ihnen den Beruf nahebringt. studentischen Hilfskräften zusammen, das ist für mich keine Frage des Geschlechts, sondern der Qualifikation. Sowohl die Zahl der Studenten, die bei mir ihr Diplom machen, als auch die meiner Doktoranden weist, was die Geschlechtszugehörigkeit angeht, kein Ungleichgewicht auf. Hinsichtlich sozialwissenschaftlicher Kompetenzen und Qualifikationen existieren keine tiefsitzenden kognitiven Differenzen zwischen männlichen und weiblichen Kommilitonen - wie vielleicht in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, so daß meiner Meinung nach eine spezielle Förderung von Frauen nicht erforderlich ist.



## Prof. Dr. Volker Ronge

FB 1, Gesellschaftswissenschaften, Prorektor, Vorsitzender der Kommission für Planung und Finanzen

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Zu Beginn unseres Gesprächs möchte ich Ihnen sofort sagen, daß ich ein Gegner dieser politisierten Gleichstellungsstrategien bin.

Ich habe in meinem Arbeitsbereich keine Probleme mit Frauen. Ich arbeite sowohl mit männlichen als auch mit weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitern und Worauf führen Sie es zurück, daß in ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

Im FB 1 lehrt z.Zt. - nach der Emeritierung von Prof. Dr. Renate Wald und Prof. Dr. Christa Mews - nur Frau Prof. Dr. Gerda Zellentin im Fach Politikwissenschaft. Wir haben jedoch als Lehrende mehrere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und die Privatdozentin Dr. Sybille Reinhardt. Zur Begründung, warum es so wenige Frauen gibt, die Professorenstellen besetzen, gibt es zahlreiche Erklärungsansätze. Meiner Meinung nach gibt es, statistisch gesehen, viel weniger Frauen als Männer, die sich habilitieren und wenn, dann nur in ganz spezifischen Fachgebieten - im Fach Soziologie beispielsweise vorwiegend in der Sozialisationsforschung oder in sozialpädagogischen und psychologischen Fachrichtungen. Das hat den Effekt, daß bei Berufungsverfahren in den Fachgebieten z.B. der Organisations-, Rechts-, Verwaltungsoder der Politischen Soziologie vornehmlich Professoren aus männlichen Bewerbern rekrutiert werden müssen.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Wie ich bereits eingangs sagte, ist Frauenförderung nicht erforderlich, denn es obliegt der Wahlentscheidung jedes Einzelnen, welche Fachrichtung er einschlägt und ob und in welchem Fachgebiet er promoviert, bzw. habilitiert. Es sind somit auch die freien Wahlentscheidungen von Frauen, bestimmte Fächer zu studieren und spezifische Fachgebiete zu bevorzugen. Eine Kanalisierung von Entscheidungen, z. B. in Form der Quotierung, halte ich für illegitim und auch nicht für wünschenswert. Ich glaube, daß weder von Seiten der Wissenschaft noch von Seiten der Studentinnen ein Bedarf an Frauenförderung solcher Art besteht.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der Hochschule Angst auslöst?

Angst ist nicht das richtige Wort. Ich glaube, das Thema Frauenförderung wirkt eher bedrohlich, wobei damit nicht gemeint ist, daß man als Mann ein schlechtes Gewissen hätte, sondern es findet eine objektive Bedrohung statt, da das Frauenfördergesetz m.E. verfassungswidrig ist und alle Maßnahmen, die in Richtung Frauenförderung gehen, illegitim sind. Es wird z.Zt. ja auch vom Bundesverfassungsgericht geprüft, ob das Gesetz in seiner jetzigen Form Bestand haben darf.

Wie geht es Ihnen persönlich bei dem Thema,

was löst es bei Ihnen aus?

Auch ich persönlich bin - wie zahlreiche Juristen - der Auffassung, daß das Frauenfördergesetz verfassungswidrig ist. Ich empfinde das Thema Frauenförderung nicht als Bedrohung für mich persönlich, sondern als folgenreichen Angriff auf das europäisches Wissenschaftskonzept, das gerade durch die Abstrahierung von "zugeschriebenen" Merkmalen gekennzeichnet ist, wie wir das in der Soziologie nennen.

Ich möchte Ihnen mal ein Beispiel geben: Wenn Frauen beispielsweise fordern, sie bräuchten eine spezielle Technische Universität eigens für Frauen, so kann das doch nur die Rücknahme unseres bisherigen Aufklärungs- und Wissenschaftsfortschritts bedeuten. Die Frauen sollten, meiner Meinung nach, den Sinn und die Konsequenzen dieser Forderung noch einmal gründlich überprüfen.

Es besteht nämlich sonst die Gefahr, daß wir bald auch "islamische Verhältnisse" bei uns vorfinden. Es wäre gerade für die feministische Frauenbewegung gut, sich ein wenig intensiver mit dem Islam zu befassen.



**Dr. Gerhart Rott** Leiter der Zentralen Studienberatung

Können sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfah-

rungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Natürlich ist Frauenförderung kein neues

Thema für mich. Hier in der Beratungs-

stelle werde ich gleich auf zwei Ebenen damit konfrontiert. Zum einen treten Studentinnen mit ihren Problemen bezüglich Entwicklungsperspektiven und Berufschancen an uns heran und zum anderen habe ich auch Kolleginnen, die als Beraterinnnen tätig sind und mit denen ich gerne und produktiv zusammenarbeite. Insgesamt muß ich sagen, daß gerade Frauen seit Bestehen der Einrichtung gute und wertvolle Beiträge geleistet haben. Was die Besetzung der Beraterstellen betrifft, so wird versucht, daß Männer und Frauen gleich vertreten sind. Das ist auch wünschenswert, denn die Beratung von Studentinnen und Studenten unterscheidet sich im allgemeinen, so daß Frauen auch von Frauen beraten werden können, wenn sie es wünschen. Leider fehlt uns seit 1984 eine weitere Beraterstelle trotz erheblicher Steigerung der Beratungsnachfrage seitens der Studierenden. Momentan setzt sich das Team aus zwei Männern und einer Frau

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

zusammen. Bei den Hilfskräften sieht es so

aus, daß es mehr Frauen als Männer gibt.

Wie schon gesagt, ist unsere Personalsituation sehr angespannt. Es gibt keine zusätzlichen Stellen in diesem Bereich, es bewegt sich nichts. Was die Leitungsposition angeht, so kenne ich auch Beratungsstellen, in denen Frauen an der Spitze stehen.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbarem Arbeitsumfeld vorstellen?

Frauenförderung beginnt für mich bereits bei der Beratung von Studentinnen. Ein Ohr zu haben und Raum zu geben für die spezifischen Probleme von Frauen an der Hochschule, aber auch im privaten Bereich, das ist ein wichtiger Ansatzpunkt für Frauenförderung.

In diesem Zusammenhang sind Projekte, wie z. B. "Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften", von größter Bedeutung, wenn es darum geht, bestehende Strukturen aufzudecken und Orientierungshilfen zur Zuordnung der eigenen Person zu bieten unter Berücksichtigung persönlicher Stärken und Schwächen.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst auslöst?

Es wäre komisch , wenn das Thema keine Angst auslöste. Aber Angst kann und muß gestaltet werden und vor allem muß sie konstruktiv aufgelöst werden. Der allererste Schritt wäre jedoch der des Eingestehens der Angst. Es ist sicherlich so, daß Frauenförderung immer noch relativ neu und unbekannt ist. Die verstärkte Förderung von Frauen beinhaltet natürlich auch eine Neu- bzw. Umverteilung von Rechten, Prestige und Macht. Auch irrationale Dinge spielen eine große Rolle. Nur durch Diskussion und Kommunikation lassen sich diese Konflikte reduzieren. Wenn man jedoch die Stufe des gegenseitigen Schlagabtausches nicht verläßt, verhakt sich die Sache und das Problem ist nicht weiter zu bearbeiten. Jenseits von platten Sache und das Problem ist nicht weiter zu bearbeiten. Jenseits von platten Losungen kann man aber gestalten, denke ich.

Was die Hochschule betrifft, so darf man sie nicht isoliert von der Gesellschaft betrachten. Auch in ihr müssen sich die Veränderungen des Geschlechterverhältnisses widerspiegeln. Wir müssen offen sein für andere Formen und Sichtweisen der Realität. Doch diese Auseinandersetzung kostet Kraft und Mühe auf beiden Seiten.

Wie geht es Ihnen persönlich bei diesem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Am Anfang ist es halt beunruhigend, weil man nicht weiß, was es ist und wohin es geht. Doch ich denke, daß konstruktive Möglichkeiten darin stecken.

Wie stehen Sie zur Quotenregelung?

Da bin ich unsicher. Einerseits ist sie sicherlich als ein strukturelles Machtinstrument verständlich und macht auch irgendwie Sinn. Aber, ob es ein guter Weg ist, habe ich zum Glück nicht zu entscheiden. Es wird sich zeigen.

Meiner Meinung nach sollte man sich bei einer Stellenbesetzung ganz bewußt fragen, ob ein Mann oder eine Frau an der jeweiligen Position gewünscht wird unter Berücksichtigung der erforderlichen und der gebotenen Fähigkeiten und Eigenschaften. Denn es ist ja nicht nur "irgendjemand" einzustellen, sondern die jeweilige Person muß in die Organisation passen und zur Stabilität beitragen.



Dipl.-Ing. Rolf Rychzynski FB 14, Sicherheitstechnik

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Bisher arbeitete in unserem Fachgebiet eine vollzeitbeschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterin, die u.a. auch selbständig ein Forschungsprojekt erfolgreich bearbeitet hat. An ihrer fachlichen Kompetenz war nicht im geringsten etwas auszusetzen. Es war eine Kollegin genau so wie die anderen Kollegen. Dies trifft gleichermaßen auf die Zusammenarbeit mit Studentinnen und weiblichen studentischen Hilfskräften zu.

Leider konnte ich nicht viel Erfahrungen bei der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Studentinnen sammeln, da im Fachbereich Sicherheitstechnik nur relativ wenige Frauen studieren.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

Frauen haben vielleicht Berührungsangst zur Technik, was aber vermutlich anerzogen ist. Frauen sehen wohlmöglich auch wenig Karrierechancen in diesem Berufsbild, da dies eine "Männerdomäne" ist.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Es sollten mehr Frauen Sicherheitstechnik studieren. Die Frauen, die sich für das Fachgebiet sicherheitstechnische Entwicklungs- und Konstruktionstechnik bisher interessiert haben, wurden auch entsprechend gefördert, unabhängig vom Geschlecht.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst ausgelöst?

Ja, das kann ich mir schon vorstellen, weil der Eindruck einer Konkurrenzsituation entstehen könnte. Das Thema ist immer noch neu. Nahezu alles Neue kann Angst auslösen.

Wie geht es Ihnen persönlich bei dem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Wenn ich in einer Bewerberposition wäre, würde das bei mir vermutlich Konkurrenzangst auslösen, da durch die Quotenregelung die Frau bevorzugt würde.

Insgesamt sehe ich Frauenförderung als ein sehr wichtiges zukunftsprägendes Thema an, allein schon deshalb, weil ich drei Töchter habe.



Prof. Dr. Bernd Six FB 1, Gesellschaftswissenschaften

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Immerhin sind mehr als die Hälfte der Studierenden im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften weiblich und nach meinen Erfahrungen, einschließlich der mir bekannten empirischen Untersuchungen zu diesem Thema, gibt es keinen systematischen Unterschied im Arbeitsverhalten oder Arbeitsstil zwischen Studentinnen und Studenten. Im persönlichen Umgang stelle ich ebenfalls keine "geschlechtsspezifischen" Unterschiede fest: ob die Zusammenarbeit funktioniert oder nicht, hängt von einer ganzen Reihe von Faktoren ab, sicher aber nicht von der Geschlechtszugehörigkeit.

Unterscheiden sich Männer von Frauen in ihrem Führungsstil?

Nein, auch das ist ein Mythos. Daß Frauen einen mehr moderierend-beruhigenden und Männer einen mehr dominierend-aggressiven Führungsstil haben, hält einer wissenschaftlichen Überprüfung nicht stand.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

An dieser Hochschule gibt es in den "oberen Rängen" fast keine Frauen, und diese wenigen unterscheiden sich bereits durch die Selektion, die sie unter sich haben. Dieser Selektionsmechanismus läuft über Diskriminierungsprozesse, über Stereotype und über solche verkappten Formen von Diskriminierung wie z.B. Pseudohaltungen: Frauen kommen nicht von der Familie los, sie sind wegen ihrer starken Familienorientierung auch weniger mobil als Männer. Der Diskriminierungsprozeß setzt aber schon vor der eigentlichen Diskriminierung ein: in den höheren Semestern findet bereits eine Selbstselektion statt, d.h., Hochschule als ihren zukünftigen Arbeitsplatz zu sehen, wird von den Studentinnen in der Regel nicht verfolgt.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld vorstellen?

Frauenförderung ist u.a. eine "kognitivemotionale" Doppelaufgabe, d.h. Abbau und Veränderung von Stereotypen und Vorurteilen bei Männern und Frauen. Bewußtseinsveränderung bei Männern ist dabei ebenso wichtig wie Bewußtseinsveränderung bei Frauen, d.h. einerseits die Einsicht, daß alles andere als Gleichberechtigung nur zu unnötigen Reibungsverlusten führt und andererseits, daß nichts hinderlicher für den Prozeß der Emanzipation ist, als das Gefühl der Unterlegenheit und Abhängigkeit.

Es muß sehr früh damit begonnen

werden, für Studentinnen Anreize zu schaffen, die Hochschule als ihren zukünftigen Arbeitsplatz anzusehen. Es ist bereits zu spät, wenn in den C3/C4-Berufungskommissionen die Frauenbeauftragte Frauen präferiert. Weil die schon viel früher einsetzende Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Laufbahn bei Frauen fehlt, sind sie in den Bewerberlisten schon zwangsweise in der Minderzahl. Gerade in Fachbereichen, in denen überwiegend Studentinnen sind, muß deshalb sehr früh der Selbstselektion entgegengesteuert werden.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema Frauenförderung in der Hochschule Angst auslöst?

Für einige hat Frauenförderung ein negatives Vorzeichen. "Angst" ist sicher eine unangemessenen starke Vokabel dafür, daß Frauenförderung teilweise mit Skepsis und Unbehagen beurteilt wird. Dennoch kann es zu so sog. Bumerangeffekten kommen, wenn Frauen z.B. in Bewerbungsverfahren einfach schlechtere Chancen haben, weil befürchtet wird, daß sie allein deshalb präferiert werden, weil sie Frauen sind, wenn sie bestimmte Auswahlhürden genommen haben.

Wie geht es Ihnen persönlich bei dem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

Ich halte Frauenförderung für einen kontroversen Versuch, soziale Ungleichheiten zu beseitigen. Ungleichheiten beinhalten in der Regel eine Ungleichverteilung von Macht und Einfluß, so daß Konflikte wohl unausweichlich sind, aber: der Arbeitsplatz ist kein Kriegsschauplatz.

Wir sollen dort nicht konkurrieren, weil wir Männer oder Frauen sind, sondern weil wir mit unserem Kopf und dem, was da an Wissen drin ist, unsere Arbeit machen wollen. Es geht hier um Kompetenz und Leistung, und Wettbewerb darf nicht in Diskriminierung enden.

Quotierungen sind problematisch, weil hier ein außerwissenschaftliches Merkmal, eine soziale Kategorie, der eigentlichen Kompetenz vorgeordnet wird.

So erweisen sich Frauen oft leider einen Bärendienst, wenn sie sich sagen lassen müssen, daß sie ihr Ziel durch die Quotierung erreicht haben. Andererseits ist es aber leider so, daß ohne eine Quotierung der derzeitige Zustand der Diskriminierung perpetuiert würde. Das Thema Frauenförderung wird sich hoffentlich irgendwann selbst überleben, nämlich dann, wenn es keine Diskriminierung mehr gibt.



Prof. Dr. Bernhard Walz

FB 11, Bautechnik
Prorektor, Vorsitzender
der Kommission für
Lehre, Studium und
Studienreform

Können Sie anhand einiger Beispiele Ihre Erfahrungen mit Frauen in Ihrem Arbeitsbereich schildern?

Im Arbeitsbereich Bauingenieurwesen gibt es relativ wenig Frauen. Bei den Studierenden ist die Zahl ansteigend und liegt bei derzeit ca. 15 %. Ich selbst habe eine weibliche studentische Hilfskraft und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin . Gleichzeitig arbeiten bei mir fünf Tutoren und fünf wissenschaftliche Mitarbeiter. Nach meiner Erfahrung leisten weibliche genauso viel wie männliche Mitarbeiter; im arbeitsbezogenen Umgang mit ihnen gibt es auch keinen Unterschied. Sie sind also völlig gleichwertig. Allgemein für das Bauingenieurwesen gilt, daß bisher die Meinung vorherrschte, daß sich eine Frau bei der Baustellenleitung schwer durchsetzen könnte. Von einer ehemaligen Diplomandin von mir, die solche Leitungspositionen inne hat, weiß ich aber, daß sie sich wohl durchsetzen können. Seit kurzem haben wir eine Hochschullehrerin bei uns im Fachbereich, die meines Wissens die erste im Bauingenieurwesen in ganz Deutschland ist.

Im Zusammenhang mit meiner Funktion als Prorektor für Studium und Lehre habe ich keine bis wenig Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Frauen.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsumfeld kaum gleichgestellte Frauen arbeiten?

Das Bauingenieurwesen galt als reiner Männerberuf, insbesondere wegen der früher schweren handwerklichen Arbeit auf dem Bau. Auf dieser Grundlage entwickelte sich der Beruf des Ingenieurs. Daß ich als Prorektor kaum mit gleichgestellten Frauen zu tun habe, liegt daran, daß es in der Universität zu wenig Frauen gibt. Frauen sind in der Familie, weil sie sich in erster Linie für die Kinder verant-

wortlich sehen. Später können sie den Faden ihrer beruflichen Karriere kaum wieder aufnehmen.

Wie können Sie sich Frauenförderung in Ihrem unmittelbaren Arbeitumfeld vorstellen?

Im Bauingenieurwesen durch offensive Öffentlichkeitspolitik in der Weise, daß das Bauingenieurwesen auch ein Beruf für Frauen ist. Insbesondere im verkehrsplanerischen Bereich, der bei uns auch studiert werden kann, könnten Frauen sehr aut arbeiten. Den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen könnte man durch gezieltes Ansprechen von Frauen erhöhen. Bei der Besetzung von Stellen für studentische Hilfskräfte muß man bei den Studentinnen werben. So sehen es auch die meisten der Kollegen im Bauingenieurwesen. So ist im FB 11 eine Frau wegen ihrer hohen fachlichen Qualifikation einstimmia auf den ersten Platz einer Berufungsliste gesetzt und berufen worden. Im Rektorat werden gelegentlich schriftliche Eingaben und Anträge der Frauenbeauftragten hinsichtlich der Förderung von Initiativen, z.B. der offenen Frauenhochschule, behandelt. Ansonsten bespricht wohl der Rektor Probleme direkt mit der Frauenbeauftragten.

Haben Sie den Eindruck, daß das Thema in der Institution Angst auslöst?

Ja (lachend). Es gibt viele, die dem Thema kritisch gegenüber stehen und äußern "jetzt schlägt das Pendel nach der anderen Seite aus. Wo werden Männer gefördert?" Wie geht es Ihnen persönlich bei dem Thema, was löst es bei Ihnen aus?

(Lachend) Muß ich das ehrlich beantworten? Ein gemischtes Gefühl. Aus meinen positiven Erfahrungen heraus begrüße ich Frauenförderung sehr; auf der anderen Seite kann ich exponierte, sehr einseitige Stellungnahmen von Frauen nicht verstehen. Im Rahmen der Frauenförderung habe ich keine negativen Erfahrungen gemacht. Ich halte es für sinnvoll, bei Fragen, die die Frauenförderung betreffen, rechtzeitig die Frauenbeauftragte mit einzubeziehen.

Von einer reinen Quotenregelung halte ich nichts, weil ich meine, daß auch andere Gesichtspunkte, z. B. der Prozentsatz der Frauen an einer betrachteten (Berufs-)Gruppe, berücksichtigt werden müssen.

## Was Frauen schaffen ...

z.B. eine Kooperationsstelle zur Frauenförderung in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen

Endlich gibt es sie:

DIE KOOPERATIONSSTELLE ZUR FRAUEN-FÖRDERUNG IN NATUR- UND INGENIEUR-WISSENSCHAFTLICHEN STUDIENGÄNGEN.

Die Idee zu dieser Arbeitsbeschaffungsmaßnahme wurde Mitte letzten Jahres geboren, nachdem von Seiten der Frauenbeauftragten bei verschiedenen Gelegenheiten (z.B. bei dem Kolloquium "Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften") erkannt worden ist, daß besonders in diesen Studiengängen ein erhöhter Bedarf an Information und Beratung besteht.

Seit 17. August 1992 arbeiten wir, Claudia Görlich (Sozialwissenschaftlerin) und Heike Möller-Wiktor (Lehrerin) an einer Konzeption zur inhalt!ichen Gestaltung der Kooperationsstelle.

Erste Ansatzpunkte bilden die Fachpraktika, die vor und während des Studiums in
den meisten natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen absolviert
werden müssen. Unserer Information nach
haben Studentinnen es schwerer als Studenten, qualifizierte Praktikumsplätze zu
finden, die es ihnen ermöglichen, die
fachpraktische Umsetzung ihrer Studieninhalte zu erproben.

Wir wollen daher, in Zusammenarbeit mit Studentinnen der entsprechenden Fachbereiche, mit Dozentlnnen, Leiterlnnen der Praktikumsämter, aber auch mit Betrieben sowie dem Zentrum zur beruflichen Frauenförderung der Stadt Wuppertal ein Konzept erarbeiten, um die Möglichkeiten, die ein Praktikum bietet, zu erweitern und optimal zu nutzen.

Neben der fachpraktischen Erprobung der Studieninhalte sollten die Praktika jedoch auch die Gelegenheit bieten, den späteren Berufseinstieg zu erleichtern, indem sie u.a. helfen, mögliche Vorbehalte gegenüber Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen abzubauen.

Damit es jetzt richtig "losgehen" kann, wünschen wir uns tatkräftige Unterstützung.

Wir bitten insbesondere alle Studentinnen höherer Fachsemester sowie Studienanfängerinnen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge, sich mit uns in Verbindung zu setzen, um uns von ihren Erfahrungen und Wünschen an uns zu berichten.

Wir sind zu erreichen:
Dienstag und Donnerstag
von 10.00 bis 12.00 Uhr
in O.-12.05,
Tel.: 439-2309
(und nach Vereinbarung).

Auf eine gute Zusammenarbeit

Claudia Görlich und Heike Möller-Wiktor

## Computer - Kurs für Anfängerinnen

Datum:

Wir versuchen die Terminwünsche der interessierten

Frauen soweit wie möglich zu berücksichtigen.

Inhalt:

Da der Kurs für wirkliche Anfängerinnen gedacht ist, wird er auf ihre konkreten Lernbedürfnisse zugeschnitten.

Dozentin:

Dagmar Moll

Die Teilnehmerinnenzahl ist auf 16 begrenzt. Anmeldung und Absprache im Büro der Frauenbeaufragten in 0.11.27.

Ankündigungen -

ASTA der Gesamthochschule Wuppertal Allgemeiner StudentInnenausschuß

## Rhetorik für Frauen!

Themenschwerpunkte:

\* Freie Rede \* Der kontrollierte Dialog Verhandlungstraining

Referentinnen: Ulrike Beckmann, Susanne Schneider

Ort:

AVMZ, Gebäude T.09.08

Termin: Samstag, 5.12.92, 10-18 Uhr und Sonntag, 6.12.92, 10-14 Uhr

Die Teilnehmerinnenzahl ist auf 14 begrenzt. Bitte meldet Euch bis zum 20.11. entweder schriftlich oder telefonisch im AStA-Büro an (Ulrike Beckmann).

Anmeldungen von Studentinnen, die bereits in Hochschulgremien tätig sind, werden bevorzugt. Teilnehmerinnengebühr: 20.- DM.