HELENE

Fraueninfo der BUGH Wuppertal

Nr. 8, Mai 1993





<u>INHALT</u>

Editorial	Seite	4
Impressum	Seite	5
Schwerpunkt: WAS FRAUEN SAGEN		
Interviews mit Frauen der Hochschule		
Baltes, Maria, Sachbearbeiterin, Dez. 4. Berendt, Karola, Dipl. Biol., Fachferentin in der Bibliothek. Clément, Danièle, Prof. Dr., FB 4. Frech, Katja, Studentin, FB 5. von Grabe, Waltraut, Prof. Dr., FB 10. Gräfingholt, Claudia, Sachbearbeiterin, Dez. 1, Keidies, Claudia, DiplIng, FB 13. Koal, Iris, DiplOk., FB 6. Lask, Sabine, Studentin, FB 1. Magiera, Astrid, Studentin, FB 13. Werner, Astrid, Studentin, FB 13. Möllecken, Helga, Dr., FB 9. Rudolf, Heike, Studentin, FB 4. Schiffgen, Monika, Personalrätin, PR NiWi. Schlosser-Haupt, Silke, Prof. Dr., FB 7. von Schoenebeck-Reiß, Mechthild, Prof. Dr., FB 5. Wald, Renate, Prof. Dr., FB 1. Wendler, Isa, Fachbibliothek Mathematik. Zellentin, Gerda, Prof. DR., FB 1.	Seite Se Seite Seite Seite Seite Seite Seite Seite Seite Seite Seite Se	6 7 10 15 17 20 22 23 26 28 28 31 35 37 39 42 45 47 48
Interviews mit Frauen ohne Namensnennung:		
Wissenschaftliche Mitarbeiterin Nichtwissenschaftliche Angestellte Nichtwissenschaftliche Angestellte Nichtwissenschaftliche Angestellte Interview mit einer Gruppe von Frauen im Sekretariats- bzw. Schreibdienst	Seite Seite Seite Seite Seite	51 53 54 55 57
Ankündigungen	Seite	60

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

von allen bisher erschienenen **HELENE**n darf diese wohl als die Wert-vollste bezeichnet werden.

- Nehmen wir zunächst das Quantum an Zeit, das eingeflossen ist: 45 Frauen haben ihre knappe Zeit gespendet und als Interviewpartnerinnen, Interviewerinnen, in der Vorbereitungsgruppe, in der Redaktion, in der Senatsfrauenkommission, am Computer, in der Pressestelle zum Gelingen dieses Heftes beigetragen.
- Nehmen wir das sichtbare Ergebnis: Frauen aller Statusgruppen haben sich mit dem Thema "Frauenförderung" auseinandergesetzt und ihre Erfahrungen, ihr Expertinnenwissen, Ideen, Anregungen, aber auch hilfreiche Kritik zur Verfügung gestellt, damit sich die Situation für Frauen verbessere.
- Nehmen wir schließlich die politische Bedeutung dieses Heftes: Hört(e) man nicht immer wieder den Einwand, Frauenförderung sei ein Anliegen, das sich nur eine Handvoll Frauen auf die Fahne geschrieben habe; die meisten Frauen seien daran nicht interessiert? Die Mär von den "guten" und "bösen" Frauen, Spaltpilz der Frauensolidarität, darf langsam eingemottet werden. Ein anderes Problem ist

allerdings sichtbar geworden: Wenn eine ganze Reihe von Frauen nur zu anonymen Interviews bereit waren - die Namen sind uns selbstverständlich bekannt- gibt das Anlaß, über Abhängigkeit und Angst nachzudenken, wohl auch ein nicht zu unterschätzender Aspekt des Frauenlebens, wahrscheinlich nicht nur hier!

Die Aufgabe der nächsten Zeit wird es sein, die Interviews sorgfältig auszuwerten. Eine große Fülle von Stoff liegt vor, nicht solcher, aus dem die Traume sind, sondern Stoff für einen Frauenförderplan. Schon jetzt sind die Hauptstränge sichtbar, die sich wie rote Fäden durch die Interviews ziehen:

- Der Begriff "Frauenförderung" löst nicht nur Zustimmung, sondern auch Unbehagen aus, wenn und weil nicht völlig klar ist, daß Frauenförderung gerade nicht auf Kosten der Qualität geht. Hier besteht noch großer Informations- und Diskussionsbedarf. Wie heißt es in einem der Interviews: "Ich meine, daß nicht wir Frauen gefördert werden müssen, wir sind selbst gut genug. Es ist eigentlich unsere Umgebung, die gefördert werden müßte, da sie nicht den Anforderungen entspricht!"
- Die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Wenn Frauen fast übereinstimmend sagen, daß die starre Arbeitszeitregelung die Doppelbelastung noch belastender macht, sollten sie als Expertinnen ihrer Situation Gehör finden.

- Den Verlusten, die es bedeutet, wenn begabte Absolventinnen der Hochschule den Rücken kehren, muß durch Stellen und Stipendien gegengesteuert werden.
- Die Hochschule muß durch strukturelle Veränderungen aktiv dazu beitragen, daß Studium, wissenschaftliche Qualifizierung und Beruf mit Kindern (über)lebbar werden.
- Nachdenken über die derzeitige Frauenpolitik: Ist sie eigentlich etwas anderes als "ein Paradebeispiel symbolischer Politik, eine Alibigesetzgebung, die

das erklärte Ziel, daß nämlich die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden, gerade nicht verwirklicht?" Und was ist mit der "verdammten" Frauenbeauftragten, "die immer nur Schläge bekommt"?

Zu Beginn des Wintersemesters werden die Ergebnisse der Interviews auf einer hochschulöffentlichen Veranstaltung zur Diskussion gestellt. Dann ist die Zeit auch - hoffentlich - reif für eine Sternstunde des Senats zum Thema Frauenförderung.

Margot Gebhardt-Benischke

Impressum

Herausgeberinnen:

Frauenbeauftragte, AG Zeitung der Senatsfrauenkommission der BUGH Wuppertal

Redaktion:

Hadumod Bartölke, Claudia Görlich, Vera Thönnes, Gabi Trippe, Micaela Wolff

V.i.S.d.P.:

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

Anschrift:

Frauenbüro der BUGH Wuppertal, 0-.11.28, Gaußstraße 20, 42097 Wuppertal, Tel.: 0202 439-2308/2903

Druck:

Universitätsdruckerei Wuppertal



Marion Baltes
Sachbearbeiterin,
Dez. 4

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsbereich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind?

Ich bin seit gut zwanzig Jahren an der Hochschule tätig und muß feststellen, daß in meiner unmittelbaren Arbeitsumgebung immer mehr Frauen als Männer tätig waren, wobei ich die Einschränkung machen muß, daß in den leitenden Funktionen überwiegend Männer tätig sind. Ich denke jedoch, daß dies nicht daran liegt, daß nur Männer hierzu fähig sind, sondern sich einfach aufgrund der vorhandenen Altersstruktur diese Situation im Moment so darstellt. Ich hoffe, daß sich dies in der Zukunft ändern wird.

Wie haben Sie bisher Ihre Lebensplanung gestaltet? Was waren Hemmnisse?

Ich will nicht ausschließen, daß allein die Tatsache, daß ich eine Frau bin, auch bei mir in der Vergangenheit beruflich ein Hemmnis war, das mag auch teilweise mit an der Erziehung liegen. Ich habe mich heute davon weitestgehend befreit und fühle mich beruflich akzeptiert, dementsprechend handele ich, und ich

denke, mit Erfolg.

Was waren Chancen?

Ich hatte durchaus Chancen - vorrangig durch meine Verwaltungsausbildung -, die ich auch wahrgenommen habe. Ich hatte den Vorteil, am verwaltungsmäßigen Aufbau der Hochschule mitwirken zu können und mich nicht in gewachsenen Strukturen behaupten zu müssen. Die sich daraus ergebenden Chancen habe ich genutzt, auch mit Erfolg.

Wie sieht Ihre Zukunftsplanung aus?

Ich möchte die Chancen, die sich durch Veränderungen in meinem Aufgabenbereich ergeben könnten, nutzen. Das heißt für mich gleichzeitig, meine fachlichen Kenntnisse ständig zu aktualisieren und die Bereitschaft für die Übernahme neuer Aufgaben zu signalisieren.

Wie stehen Sie personlich zur Frauenforderung?

Sehr positiv. Ich denke aber dabei an Frauen, die eine qualifizierte Ausbildung besitzen und den Beruf und die Familie (Kindererziehung) unter einen Hut bringen müssen und dabei oft auf Schwierigkeiten in unserer Gesellschaft stoßen. Hier muß noch viel getan werden.

Unsere Gesellschaft muß weiter sensibilisiert werden. Eine Förderung nur aufgrund dessen, daß ich eine Frau bin, mit womöglich eingeschränktem Qualifikationsprofil, lehne ich natürlich ab.

Könnte Ihr Vorgesetzter etwas tun, um Ihre persönliche Berufssituation zu verbessern?

Ich kann mir vorstellen, daß mein Vorgesetzter sich im Rahmen seiner Möglichkeiten für mich einsetzen würde, wenn mein Aufgabenbereich dies erfordert. Ich meine damit nicht die finanzielle Situation, sondern die Akzeptanz meiner täglichen Arbeit und deren Umsetzung in der Hochschule. Meine bisherigen Erfahrungen waren jedenfalls positiv.

Was können Sie für Frauen an der Hochschule tun?

Bedingt durch meinen Aufgabenbereich komme ich sehr oft in Situationen, die sich auf den ersten Blick aus "Frauenproblemen" ergeben sollen. Ich versuche stets, diesen "Problemen" Neutralität zu verschaffen.

Aber auch im Bereich der beruflichen Fortbildung versuche ich, durch geeignete Maßnahmen (z.B. Computerkurse) Frauen an der Hochschule zu helfen.

Ich glaube daher schon, daß ich etwas für Frauen in der Hochschule tue.

Lost Frauenforderung in der Institution Hochschule Angst aus?

Ich glaube nicht, daß man Angst sagen kann, eher Unsicherheit bei Männern, aber auch Frauen.

Diese Unsicherheit kann nur dadurch

abgebaut werden, indem man weiter versucht, den Männern klarzumachen, daß wir Frauen keine andere Konkurrenz sind als Männer. Das erreicht man - glaube ich - nur, indem man miteinander und nicht gegeneinander die spezifischen Probleme der Frauen löst.



Karola Behrendt
Dipl.-Biologin,
Wiss. Mitarbeiterin
in d. Uni-Bibliothek
Fachreferentin für
Chemie und Biologie

Worauf führen Sie es zurück,, daß in Ihrem Arbeitsbereich weniger Frauen sind?

Von den 9 wiss. Mitarbeitern der UB Wuppertal sind 2 (= 22 %) weiblich und 7 (= 78 %) männlich. Dieses Zahlenverhältnis entspricht nach überschlägiger Durchsicht der Personalangaben des Jahrbuchs der Dt. Bibliotheken 1991 den prozentualen Anteilen von Frauen und Männern im höheren Dienst westdeutscher Bibliotheken.

Man kann vermuten, daß dieses zahlenmäßige Mißverhältnis durch diejenigen zustandekommt, die über die Stellenbesetzung an der UB zu entscheiden haben. Bei der Wahl zwischen männlichen und weiblichen Stellenbewerbern könnten im Zweifelsfall Sicherheitsüberlegungen, die sich wohl immer irgendwie durch zulässige Argumente kaschieren lassen, ausschlaggebend gegen die Frau sein,

- weil bei der Frau mit langen und nur schwer überbrückbaren Ausfallzeiten durch Schwangerschaft zu rechnen ist,
- weil die Frau wegen familiärer Pflichten nicht jederzeit für Spätdienste oder dienstlich notwendige Überstunden verfügbar ist,
- weil die Frau häufiger ausfällt durch Inanspruchnahme von Sonderurlaub für die Pflege kranker Kinder oder durch erhöhte Anfälligkeit aufgrund ihrer Doppelbelastung.

Nach meiner Erfahrung spricht nichts dafür, daß derartige Überlegungen den geringen Frauenanteil im höheren Dienst an der UB Wuppertal begründen.

Ich nehme an, daß die Gründe für die Unterrepräsentanz der Frauen im höheren Dienst der Bibliotheken in einem früheren Punkt zu suchen sind, nämlich dort, wo entschieden wird, wer nach absolviertem Hochschulstudium für die Ausbildung zum höheren Bibliotheksdienst zugelassen wird. Das ist in NRW die FHS für Bibliothekswesen und Dokumentation in Köln. Diese Stelle wird Auskunft geben können, ob sich dort in den letzten Jahren ebensoviele Männer wie Frauen

um die Ausbildung beworben haben (ist bei Bewerbern aus geisteswissenschaftlichen Studiengängen zu vermuten) und ob und warum sich dann nach der Zulassung meist eine prozentuale Verschiebung zugunsten der Männer ergab. Würde das zutreffen, dann gäbe es natürlich im Endeffekt mehr männliche als weibliche Biblio-thekare im höheren Dienst, so daß die UB bei einer Stellenbesetzung häufiger gar nicht zwischen männlichen und weib-lichen Interessenten wählen kann.

Wie haben Sie bisher Ihre Lebensplanung gestaltet?

Von den 20 Jahren, in denen ich an dieser Hochschule tätig bin, nahm der Beruf 14 Jahre lang den weitaus größten Teil meines Lebens ein. Das war möglich, weil ich keine ungewöhnlichen außerberuflichen Pflichten oder Belastungen hatte.

Was waren Hemmnisse?

In den letzten 6 Jahren meines Berufslebens mußte ich wegen schwerer Erkrankung eines Familienangehörigen meine offizielle Arbeitszeit um 1/4 kürzen, die Überstunden auf ein Minimum reduzieren und infolge davon Verwaltungsarbeiten, deren Leitung mir anvertraut waren, aus meinem Tätigkeitsbereich streichen.

Was waren Chancen?

Als Biologin hatte ich mich an der Bibliothek der Hochschule für das Fachreferat Biologie/Chemie beworben und bin dafür eingestellt worden. Mir wurde schon sehr bald nach der Einstellung die Chance gegeben, mich in der Führung verschiedener Verwaltungsbereiche zu bewähren. Auch empfand ich es als Chance, daß ich - ebenso wie meine Kollegen - schon bald zu einem recht frühen Zeitpunkt die Gelegenheit bekam, mich mit den neuen Informationstechniken vertraut zu machen (online-Datenbanken), so daß wir nun mit den modernen Informationsmöglichkeiten einigermaßen sicher umgehen können und sie zu einer festen und von den Fachbereichen häufig gefragten Einrichtung ausbauen konnten und können.

Wie sieht Ihre Zukunftsplanung aus?

Meine Zukunftsplanung betrifft mein Privatleben.

Wie stehen Sie personlich zur Frauenforderung?

Distanziert. Gefördert werden muß das Bewußtsein, daß eine heterogene Gruppe von Arbeitskollegen viel lebendiger und daher effektiver ist als eine homogene Männer- oder Frauengesellschaft oder eine sonstwie vereinheitlichte Gruppierung. Eine Institution, die hier steuernd eingreifen deshalb mehr das will. sollte Problem der übergeordnete Homogenisierungstendenz betonen als den Unterpunkt Frauenförderung. Durch die Betonung dieses Unterpunktes wird vielleicht sogar das Bewußtwerden

erschwert, daß sich die Neigung, lieber unter sich bleiben zu wollen, auch in anderen Bereichen manifestiert. Es ist sicher schlecht, daß nur wenige Frauen in wissenschaftlichen Berufen arbeiten; aber ist es nicht genauso schlecht, wenn sich in manchen Fachbereichen der Universität X überwiegend Männer der Universität Y wieder zusammenfinden?

Könnte die Hochschule etwas tun, um Ihre persönliche Berufssituation zu verbessern?

Auf diese Frage möchte ich nicht nur auf mich persönlich bezogen antworten. Generell betrachte ich alles als Verbesserung, was der Tatsache Rechnung trägt, daß Berufstätigkeit und Privatangelegenheiten in Einklang zu bringen sind. Das ist in erster Linie eine Aufgabe jedes Berufstätigen selbst. Eine hilfreiche äußere Bedingung dafür könnte die Hochschule schaffen, indem sie die gleitende Arbeitszeit einführt oder noch weiterreichende Änderungen im Arbeitsrhythmus.

Was können Sie sich vorstellen, was Sie für Frauen an der Hochschule tun können?

Wenn Sie damit politische Aktivitäten meinen, kann ich nichts tun; das ist nicht mein Feld.

Löst Frauenförderung in der Institution Angst aus?

Gelegentlich ist zu beobachten, daß diese Einrichtung mit Lächeln und Ironie bedacht wird; möglich, daß auf diese Weise unbehagliche Gefühle übertüncht werden

9



Prof. Dr.

Danièle Clément
FB 4, Sprach- und
Literaturwissenschaften

Im Fachbereich 4, dem Sie angehören,, gibt es relativ viele Professorinnen. Gibt es dafür eine Erklärung?

Ein paar Professorinnen gibt es schon, vier genau, aber auch wieder nicht so viele, daß man jubeln könnte. Wenn man berücksichtigt, wieviele Studentinnen es in den Sprach- und Literaturwissenschaften gibt, ist der Anteil der Professorinnen sogar sehr gering. Im Laufe des wissenschaftlichen Karrierewegs haben wir in unseren Disziplinen hohe Verluste zu verzeichnen.

Haben Sie eine Erklärung für diese Verluste?

Ich habe die Erfahrung gemacht, daß es nicht leicht ist, eine Studentin, auch eine brilliante Studentin, davon zu überzeugen, daß sie nach dem Examen weitermachen sollte. Die Studentinnen kommen in der Regel zur Universität, um für das Lehramt zu studieren oder den Magisterabschluß zu machen, mit mittelhohen Berufserwartungen also. Es gibt ihn bei den Frauen nicht, den Typus des trotzigen Studenten, der sagt: "Ich studiere, weil ich Prof. werden will." Mir ist es

mehrfach passiert, daß Studentinnen, denen ich raten wollte zu promovieren, diese Perspektive zu unsicher und zu risikoreich war.

Nun sind Sie allerdings diesen Weg gegangen.

Ich hatte Glück. Zum einen war einem Professor - in Deutschland - aufgefallen, daß es mit mir und der Linguistik etwas geben könnte, und er bot mir eine Assistentenstelle an, obgleich ich noch nicht promoviert war. Mein Doktorvater in Frankreich - riet mir dringend davon ab, in unpromoviertem Zustand eine Assistentenstelle anzutreten. Er gab mir allerdings gleichzeitig nahezu die Garantie auf eine Assistentenstelle nach Abschluß der Promotion. So habe ich nicht eine Stunde fürchten müssen, nach der Promotion ins Nichts zu geraten. Ich konnte also ohne existentielle Sorgen meine Promotion abschließen, zumal es meinen Eltern möglich war, mich finanziell zu unterstützen.

Sie sind Französin. Sind die wissenschaftlichen Karrierechancen für Frauen in Frankreich besser?

Ob das generell so ist, vermag ich nicht zu sagen. Es soll nämlich Statistiken geben, die belegen, daß es in Frankreich auch nicht so toll ist. Für mein Fach, die Linguistik, kann ich jedoch sagen, daß dort die Frauen stark vertreten sind. Wenn ich mich in Frankreich mit Linguisten treffe, dann sind meist mehr Frauen als Männer dabei. In manchen Kreisen dominieren die Frauen deutlich, und wir haben mit den Männern keine

Probleme.

Worauf führen Sie den hohen Frauenanteil in der Linguistik zurück?

Ob es am Fach liegt, kann ich nicht eindeutig sagen, Ich habe mir allerdings eine - selbstgebastelte - Theorie zurechtgelegt: Es gibt die vorurteilsreiche klassische Einstellung, daß Naturwissenschaften eher für Männer und Geisteswissenschaften eher für Frauen seien. Auf diese Weise werden Frauen, bevor sie selbst entscheiden können, ob sie mehr zu den Natur- oder den Geisteswissenschaften neigen, gelenkt. Sie landen dann in den geistes- und literaturwissenschaftlichen Fächern. Diejenigen von ihnen, die das Systematische, das Theoretische, das Formale mögen, finden dann in der Liguistik eine Nische, wo sie besser zurechtkommen als in der Literaturwissenschaft.

Ich habe ursprünglich Germanistik studiert, um Deutschlehrerin zu werden. Erst im Laufe des Studiums habe ich entdeckt, wie verschieden die Arbeitsweisen in Literaturwissenschaft und Sprachwissenschaft sind. Für meinen Geschmack waren Intuition und Gefühle in der Literaturwissenschaft zu wichtig und zu unkontrollierbar. Grammatik hingegen sagte mir zu. Möglicherweise schlummerte in mir jemand, der das Systematische und Formale besonders schätzte. Ich stelle fest, daß es immer mehr Studentinnen gibt, die überhaupt keine Bange haben, Linguistik mit Mathematik oder Computerlinguistik zu kombinieren. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern im Sonderforschungsbereich "Theorie des Lexikons" gibt es sehr viele junge Frauen.

Was könnten Sie persönlich tun, um Studentinnen nach dem Examen zum Bleiben zu bewegen?

Manchmal habe ich mir gewünscht, Assistentenstellen zu haben, um eine gesicherte Perspektive bieten zu können. Da ich keine Stellen habe, konnte ich nichts anderes tun, als Kollegen anzusprechen und ihnen zu sagen, nimm sie, die Frau ist super, sie muß gefördert werden.

Die Zeit der wissenschaftlichen Qualifizierung fällt im Regelfall mit der Zeit der Familiengründung zusammen. Damit stehen junge Frauen oft vor dem Dilemma, sich entscheiden zu müssen. Wo sehen Sie Möglichkeiten, diesen Entscheidungsdruck zu verringern?

Zu dem Familienthema kann ich persönlich nicht viel sagen. Ich bin immer voller Bewunderung gewesen für meine Kolleginnen in Paris, die es fertiggebracht haben, in derselben Position zu sein wie ich hier, aber mit drei, vier oder fünf Kindern. Mit Sicherheit ist immer auch der Partner gefordert. Man kann keine Kinder in die Welt setzen, wenn der eine Partner Professor in Göttingen und der andere Professor in Paris ist. Die Entscheidung, beim Beruf zu bleiben und dafür auf Kinder zu verzichten, ist mir nicht schwergefallen. Es war eher selbstverständlich.

Ich habe also auch kein Rezept. Allgemein kann ich nur sagen, daß die Bemühungen der Politik, Wissenschaft und Familie vereinbar zu machen, in der Tat noch verstärkt werden müssen. Vieles finde ich noch sehr dürftig. Zwar ist es mittlerweile vorgesehen, daß jemand, der wegen Familie unterbrochen hat, die Möglichkeit erhält, wieder einzusteigen. Wie ist es aber mit einer Frau dieser Fall beschäftigt uns gerade -die wegen Familie erst sehr viel später angefangen hat zu studieren und der man gerne sagen würde, promoviere und habilitiere. Sie wird vor ihrem fünfzigsten Lebensiahr kaum habilitieren können, ohne ihr Verschulden, denn sie hat vorher etwas anderes gemacht. Diese Frau hat kaum Chancen. Das System hat also noch erhebliche Lücken.

Selbst wenn es dieser Frau gelänge zu habilitieren, wäre sie in der Bewerbung um eine Professur chancenlos, weil ihr viele Jahre der Publikationen und der Berufserfahrung fehlen. Würden Sie sagen, daß in die Qualifikationsdiskussion auch der Aspekt eingebracht werden müßte, was eine Person innerhalb einer bestimmten Zeit geleistet hat und was sie zu leisten verspricht?

Das würde ich schon. Generell spreche ich mich dafür aus, junge Leute zu berufen. Das schließt die Berücksichtigung von besonders gelagerten Ausnahmen nicht aus. In Berlin z.B., wo ich Mitglied der Struktur- und Berufungskommission war, haben wir vor kurzem eine Frau auf Platz 1 der Liste gesetzt, die gerade frisch habilitiert und die jüngste von allen Bewerbern war. Sie hatte noch

nicht sehr viel veröffentlicht, aber von ihr sind interessante Dinge zu erwarten. Frisch habilitiert und sofort eine C4-Stelle an der Humboldt-Universität, peng!

Sie waren Mitglied der Struktur- und Berufungskommission der Humboldt-Universität. Wie haben Sie in Ihrer Arbeit das Frauenproblem erlebt? Gab es eins?

Das erste war, daß ich natürlich gebeten worden bin mitzumachen, weil ich eine Frau bin. Außerdem ergab es sich aufgrund der besonderen Konstellation, daß es eine Linguistin sein sollte.

Daß Sie als Frau gefragt worden sind, hat Sie nicht gekränkt?

Das hat mich nicht gekränkt. Natürlich habe ich viel darüber nachgedacht. Ich habe den Kollegen, der mich angerufen hatte, ohne mich zu kennen, daß er nicht erwarten dürfe, daß ich ein bestimmtes Bild von Quotenfrau abgebe. Nein, nein, ich habe nicht so individuell reagiert. In der Tat bin ich der Meinung, daß es auch gut ist, wenn mindestens eine Frau jeder Berufungskommission angehört.

Nun: Eine Frau mußte es machen, warum dann nicht ich. Die Mitarbeit gab auch die Möglichkeit, auf die Wissenschaftsund Personalpolitik Einfluß zu nehmen. Ich habe dort nicht primär für die Frauen, sondern für mein Fach gearbeitet.

In der Kommission gab es nie einen Konflikt über die Bewerbungen von Frauen. Ich fand es allerdings sehr unglücklich, daß wir gezwungen waren, Frauen zum Vortrag einzuladen, auch wenn wir sicher waren, daß wir sie nicht haben wollten, weil wir auf diese Weise auch negative Eindrücke von Vorträgen von Frauen sammeln mußten.

Was halten Sie von Frauenförderung in der Hochschule?

Wenn Sie mich fragen, ob es Frauenförderung geben sollte, dann ist diese Frage trivial. Sie können ja von keinem erwarten, schon gar nicht von einer Frau, daß sie sagt, sei sei gegen Frauenförderung.

So trivial ist die Frage u.U. doch nicht, wenn einige Herren dieser Hochschule die Meinung vertreten, Frauenförderung sei verfassungswidrig.

Gut, dann stellt sich eben die Frage, was man damit meint. Wenn man ganz informell meint, es sollte einiges getan werden dafür, daß es den Frauen in der Uni besser geht als bisher und dafür, daß es mehr Frauen an der Uni gibt, kann niemand etwas dagegen sagen. Und wenn ein Herr Prof. X meint, die eine Maßnahme oder andere sei verfassungswidrig, weil das Gleichheitsgebot verletzt sei, dann muß man fragen, ob das wirklich so ist, ob die Startbedingungen gleich sind etc. In der Tat ist es immer sehr blöd, den Eindruck zu erwecken, als würde man dem einen etwas wegnehmen. Man hat dann ganz klar die Fronten definiert.

Läuft nicht das Ziel, den Anteil der Frauen an den

Professoren- und Mitarbeiterstellen zu erhöhen, darauf hinaus, den Männern insgesamt etwas wegzunehmen?

Schon. Aber ich glaube nicht, daß die Sippe "Mann" in toto so zusammenhält und daß es eine männliche Solidarität gegen Frauen grundsätzlich gibt. Dieses Gefühl von Solidarität geben wir den Männern eher dadurch, daß wir, daß Frauen so tun, als ob es die Sippe "Mann" gäbe. Dadurch, daß Frauen gezwungen sind, um etwas zu erreichen, eine Frauensolidarität zu demonstrieren, regen sie die Männer zu einer Männersolidarität an, die es vielleicht so nicht gäbe. Wir führen in manchen Dingen erst die Fronten-bildung herbei.

Manchmal glaube ich, mehr für Frauen tun zu können, weil ich gerade nicht die dazu Berufene bin. Wenn ich sage, die Frau ist gut und sie sollte kommen, dann ist das anders als wenn Frau Gebhardt-Benischke das sagt, weil sie das qua Amt tun muß. Wenn ich es sage, werde ich nicht verdächtigt, es aus anderen als wissenschaftlichen Gründen zu tun. Und es ist auch richtig so.

Wie könnte Frauenförderung konkret aussehen?

Generell sollten viele Regelungen flexibler gehandhabt werden. So habe ich gehört, daß eine Studentin nicht als Halbtagskraft im Sekretariatsbereich arbeiten darf, obgleich dies doch eine gute Möglichkeit wäre, den Lebensunterhalt zu finanzieren und den Kontakt zur Uni zu haben.

Es müßte auch erheblich mehr wissenschaftliche Hilfskraftstellen und insbesondere auch Stipendien geben. Auch die Altersgrenzen für die Übernahme in den Schuldienst müßten flexibler sein, damit Absolventinnen nicht aus Angst, nicht mehr in den Referendardienst eintreten zu können, auf eine Promotion verzichten.

Unter Frauenförderung konkret verstehe ich auch, daß man sich über ganz konkrete Fälle unterhält, an denen man deutlich machen kann, welche Hinderungsgründe es für Frauen gibt, eine wissenschaftliche Qualifizierung in Angriff zu nehmen.

In den Männerinterviews hieß es gelegentlich, daß Frauenförderung Angst auslöst, weil befürchtet wird, daß Qualitätsstandards verlorengehen. Sehen Sie das auch so?

Das ist wahrscheinlich wieder das Problem der Frontbildung. Man sollte nicht über Frauenförderung reden, man sollte frauenfördernd handeln. Sobald man darüber redet, bietet man seine Seite den Schlägen.

Könnte das Reden von Qualitätsverlust nicht auch Teil einer Diffamierungskampagne sein?

Wenn es nachweislich weniger wissenschaftlich qualifizierte Frauen als Männer gibt und doch die Forderung erhoben wird, daß es gleich viele Professorinnen wie Professoren geben müsse, obgleich die Auswahlmöglichkeiten geringer sind, dann müßte man

schon von Qualitätsverlust sprechen. In meinem Fach ist es allerdings nicht so, weil es viele qualifizierte Frauen gibt.

Wann sehen wir Sie als Prorektorin oder Rektorin?

Fragen Sie mich lieber nicht. Ich habe noch nicht eingesehen, was es bringen könnte, wenn eine Frau in einer solchen Funktion wäre....

Könnte es nicht auch Vorbildfunktion haben?

Natürlich ist es so, daß man als Frau den Männern immer wieder zeigen muß, daß das auch eine Frau kann. Unter diesem Aspekt habe ich vor vielen Jahren das Dekanat übernommen. Es hatte vor mir keine Frau Dekanin im FB 4 gegeben. Ich weiß noch, daß ich sieben Wahlgänge brauchte, um die erforderliche Mehrheit zu bekommen, obgleich es keinen Gegenkandidaten gab. Ich bin mit Stolz daran gegangen und mit dem Ziel, zu zeigen, daß eine Frau das auch kann. Heute ist es gar kein Thema mehr im Fb4; aber damals war es keineswegs selbstverständlich.

Könnten Sie sich nicht vorstellen, daß Sie als Prorektorin nach Ihrer Devise: Nicht über Frauenförderung reden, sondern tun! mehr erreichen können als die flügel-lahmen Frauenbeauftragten?

Als erstes würde ich sagen, daß Clément dies genauso gut als Mitglied einer Kommission kann. Die andere Frage ist, was ist denn mit der "verdammten" Frauenbauftragten, die immer nur Schläge bekommt. Die Institution Frauenbeauftragte ist beinahe so, daß es notge-

drungen so ausgehen muß. Ich glaube wirklich, daß ich mehr für Frauen tun kann, wenn ich das nicht qua Amt tue.

Es muß noch viel auch für die Verbesserung der Situation der Studentinnen getan werden. Ich habe z.B. Studentinnen, die nur vormittags Lehrveranstaltungen besuchen können, wenn die Kinder in der Schule sind. Wenn Veranstaltungen nachmittags den, entsteht das Problem, wer sich um die Kinder kümmert. Solche Dinge also, daß es eine ausgewogene Verteilung der Veranstaltungen geben sollte oder daß es möglich sein müßte, daß die Kinder in eine Spielstube gebracht werden, damit die Mutter ungestört das Seminar besuchen kann, halte ich für sehr wichtig. Ich halte es überhaupt für wichtig, daß diejenigen, die bereit sind, etwas für die Verbesserung der Situation von Frauen zu tun, sich gegenseitig über ganz konkrete Fälle und Probleme informieren und gemeinsam nach Lösungen suchen. Es wäre eine Frauenpolitik der kleinen, leisen Schritte, aber auch mit kurzen Beinen kommt man voran.



Katja Frech
Studentin im FB 5,
Deutsch und
Gestaltungstechnik
Sekundarstufe II

Worauf führst Du es zurück, daß an Deinem Fachbereich so wenig Männer und so viele Frauen studieren?

Männer sind hier die Ausnahme. Die gehen eher in die freie Wirtschaft, da können sie sich hocharbeiten und Karriere machen. Sie müssen ja auch im traditionellen Rollenverständnis nicht damit rechnen, Haushalts- und Familienpflichten zu übernehmen, und wenn man in der Industrie zwei Jahre aussetzt, dann kommt man schlecht wieder rein.

Bei den Frauen gibt es schon ein Gefälle zwischen Primarstufe und Sekundarstufe II. In der Primarstufe sind es bestimmt 90%, in der Sekundarstufe II schon wesentlich weniger Frauen. Grund für ein Lehramtstudium der Primarstufe kann sicherlich der Umgang mit kleinen Kindern sein. Vereinbarkeit von Beruf und Familiengründung stellt Lehrerinnen nicht so vor Probleme. Auch das ist sicherlich ein Grund.

Wie hast Du bisher Deine Lebensplanung gestaltet?

Anfangs unreflektiert. In der Schule war klar, daß ich Abi mache. Typische Handwerksberufe sind für mich gar nicht in Frage gekommen. Irgendwie bin ich da so reingeschliddert, und meine Eltern haben das unterstützt, was von mir kam. Erst durch die Gestaltungstechnik ist rausgekommen, daß ich Interesse an handwerklicher Tätigkeit habe.

Was waren Hemmnisse?

Das traditionelle Rollenverständnis! Lebensplanung richtet sich stark danach, wie Gesellschaft mit Frauen und Männern umgeht. Ein ganzer Berufsbereich kommt dann nicht in Frage. Erst später fängst du an darüber nachzudenken, was alles möglich gewesen wäre. Ich finde, es ist eine Aufgabe für das Bildungssystem, darauf früh aufmerksam zu machen, und es müßte auch in der LehrerInnenausbildung eine Rolle spielen. Z.B. sollten zukünftige Lehrerinnen die Jungen nicht dafür loben, daß sie sich käbbeln und Mädchen dafür, daß sie ein schönes Kleid anhaben. Darauf müßte geachtet werden, das müßte bewußter gemacht werden.

Was waren Chancen?

Ich bin nicht unglücklich darüber, daß ich jetzt Lehramt studiere. Ich bin ja über den Umweg doch dazu gekommen, in der Ausbildung für den handwerklichen Bereich zu arbeiten.

Wie sieht Deine Zukunftsplanung aus?

Das ist schwer zu sagen, weil man die Praxis erst nach dem Studium in der Schule mitbekommt. Es kann mir passieren, daß ich dann erst merke, daß das nicht mein Beruf ist. Aber ich hoffe dann so flexibel zu sein, was anderes zu machen und nicht aus Bequemlichkeit im Beamtenstatus zu bleiben.

Wie stehst Du personlich zur Frauenforderung?

Ich finde Frauenförderung sehr wichtig. Die Notwendigkeit spiegelt sich schon in der Besetzung der Stellen, auch der studentischen Hilfskraftstellen, wider. Bei uns gibt es viele Studentinnen, aber als studentische Hilfskraft werden überwiegend Männer eingestellt.

Aber auch allgemein finde ich Frauenförderung wichtig. Das gilt schon für das Bildungssystem (Schule und vorher). Es ärgert mich immer zu sehen, daß Frauen, obwohl sie viel leisten können, nicht "daran" kommen, weil sie sich selber hemmen und eben in eine bestimmte Rolle reinsozialisiert werden. Deshalb spielt das Bildungssystem so eine wichtige Rolle.

Ich finde es schlimm, daß der Begriff Quotenfrau so zum Schimpfwort geworden ist. Man liefert den Männern damit leider ein Argument, die Qualifikationen von Frauen runterzuspielen.

Ich fände es gut, wenn Frauen und Männer von Anfang an gleiche Chancen hätten.

Durch Sozialisation wird den Frauen schon viel an Interessensbildung genom-

men. Das traditionelle Rollenverständnis müßte durchbrochen werden und die Informationen zur Berufswahl ausgewogener sein.

Könnte die Hochschule etwas tun, um Deine persönliche (Studien-)situation zu verbessern?

Ja, das Lehramtstudium praxisorientierter gestalten, einen Zweig "Deutsch für berufliche Fachrichtungen" einrichten, weil Deutsch in der Berufsschule schon was ganz anderes ist als an Gymnasien. Geschlechtsspezifische Sozialisation sollte in der Unterrichtspraxis, in Hospitationen, thematisiert werden.

Was kannst Du Dir vorstellen, was Du für Frauen an der Hochschule tun kannst?

Ich könnte wie andere Frauen im autonomen Frauen-/Lesbenreferat mitarbeiten. Aber die Zeit, die ich mir für Hochschulpolitik genommen habe, verbringe ich in der Fachschaft, also nicht im frauenspezifischen Bereich.

In Einzelentscheidungen versuche ich Fraueninteressen zu vertreten.

Löst Frauenförderung in der Institution Hochschule Angst aus?

Also unter Frauen glaube ich nicht. Ich kann mir schon vorstellen, daß sich einige Männer bedrängt fühlen, und daß sie Kreativität entwickeln, Frauenförderpläne zu umgehen. Von konkreten Situationen habe ich zwar schon gehört, habe sie aber selber noch nicht erlebt.



Prof. Dr.-Ing.
Waltraud von
Grabe
FB 11
Bautechnik

Worauf führen Sie es zurück, daß es in Ihrem Arbeitsbereich viele Männer und wenige Frauen gibt?

Prozentual bewerben sich weniger Frauen auf eine derartige Position. Und natürlich muß die Qualifikation im Vergleich entscheiden. Sicherlich werden auch viele Professuren ausgeschrieben, auf die sich keine Frau bewirbt.

Das würde ja dann bedeuten, daß, wenn mehr Frauen Bautechnik studieren und sich mehr Frauen qualifizieren würden, es auch im Laufe der Jahrzehnte mehr Professorinnen geben würde?

Ja, mit Sicherheit. Ich glaube, momentan ist das Potential an qualifizierten Frauen für Professorenstellen noch nicht sehr groß. Ich selber kenne aus meinem persönlichen Umfeld nur zwei Frauen, die promoviert sind und damit die Voraussetzung für eine Professorenstelle hätten.

Wie haben Sie bisher Ihre Lebensplanung gestaltet? Was waren Hemmnisse, was waren Chancen? Ich denke, daß eine Frau immer mehr Chancen hat als Hemmnisse, schon deshalb, weil sie sich als Frau doch immer wieder aus dem großen Kreis herausstellen kann und dadurch immer besondere Beachtung findet. Eine Frau lernt schnell, mit dieser exponierten Stellung umzugehen. Zudem ist eine Frau sehr viel sensibler im Kontakt zu Mitarbeitern und versteht, mit ihnen individuell umzugehen. Deshalb hat man als Frau die Chance, sich so einzugeben, daß die anderen einen akzeptieren.

Wie sieht Ihre Zukunftsplanung aus? Haben Sie konkrete Pläne für die Zukunft?

Wir bemühen uns, dieses Lehrgebiet Massivbau so aufzubauen, daß es eine interessante Tätigkeit ist. Zudem versuchen wir unsere Position auch nach außen so aufzubauen, daß wir nicht nur intern von den Wuppertaler Studenten akzeptiert werden, sondern auch außerhalb Anerkennung finden. Darüberhinaus gibt es Bemühungen, das Studium dahingehend zu "modernisieren", daß wir z.B. EDV einsetzen, um den Anforderungen der Wirtschaft an die Absolventen gerecht zu werden und somit eine hohe Akzeptanz erreicht werden kann.

Wie stehen Sie persönlich zur Frauenförderung?

Dieses Wort "Frauenförderung" hat für mich immer einen negativen Beiklang. Ich meine, daß nicht wir Frauen selbst gefördert werden müssen; wir sind selbst gut genug. Es ist eigentlich unsere Umgebung, die gefördert werden müßte,

da sie nicht den Anforderungen entspricht.

Zum anderen glaube ich, daß mit dem Begriff Frauenförderung Schindluder ge-trieben wird. Er dient als Alibifunktion: der Begriff Frauenförderung wird etabliert, geringe monetäre Mittel werden zur Verfügung gestellt und bei Bedarf lobend erwähnt. Insofern denke ich, wird mit dem Begriff nur eine Funktion erfüllt, die aber den Frauen selbst nicht nützt, d.h. effektiv wird für die Frauen nicht sehr viel getan.

Frauenförderung heißt für mich, daß Frauen - was unseren Fachbereich betrifft - die Möglichkeit zu einer höheren Qualifikation, z.B. die Promotion angeboten wird und keine unnötigen Programme zusammengestellt werden für Problemforschung. Die so qualifizierten Frauen praktizieren die beste Frauenförderung. Sie überzeugen, daß mit dem Einstellen einer Frau immer ein Gewinn verbunden ist.

Dann müßte es aber auch mehr Frauen, also wissenschaftlichen Nachwuchs geben.

Ja, sicher. Für unseren Bereich heißt das, den Frauen die Chance zu geben zu promovieren und über die Promotion eine höhere Qualifikation zu bekommen. Das ist hier das Wichtigste, gerade für die Frauen in einem technischen Beruf.

Könnte die Hochschule etwas tun, um Ihre persönliche Berufssituation zu verbessern?

Die Frage ist nicht frauenspezifisch zu beantworten. Es gibt sicherlich vieles, was noch verbessert werden müßte. Für unseren Fachbereich hätte ich ganz gerne, daß der Anteil der Studentinnen, Studienanfängerinnen und Absolventinnen transparent würde. Ich glaube darüber gibt es keine Zusammenstellung. Abgesehen von Gesprächen mit studentischen Hilfskräften weiß ich leider nur wenig über die Entwicklung unserer Studentinnen. Es wäre sicher gut, etwas über ihren Werdegang zu erfahren.

Der andere Ansatzpunkt wäre, daß Gelder zur Verfügung gestellt werden, um BAT IIa-Stellen einzurichten, auf denen sich dann Frauen auch qualifizieren könnten. Bisher ist das ja nur über Drittmittel möglich. Förderprogramme wie Lise-Meitner halte ich zudem für nicht sehr attraktiv für Frauen. Meiner Meinung nach sollte da die Hochschule aktiv werden und BAT IIa-Stellen speziell nur für Frauen im technischen Bereich zur Verfügung stellen.

Was konnen Sie sich vorstellen, was Sie fur die Frauen tun können?

Die beste Hilfestellung für die Frauen ist, selbst den Beweis anzutreten, daß eine berufliche Qualifikation und entsprechende Position erreicht werden kann. Daneben habe ich bei den studentischen Hilfskräften auch die Neigung, eher eine Frau einzustellen, weil sie in vielen Dingen patenter, Problemlösungen gegenüber offener und flexibler sind. Wenn ich zwei Kandidaten zur Auswahl hätte - einen männlichen und einen weiblichen - würde ich bei gleicher

Qualifikation die Frau vorziehen.

Löst Frauenförderung in der Hochschule Angst aus?

Meinen studentischen Hilfskräften habe ich einmal vorgeschlagen, ein Seminar zu machen mit dem Thema: Das Berufsbild der Frau im Ingenieurwesen. Sie haben die Teilnahme abgelehnt, mit der Begründung, daß sie als Emanze abgestempelt werden könnten. Insofern glaube ich, daß Programme nur speziell für Frauen ohne Integration der Männer bei den Studentinnen eher Abneigung und eine reservierte Haltung erzeugen.

Die Frauen sollten sich auch im täglichen Berufsleben als Frau ganz natürlich geben. Um berufliche Ziele zu erreichen, muß sich sowohl der Mann als auch die Frau arrangieren. Hier sollten die Frauen sich nicht geschlechtsspezifisch in eine ungünstigere Position drängen lassen. Diese Haltung vertreten auch die Studentinnen.

Die beste Frauenförderung ist, daß die Studentinnen ihren männlichen Kollegen zeigen, "wir können genauso gut studieren wie ihr; wir können technische Probleme genauso gut lösen," also durch ihre Leistung und Qualifikation ihre Gleichwertigkeit beweisen. Damit ist, glaube ich, mehr erreicht als durch irgendwelche Programme, die frauenspezifische Probleme aufzeigen wollen.

Sie haben jetzt den Bereich der Studierenden angesprochen. Wie stehen Professoren, Dozenten und wissenschaftliche Mitarbeiter zur Frauenförderung? Löst das Thema bei ihnen Angst aus?

Nein, Angst glaube ich nicht. Ich denke vielmehr, daß die männlichen Kollegen sehr hohe Erwartungen an die Frauenförderung geknüpft haben, als sie meine Berufung befürworteten und glaubten, daß Gelder in Form von Frauenförderung an dieses Lehrgebiet fließen würden. Bis jetzt habe ich noch keine Möglichkeit gefunden, aus dem Etat der Frauenförderung Gelder für eine sinnvolle Qualifikation im Ingenieurbereich zu schöpfen. Im pädagogischen Bereich oder im musischen Bereich gibt es beispielsweise über Fördermittel die Möglichkeit, Frauen einzustellen, die frauenspezifische Problemfelder bearbeiten. In den Ingenieurwissenschaften wäre es für eine Ingenieurin uninteressant, über ein frauenspezifisches Problem zu promovieren. Mit dieser Qualifikation kann sie nachher nichts erreichen, das entspricht nicht den Anforderungen in der freien Wirtschaft.

Auch hochschulintern habe ich bisher keine Möglichkeit gefunden, Gelder für eine Promotion speziell für eine Frau zu beschaffen.

Was unsere Assistenten angeht, die in der großen Mehrzahl männlich sind, bin ich mir nicht so ganz sicher, ob sie Frauenförderung im allgemeinen Begriff für notwendig erachten. Auf dieser Ebene findet sicherlich keine Diskriminierung von Frauen statt.

Aus meinen Erfahrung in der freien Wirtschaft bin ich es nicht gewohnt, im Umgang mit Mitarbeitern über frauenspezifische Themen zu sprechen, das möchte ich auch gar nicht. Anfangs gab es hier Probleme im Umgang mit den Mitarbeiterinnen, die eine Begrenzung einer Unterredung auf rein sachliche Themen als Arroganz auslegten. Auch hier möchte ich zeigen, daß mir die Frau als qualifizierte Mitarbeiterin wichtig ist und ich ihre Mitarbeit nicht über allgemeine Floskeln erwerben möchte. Über den Begriff Frauenförderung habe ich mit unseren Mitarbeiterinnen noch nicht diskutiert.



Claudia
Gräfingholt
Sachgebietsleiterin, Dez. 1,
Allgemeine
Verwaltung

Worauf führen Sie es zurück, daß in ihrem Arbeitsbereich mehr Männer als Frauen beschäftigt sind?

Auf der Ebene der Sachgebietsleitung sind außer einer Kollegin und mir nur Männer beschäftigt. Das liegt wahrscheinlich an der Altersstruktur, denn in den gehobenen Dienst gingen vor zwanzig Jahren fast nur Männer. Frauen wachsen erst jetzt in diese Führungsebenen hinein. In meinem Ausbildungsgang waren beispielsweise mehr Frauen als Männer, so daß ich glaube, daß Frauen künftig auch in den höheren Verwaltungsebenen immer häufiger anzutreffen sein werden.

In meinem unmittelbaren Arbeitsbereich sind 15 Männer und 10 Frauen - mich eingerechnet - beschäftigt. Während in der Druckerei, der Poststelle und bei den Fahrern überwiegend Männer anzutreffen sind, überwiegen im Bürobereich und in der Telefonzentrale die Frauen. Es liegt an der Arbeit in diesem Bereich. Beispielsweise gibt es wenig ausgebildete Druckerinnen. Ich würde mir allerdings wünschen, daß vakante Stellen in meinem Arbeitsbereich künftig eher mit Frauen besetzt werden.

Haben Sie Ihre Berufstätigkeit so geplant gehabt? Wer hat Sie dabei unterstützt?

Ich bin seit zehneinhalb Jahren berufstätig. Natürlich stellt man sich mit zwanzig Jahren sein Leben anders vor, aber es kommt eben nicht immer alles so, wie man sich das denkt.

Ich arbeite sehr gerne und habe auch vor weiterzuarbeiten, selbst wenn das Thema Familie auf mich irgendwann noch einmal zukäme. Es käme dann nur eine sehr partnerschaftliche Lösung in Betracht. Mein Partner würde - wenn es so käme - mitziehen, denn ich möchte meine Arbeit nicht missen.

Die meiste Unterstützung habe ich eigentlich durch meine Mutter erfahren. Meine Mutter ist eine energische, ehrgeizige Frau, die ihre Berufstätigkeit nie aufgegeben, sondern nur zwischendurch unterbrochen hat. Sie hat mich immer bestärkt, daß ich meinen eigenen Beruf haben muß und daß ich dafür sorge, beruflich weiterzukommen.

Mit dem Selbstverständnis bin ich aufgewachsen. Der Gedanke, daß ich einmal Hausfrau würde, war für mich schon immer abwegig.

Wie stehen Sie persönlich zur Frauenförderung?

Als ich Anfang zwanzig war und das Thema Frauenförderung langsam aufkam, dachte ich eher: "Was soll das denn? Ich kann mich durchsetzen. Mich braucht keiner fördern. Wer gut ist, setzt sich durch." Erst als ich Diskussionen mit Männern über dieses Thema führte, ist mir klargeworden, wie Männer darüber eigentlich denken. Die Aussagen, die dort kamen, waren umwerfend. Ich war mit so einem Selbstverständnis aufgewachsen, daß ich bis dahin gar nicht gemerkt hatte, wie zweitrangig Frauen aus der Sicht vieler Männer sind.

Damals habe ich angefangen, mich zu wehren. Ich dachte, es kann doch nicht sein, daß es Männer für ganz normal halten, daß eher ein Mann eingestellt oder befördert wird als eine Frau.

Zuerst müssen Frauen sich darüber klar werden, daß sie die gleiche Ausbildung erhalten und damit auch die gleichen Rechte im Berufsleben haben. Erst wenn das in den Köpfen der Frauen verankert ist, wird sich das Selbstverständnis der Männer hierzu ändern.

Könnte Ihr Vorgesetzter etwas tun, um Ihre persönliche Berufssituation zu verbessern?

Ich habe durchaus das Gefühl, daß mein Vorgesetzter mich in dieser Hinsicht unterstützt. Er hat mir Möglichkeiten aufgezeigt, wie ich beruflich weiterkommen kann, um nicht in zwanzig Jahren immer noch auf der gleichen Stelle zu sitzen. Er unterstützt meine Fortbildungswünsche und hat immer ein offenes Ohr.

Was können Sie für Frauen an der Hochschule tun?

Je mehr Frauen in gehobeneren Positionen arbeiten, umso mehr entsteht auch bei anderen Frauen der Eindruck, daß sie so etwas auch können. Ich hoffe, daß ich den Gedankenprozeß von Frauen mitankurbeln kann, sich zu engagieren und sich durchzusetzen. Ich arbeite sehr gerne mit Frauen zusammen und möchte mich in meinem Bereich dafür einsetzen. bei den nächsten Stellenbesetzungen bis zur Parität nach Möglichkeit Frauen zu berücksichtigen. Ich habe darüberhinaus die Möglichkeit, über Fortbildungsmöglichkeiten zu informieren und zu unterstützen und ihnen das gute Gefühl zu geben, die gleichen Rechte wie Männer zu haben.

Löst Frauenförderung in der Institution Hochschule Angst aus?

Ich habe vorher in der Kommunalver-

waltung gearbeitet. Dort war die Angst sehr groß, daß Frauen bei Bewerbungen eine ernstzunehmende Konkurrenz sein könnten. Hier an der Hochschule empfinde ich das Arbeitsklima im Vergleich zu früher als geradezu angenehm. Natürlich muß auch hier noch viel getan werden, aber ich denke, es ändert sich schon einiges über die Altersstruktur.



Claudia Keidies Dipl.-Ing., FB 13, Elektrotechnik

Wie lange bist Du schon an der Uni?

2 1/2 Jahre.

Warst Du vorher schon an einer anderen Uni?

Ich war an der renomierten TU Braunschweig, wo ich studiert habe.

Wie bist Du an diese Uni gekommen?

Der Betreuer meiner Diplomarbeit wurde nach Wuppertal berufen. Er fragte mich und einen Kommilitonen, ob wir nicht mit ihm kommen wollten, als wissenschaftliche Mitarbeiter. Gab es Hemmnisse?

Keine.

Wer oder was hat Dich gefördert?

Mein Vater und mein Bruder sind Ingenieure; deshalb ist Ingenieurin für mich kein ungewöhnlicher Beruf.

Wie sieht Deine Zunkunftsplanung aus?

Promotion. Danach gucke ich mal.

Wieso, meinst Du, gibt es in diesem Fachbereich so viele Männer und so wenig Frauen?

Viele Frauen werden nicht (durch Schule oder Vorbilder) auf den Gedanken gebracht, Elektrotechnik zu studieren oder in diesem Bereich zu arbeiten. Auch liegt das mathematisch-technische Selbstvertrauen der Frauen brach.

Wie sieht Dein Arbeitsalltag aus?

Wahrscheinlich nicht anders als bei anderen wissenschaftlichen Angestellten.

Gibt es irgendwelche Probleme? Meinst Du als Frau andere Probleme zu haben als Deine Kollegen?

Als Frau werde ich oft als Frauenbeauftragte für Elektortechnik angesehen, weil ich mich auch u.a. für Frauenfragen interessiere.

Was hälst Du von Frauenförderung?

Gute Frage. Ich bin für frühe Förderung, damit alle Frauen erfahren, was für Chancen sie haben können. Frauenförderung ist für mich besonders im Kopf wichtig, damit man weiß, was für Tore einem offen stehen. Ich halte es für wichtig, daß viele Frauen weitere Perspektiven als bis zum unteren Mittelbau erfahren, erhalten und für sich in Anspruch nehmen.

Löst das Thema Frauenförderung in der Uni (oder bei Männern) Angst aus?

Ja. Weil Männer Angst davor haben, daß Frauen ihnen vorgezogen werden. Andererseits, sind nicht die Männer in all den letzten Jahren bevorzugt worden? Wie sonst kommt es zum Ungleichgewicht in der Hierarchie-Pyramide?



Iris Koall

Dipl.Ök. FB 6. Wirtschaftswissenschaft

Worauf führen Sie es zurück,, daß in ilhrem Arbeitsbereich weniger Frauen sind?

Der Beruf der "Wissenschaftlerin" kollidiert in vielerlei Hinsicht mit der weiblichen Geschlechteridentität. Einerseits ist die Fähigkeit zur Rationalität mit männlichen Stereotypen besetzt. Hinzu kommt, daß weibliche Studierende in der Ausbildung gegengeschlechtlicher Fähigkeiten wie Durchsetzungsvermögen, Zielorientierung etc. nur mangelnde Unterstützung erfahren. Andererseits sind Planungen (die Frauenkarrieren kennzeichnen) schwieriger zu realisieren. Promotionsvorhaben markieren den Beginn einer Karriere bzw. eine Eingangsvoraussetzung, die mit Familienbildungsplänen kollidiert und somit einen hohen Unsicherheitsfaktor darstellen.

Darüber hinaus gibt es auch institutionelle Schwierigkeiten. Es existieren zu wenig "role models", also zu wenig Vorbilder. Auch fehlt ein Frauenförderplan, der geschlechtsspezifische Bedürfnisse institutionell verankern und einforderbar machen könnte. Es fehlen Vereinbarungen zur Einrichtung von Kita-Plätzen, was mit dem "grünen" universitären Umfeld sowie mit der flexiblen Arbeitszeitregelung durchaus vereinbar wäre.

Es gibt im Fachbereich keine Möglichkeit einer statistischen Aufarbeitung und Veröffentlichung der Unterrepräsentanz von Frauen. Das Hauptargument der mönnlichen Majorität im Fachbereich lautet, daß hier lediglich gesellschaftliche Abbilder widergespiegelt werden. Somit erledigt sich für Viele die Infragestellung und Diskussion der eigenen Verhaltensweisen und Denkstrukturen. Es fehlt an Möglichkeiten zur inhaltlichen Auseinandersetzung, die verändernd auf Vorstellungen über adäquates Rollenverhalten wirken können. Wissenschaftliche Ar-

beiten sind m.E. an die Fähigkeit des Arbeitenden gebunden, "Eigensinn" zu entwickeln. Es ist häufig fragwürdig, ob die "Doktorväter" bei weiblichen Promovenden - entgegen der festsitzenden Rollenstereotype - diese Fähigkeit zulassen können.

Wie haben Sie Ihre Lebensplanung gestaltet?

Ich habe keine "Lebensplanung gestaltet". Es handelt sich eher um die Wahrnehmung zufälliger Möglichkeiten, entsprechend des Bedürfnisses, ein bestimmtes Lebensgefühl zu realisieren. Meine Prioritäten waren und sind: ökonomische Unabhängigkeit, eine freie Zeiteinteilung und Arbeitsgestaltung mit Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Auch war mir eine interessante, sozial integrierte Privatssphäre immer sehr wichtig.

Was waren Hemmnisse?

Es gab natürlich persönliche Hermmnisse wie Augenblicke der Mutlosigkeit und auch Angst vor Prüfungen oder vor Herausforderungen. Während meiner Tätigkeit habe ich einen institutionellen Druck wahrgenommen, mich an männlichen Vorbildern zu orientieren. (Die Auseinandersetzung mit Leitfiguren bleibt männlichen Kollegen zwar auch nicht erspart...!). Für mich ergab sich ein Hochseilakt zwischen der Angst, eine Vorstellung von weiblicher Identität bei Akzeptanz männlicher Verhaltensstrategien zu verlieren und dem Wunsch, die Universität zu verlassen, um mich

dem Anpasssungs- bzw. Veränderungsdruck zu entziehen. Der Prozeß des
Nachjagens nach "falschen Vorbildern"
war gekennzeichnet durch das Bedürfnis,
gegen statt mit Männern zu konkurrieren.
In dieser Situation trotzdem hartnäckig an
eigenen weiblichen Vorstellungen festzuhalten, bedeutete oft, Sackgassen und
Umwege zu erleben, die aber zur
Herausbildung meiner Berufsidentität erforderlich war.

Was Chancen?

Chancen habe ich immer darin gesehen, mit Menschen Situationen zu definieren und auszuhandeln. Die Fähigkeit, meine Interessen zu vertreten, habe ich von mutigen und selbstständigen Frauen (auch hier an der Hochschule) gelernt. Ebenso wichtig sind mir jedoch auch offene förderliche Arbeitsbedingungen geworden, die einen großen Teil des "Durchsetzungsdrucks" in Arbeitsfreude verwandelt haben.

Wie sieht Ihre Zukunftsplanung aus?

Da bin ich abergläubisch. Wenn ich meine "Wünsche" schließend formuliere, sind sie garantiert nicht zu realisieren. Ich habe Prioritäten und hoffe auf Vereinbarkeiten.

Wie stehen Sie persönlich zur Frauenförderung?

Frauenförderung ist m.E. ein Teil eines gesellschaftlichen Umstrukturierungsprozesses. Dieser ist langwierig und kräftezermürbend. Dazu ist u.a. die Übernahme/Übergabe von Aufgaben

von Frauengeneration zu Frauengeneration erforderlich.

Obwohl sich die Grundsatzproblematik "der Vereinbarkeit von Produktionsarbeit und Reproduktionsarbeit innerhalb einer Frauenbiographie" nicht verändert, werden die unterschiedlichen Wege meiner Meinung nach nicht systematisch bearbeitet. Dies wäre eine sinnvolle Frauenförderung an der Hochschule für mich: Räume für Reflektion und damit Emanzipation zu schaffen.

Könnte die Hochschule etwas tun, um Ihre persönliche Berufssituation zu verbessern?

Die Hochschule könnte z.B. endlich den Frauenförderplan verabschieden. Was meinen Vorgesetzten betrifft, so kann ich mir zur Zeit keine bessere Arbeitssituation vorstelllen.

Was können Sie sich vorstellen, was Sie für Frauen an der Hochschule tun können?

Im Rahmen von Lehrveranstaltungen könnte ich Angebote zur systematischen Bearbeitung von Frauenrollen im ökonomischen Kontext schaffen, was ich auch schon realisiert habe, z.B. in Projektveranstaltungen. Auch kann ich Frauen fördern, indem ich Forderungen an sie richte oder mich am Aufbau solidarischer Kooperationsstrukturen beteilige, wie z.B. der Frauenstammtisch, der im FB 6 existiert. Außerdem stehe ich als Ansprechpartnerin für inhaltliche Fragen, Hausarbeiten oder Diplomarbeiten betreffend, zur Verfügung. Gerne möchte ich auch dazu beitragen,

die Vorurteile abzubauen, daß selbstbewußte und erfolgreiche Frauen Unmenschen sind, daß nur im Rahmen tradierter Phasenmodelle für Frauen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich ist. Wichtig ist mir auch, mit Frauen an berufshinderlichen Annahmen zu arbeiten, die sich aus Elementen der Sozialisation ergeben haben. So ist z.B. bekannt, daß im professionellen Rahmen Frauen und Männer Erfolg unterschiedlich bewerten. Frauen neigen eher dazu, Erfolge zu sozialisieren und Mißerfolge zu privatisieren. Die entgegengesetzte Tendenz ist bei Männern beobachtbar. Im Veranstaltungen sowie im halbprivaten Kontext sind die Bedingungen dieser Problematik zu reflektieren.

Löst Frauenförderung in der Institution Hochschule Angst aus?

Wenn, dann löst die ablehnende Haltung männlicher Entscheidungsträger den Frauen Angst vor den Männern aus. Dies ist ja auch wahrscheinlich intendiert (um nicht auch Frauenförderung als legitimen Aushandlungsprozess begreifen). Grundsätzlich glaube ich kaum, daß "Angst" die Situation von Männern richtig charakterisiert. vermute eher, daß sie nicht gewohnt sind, auf bestimmte Machtansprüche und Privilegien zu verzichten. Die Notwendigkeit, Entscheidungskompetenz über Mittelverwendung abzugeben, wird als logische Konsequenz von Frauenfördermaßnahmen geleugnet. Es soll versucht werden, darüber nachzudenken, ob die "Frauenfrage" nicht auch eine Verteilungsfrage sein kann. Diese Tabuisierung hat System.

Wenig Männer artikulieren z.B., daß sie den Eindruck haben, sie würden in einem Konkurrenzverhältnis zu Frauen stehen. Ich vermute, Frauen empfinden dies häufiger. Ich weiß nicht, was in diesen oft saturierten Männerköpfen vorgeht. Ich vermute, entsprechend der sie umgebenden Realität in der Berufswelt - Frauen als untergebene Mitarbeiterinnen oder Studierende anzutreffen -, daß es schwer fällt, sie als gleichberechtigt, obwohl andersartig zu akzeptieren. Darüber zu diskutieren, wäre spannend.



Sabine Lask Studentin , FB 1 Sozialwissenschaften, 8. Semester

Wie sieht es in Deinem Fachbereich mit der Relation zwischen Frauen und Männern aus?

Unter den Studierenden gibt es ein ausgewogenes Verhältnis. Sozialwissenschaft ist nicht das Männer- oder das Frauenstudium. Wie hast Du bisher Deine Lebensplanung gestaltet?

Das ist schwer zu beantworten, ich habe mein Leben nicht so geplant.

Nach der Realschule habe ich eine Lehre als Versicherungskauffrau gemacht, habe dann gearbeitet, um Geld zu verdienen und bin zur Abendschule gegangen, mit dem Ziel zu studieren. Meine Eltern wollten nicht, daß ich mein Abinachmache und studiere.

Ich hatte keinen Plan, was ich studieren wollte. Erst habe ich Theologie angefangen mit dem Anspruch, mich mit politischer und feministischer Theologie zu beschäftigen. Aber sie waren mir zu frömmig und zu institutionalisiert. Der Eindruck vom ersten Tag war der, daß ich gedacht habe, ich bin hier richtig und die anderen sind falsch, aber ich habe mich eines Besseren belehren lassen.

Das, was ich da machen wollte, findet sich in den Sozialwissenschaften besser wieder.

Was waren Hemmnisse?

Die Ansprüche an das Grundstudium. Feministische Ansätze sind erst möglich, wenn die Grundkenntnisse da sind. Das heißt aber, daß du die ganzen patriarchalen Klassiker lernen mußt. Das ist schwierig, wenn du einen feministischen Hintergrund hast. Ich habe mich oft als zerissen erlebt, mir Theorien anzueignen, deren Sichtweise und Perspektive von Welt von mir nicht geteilt werden, weil es Herrschaftstheorien sind.

Was Chancen?

Durch das Arbeiten war ich finanziell abgesichert und sozusagen meine eigene Chefin. Ich brauchte keinen elterlichen Erwartungen zu genügen. Ich habe es für das Studium als Vorteil erlebt, nicht direkt aus der Schule an die Hochschule gekommen zu sein. Ich habe vorher schon andere Sachen gemacht und kann abstrakte Theorien mit der Praxis, mit der Arbeitswelt vergleichen. Auch das andere Rangehen an Studium empfinde ich als Vorteil.

Wie sieht Deine Zukunftsplanung aus?

Ich will einen Job haben und würde dafür auch in eine andere Stadt gehen, auch in die neuen Länder. Da werden noch Stellen angeboten. Ich könnte mir auch vorstellen, in Institutionen wie zum Beispiel in die Stadtverwaltung zu gehen. Auch wenn das alles keine feministischen Projekte sind.

Mein Traum ist es aber, in einem feministischen Projekt zu arbeiten. Ich würde gerne was im Bereich der Sport-Therapie machen.

Wie stehst Du persönlich zur Frauenförderung?

Frauenförderung find ich gut!
Es geht darum, daß in unserer Gesellschaft und in unserem Wirtschaftssystem Frauen benachteiligt werden. Es geht um einen Abbau dieser Benachteiligung.
Man sollte den Begriff Frauenförderung durch Antidiskriminierung ersetzen.

Die Zahlen der Profs an der Hochschule sprechen für sich. Diskriminierung von Frauen an der Hochschule scheint mir allseitig bekannt zu sein.

Berufungskommissionen werden doch immer so zusammengesetzt, daß sich die patriarchalen Interessen durchsetzen. Die Demokratie in einem Patriarchat ist halt auch eine patriarchale - wie sollte das auch anders sein!

Könnte die Hochschule etwas tun, um Deine persönliche (Studien-)situation zu verbessern?

Ja, sie sollte das Fachgebiet feministische Forschung endlich einführen und die Frauen in den Berufungsverfahren nicht mehr absäbeln.

Was kannst Du Dir vorstellen, was Du für Frauen an der Hochschule tun kannst?

Allgemein für Frauen nichts. Alle Frauen sind unterschiedlich und haben auch unterschiedliche Interessen. Die Möglichkeit, die ich wahrnehme, ist die Arbeit im autonomen Frauen-/Lesbenreferat.

Löst Frauenförderung in der Institution Hochschule Angst aus?

Anscheinend ja.

Sonst würden den Frauen nicht am laufenden Band Steine in den Weg gelegt werden. Sonst würde die Arbeit der Frauenbeauftragten nicht so behindert werden. Sonst würden Frauenprojekte wie die Offene Frauenhochschule nicht jedes Jahr neu um eine Finanzierung kämpfen müssen.



Andrea Magiera u. Astrid Werner Studentinnen,FB 13 Elektrotechnik

Wie lange seid Ihr schon an der Uni?

Seit Wintersemester 90/91.

Habt Ihr vorher eine Ausbildung gemacht?

Astrid: Nein. Ich habe direkt nach dem Abi hier angefangen.

Andrea: Ja, ich habe bei der Bundesbahn eine Ausbildung zur Kommunikationstechnikerin/Informationstechnik gemacht.

Wie seid Ihr an diese Uni gekommen. Wie an diesen FB?

Astrid: Wieso Elektrotechnik? Ich müßte lügen, um einen Einfluß meines Vaters (ebenfalls Elektroingenieur) zu leugnen. Wo dieser Einfluß beginnt und wo er endet, weiß ich nicht. Allerdings waren meine besten Fächer Physik, Mathe und Kunst, sodaß ich zu Beginn der Oberstufe zwischen Innenarchitektur, Verfahrenstechnik und E-Technik schwankte. Bei Innenarchitektur schreckten mich die schwierigen Zukunftsaussichten, bei Verfahrenstechnik der große Chemie-Anteil.

Auch war ich auf einer reinen Mädchenschule, und dort haben sich einige für ein Mathe-, Maschinenbau- oder Chemiestudium entschieden. Den Ausschlag für Wupperta - statt Aachen - gab, daß Wuppertal für mich verkehrs-technisch einfacher zu erreichen ist und ich so zuhause wohnen bleiben konnte.

Andrea: Mein Vater ist im Maschinenbau tätig. In der Schule interessierte ich mich zwar auch für Sprachen, meine Stärken lagen aber im mathematisch/naturwissenschaftlichen Bereich. Ich komme von einem gemischten Gymnasium; im Physik-Leistungskurs waren wir nur drei Mädchen. Damals war ich noch etwas unsicher. Um auch in der Richtungswahl sicherer zu werden, habe ich noch die Ausbildung gemacht. Der Erfolg darin hat dann den Ausschlag gegeben, das Studium zu wagen.

Gab es Hemmnisse?

Astrid: Ursprünglich wollte ich auch erst eine technische Ausbildung machen; aber selbst bei großen renommierten Unternehmen bekam ich fadenscheinige Ausreden, die zum Teil sehr schockierend wären.

Andrea: Ich habe zwar wegen Ausbildungsplatzmangel keinen Platz für Mathematisch-technische Assistentin gefunden, aber das größte Hemmnis war vorher, mich innerlich zu einer technischen Ausbildung zu überwinden.

Wer oder was hat Euch gefördert?

Astrid: Mein Elternhaus. Meine Schule. Dort brauchte ich mich nur gegen Bessere durchsetzen, weniger gegen manche Vorurteile. Dort habe ich auch meine Fähigkeiten erfahren und brauche deshalb keine Komplexe zu haben.

Andrea: Mein Elternhaus.

Wie sieht Eure Zukunftsplanung aus?

Astrid: Vordiplom, Hauptstudium, fertig werden. Weiter will ich noch nicht denken.

Andrea: Ich plane auch nur in Etappen, der Rest ist noch so weit weg.

Wieso, meint Ihr, gibt es in diesem Fachbereich so viele Männer und so wenig Frauen?

Astrid: Diese Frage stelle ich mir jeden Morgen selber.

Andrea: Wir stammen wohl noch aus einer Zeit, wo man noch nicht so emanzipiert ist, wie man eigentlich sollte. Zwecks Abbau von Hemmnissen plädiere ich auch für den geschlechtsspezifischen naturwissenschaftlichen Unterricht.

Wie sieht Euer Studienalltag aus? Gibt es irgendwelche Probleme?

Astrid: Meine Story von Montag: Ich bin auch in der Fachschaft aktiv. Ich bat einen Unternehmer zu einem Gesprächstermin. Als er eintraf, führte ich noch ein Telefonat, und ein Kommilitone führte ihn in einen anderen Raum. Ich kam dann später dazu. Nach dem Gespräch, was

ich mitprotokollierte, wurde ich von dem Herrn gefragt, ob ich denn die Sekretärin sei. Auch bei einem Praktikum bemerkte mal ein Versuchsleiter, ob jemand seine Sekretärin mitgebracht hatte.

Andrea: Während meiner Ausbildung gab es auch mal einen ähnlichen Fall. Dort wurden wir von Gleisbauern mit Gejohle begrüßt, und das nur, weil 3 Frauen in unserer Arbeitsgruppe waren.

Meint Ihr als Frauen andere Probleme zu haben als Eure Kommilitonen?

Astrid: Man hat hier eine Rolle, mit der man sich auseinandersetzen muß. Ich werde oft als Exotin angesehen. Und dann gibt es das Gefühl, ich muß 200% geben und nicht nur 100% oder 70%. Ich möchte auch nicht meine ganze Energie, mein ganzes Leben in die Elektrotechnik stecken. Ich habe auch noch andere Interessen, Freunde und Familie.

Mich stört auch die Bemerkung mancher Professoren, daß nur Frauen dumme Fragen stellen.

Könnte die Hochschule, der Fachbereich oder ein Professor etwas tun, um Eure (persönliche) Studiensituation zu verbessern?

Andrea: Professoren müssen vergessen, daß Studentinnen eine Minderheit sind. Wir Frauen sollen als etwas ganz normales, alltägliches betrachtet werden.

Astrid: Ich will nicht immer als Exotin betrachtet werden, wir wollen fachlich

gleich behandelt werden.

Was haltet Ihr von Frauenförderung?

Astrid: Dann müßte es auch eine Männerförderung geben.

Andrea: Es ist gut, wenn Frauen auch Stellen bekommen. Quotenregelung hat aber einen negativen Beigeschmack. Es ist traurig, daß Frauen nur darüber in gehobene Positionen kommen. Es ist schade, daß es notwendig ist, in Schulen geschlechtsspezifischen Unterricht einzuführen, um die Frauen/Mädchen zu fördern.

Astrid: Es ist zu spät, wenn Betriebe oder die Oberstufe die Frauen gezielt fördern. Die Förderung muß schon vom Elternhaus ausgehen.

Löst das Thema Frauenförderung in der Uni (oder bei Männern) Angst aus?

Astrid: Bestimmt.

Andrea: Denke ich schon, weil Männer durch Gesetze rausgedrängt werden, nicht über Leistung.

besonders Astrid: Sobald Frauen behandelt werden, löst das bei Männern Ängste aus. Beispiel Parkhaus, Frauenparkplätze. Da wollen oder können Männer nicht verstehen, daß die dem Schutz von Frauen dienen. Mir ist es unter anderem schon passiert, daß ich Angstgefühle, Angst vor Belästigung hatte, als ein Mann konsequent 3 Schritte hinter mir ging.



Dr. Helga MöllekenWiss. Ang., FB 9
Naturwiss. II

Wie lange arbeiten Sie schon hier?

An der BUGHW im Fachbereich Chemie arbeite ich seit 1984. Die Stelle als Akademische Rätin habe ich nun seit genau einem Jahr.

Im Januar 1983 habe ich mit der Promotion begonnen, hatte aber zunächst keine Stelle und bekam dann 1984 eine Stelle als studentische Hilfskraft, da ich noch als Studentin eingeschrieben war. Nebenbei habe ich an einer Privatschule die Fächer Chemie, Physik und Biologie unterrichtet.

Wie haben Sie bisher Ihre Lebensplanung gestaltet? War es eine zielstrebige Entscheidung die Hochschullaufbahn einzuschlagen?

Nein. Das Studium selbst war eigentlich schon ein Zufalisprodukt. Ich wollte ursprünglich Tiermedizin studieren, bekam aber wegen des Numerus clausus keinen Studienplatz. Stattdessen habe ich dann mit dem Diplomstudiengang Chemie an der Universität Köln begonnen, dann Chemie und Biologie für Sekundarstufe II studiert, Chemie-Diplom noch bis zum Vordiplom und Biologie dann auch noch

bis zum Diplom gemacht. Anschließend wollte ich in Phoenix ein Promotionsstipendium wahrnehmen. Aus privaten Gründen bin ich letztlich aber nach Wuppertal gegangen. Hier bot sich die Möglichkeit, extern über die Uni Bonn zu promovieren.

Hat sich dann daraus eine Stelle ergeben?

Ja, ich habe eine chemisch-analytische und biologische Arbeit über Gewässerverschmutzungen geschrieben und auf dem Gebiet der Chemie und Gewässeranalytik gearbeitet. Deshalb bekam ich hier in Wuppertal dann die Stelle bei Herrn Prof. Hartkamp im Fach Analytische Chemie. Zum Glück, denn für Biologen ist es schon seit Jahren noch sehr viel aussichtsloser als für die Chemiker, eine Stelle zu bekommen, Ich war erst mal sehr froh über diese 19 Stunden-Stelle als wissenschaftliche Hilfskraft. Danach habe ich dann eine halbe BAT Ila-Stelle bekom-men und später dann eine volle BAT Ila-Stelle. Seit einem Jahr habe ich nun die Akademische Ratsstelle im Fachbereich Chemie in der Biologie.

Haben Sie sich denn auch in der Industrie beworben?

Ja, direkt nach der Promotion. Aber zu der Zeit gab es kaum Stellen für Biologen. Für die wenigen ausgeschriebenen Stellen mußte man bereits Berufserfahrung mitbringen. Auf Stellen im Bereich der Analytik habe ich mich dann zunächst relativ aussichtlos beworben, da ich ja eigentlich Biologin bin.

Irgendwann hatte ich zwar ein paar Vorstellungsgespräche, aber die sind nun mal leider schief gegangen.

Haben Sie sich Ihre berufliche Entwicklung denn so vorgestellt, wie sie jetzt gelaufen ist?

Ja, obwohl ich nach Beendigung der Promotion noch mit dem Gedanken gespielt habe, zu habilitieren, weil mir die eigenständige Forschungstätigkeit immer sehr viel Spaß gemacht hat, aber dafür bleibt wenig Zeit.

Ich habe dann, neben Lehre und Verwaltungstätigkeiten, nur noch kleinere Forschungsprojekte durchgeführt und zwei Bücher geschrieben. Dabei habe ich festgestellt, daß mir das Schreiben sehr viel Spaß macht. Das kann man auch gut nebenbei machen.

Wollen Sie denn jetzt hier an der Uni bleiben oder haben Sie auch noch andere berufliche Ziele?

Jetzt habe ich ja erst mal diese Stelle hier. Ich mache jetzt in der Biologie im Vergleich zu meiner Tätigkeit in der Analytischen Chemie nur noch ein Drittel der Lehre. Von daher hoffe ich, daß ich jetzt endlich wieder Zeit fürs "Labor" finde. Es gibt ja zur Zeit auch keine Stellen, auf die man sich bewerben könnte. Und offengestanden stellt sich ja auch die Frage, ob man den Beamtenstatus so einfach aufgeben sollte, wenn man vielleicht doch noch plant, ein Kind zu bekommen. Das sind Faktoren, die man nicht so einfach von der Hand weisen kann, und für eine Frau ist diese Stelle hier ideal.

Haben Sie mehr männliche oder mehr weibliche Kollegen?

Ich habe fast nur männliche Kollegen. Es gibt nur wenige weibliche wissenschaftliche Angestellte. Die meisten Frauen hier sind Doktorandinnen oder nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

Stellt der Fachbereich denn lieber Männer ein?

Das weiß ich nicht. Ich weiß nicht, ob es da irgendwelche Bevorzugungen gibt.

Sind die Einstellungen eher ein Zufallsprodukt oder gibt es öffentliche Ausschreibungen für Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen?

Es gibt zwar auch öffentliche Ausschreibungen, aber meistens werden Mitarbeiter aus dem Haus übernommen. Jeder Doktorvater sorgt natürlich dafür, daß seine Leute auf diesen Stellen unterkommen.

Wie stehen Sie zum Thema Frauenförderung?

Also offengestanden sehr zwiespältig. Ich finde es schlimm, daß es sowas überhaupt geben muß, z.B. diese Quotenregelung. Einige Naturwissenschaftlerinnen, die ich kenne, haben erst dadurch eine Stelle im öffentlichen Dienst bekommen. Und einige dieser Frauen machen das nach dem Motto, "Der muß uns ja einstellen"; und bekommen dann erst mal ihre Kinder. Sie haben die Stelle einfach nur angenommen, um abgesichert zu sein. Die Einstellung dieser Frauen finde ich schlecht. Wenn man sich entscheidet, berufstätig zu sein, so

muß man auch für den Bereich, in dem man arbeitet, eine gewisse Mitverantwortung tragen. Unter diesem Gesichtspunkt sehe ich die Sache eben von zwei Seiten. Ich kann wirklich auch die Vertreter von Industrie und öffentlichem Dienst verstehen, wenn sie keine Frauen einstellen. Dagegen finde ich es prima, wenn Frauen in bestimmten Forschungsbereichen gefördert werden, die speziell etwas mit Frauen zu tun haben. Aber in den Naturwissenschaften ist es im Hinblick auf das konkrete Forschungsprojekt eigentlich egal, ob da ein Mann oder eine Frau gefördert wird. Wenn es aber um Frauenforschung geht, wie z.B. in den gesellschaftswissenschaftlichen Bereichen, dann sollten das auch Frauen machen, und es sollte durch Förderungsprojekte unterstützt werden.

Also Sie meinen, daß in den naturwissenschaftlichen Arbeitsbereichen keine Frauenförderung nötig ist?

Ja. Da wird sowieso kein Unterschied gemacht. Eine freie Doktorandenstelle wird auch mit einer Frau besetzt, wenn sie schon mal auf diesem Gebiet gearbeitet hat oder sich dafür interessiert. Dabei ist egal, ob der Bewerber ein Mann oder eine Frau ist.

Und was ist, wenn sich da jetzt drei Doktoranden und eine Doktorandin bewerben? Wer wird denn dann genommen?

Ich denke, daß dann nicht unbedingt ein Mann genommen wird. Wenn die Frau in ihrem Forschungsprojekt vorher schon auf diesem Gebiet gearbeitet hat, dann wird sie auch die Stelle bekommen. Es gibt mit Sicherheit keinen Unterschied, das ist nur eine Frage der Qualifikation.

Also ist das hier schon anders als in der Industrie?

Ja ganz bestimmt. Wenn man von der Hochschule kommt, hat man das Gefühl, daß man etwas leisten kann. In der Industrie wird man erst mal darauf hingewiesen, daß man aber doch "nur" eine Frau ist.

Ja, dann wäre etwas mehr Frauenförderung für die Industrie doch ganz günstig?

Darauf will ich hinaus. In der Industrie sollten die Frauen - dies kann ich jetzt nur für die naturwissenschaftlichen akademischen Laufbahnen sagen - schon unterstützt werden. Hier sollte etwas an der Sichtweise der männlichen Kollegen getan werden, aber dafür ist die Frauenförderung ja nicht da.

Ein besseres Instrument ist ja vielleicht auch, daß der Staat Aufträge an die Industrie nur unter der Auflage vergibt, daß die Firma Frauenförderung auch aktiv betreibt. Das ist ja vielleicht ein effizienteres Mittel!

Ich denke aber, daß Firmen sich dann nur wegen der finanziellen Unterstützung dafür entscheiden. Im Endeffekt heißt das nicht, daß sie eine Frau wegen ihrer Qualifikation einstellen. Und wie bereits gesagt, kann ich das irgendwo auch verstehen.

Wenn man eine "Sensibilisierung" der Männer fordert, dann muß es aber auch eine Sensibilisierung für Frauen für ihren Beruf, für ihre Einstellung zum Beruf und zum Privatleben geben.

Da wird das Problem aber auf die Privatsphäre der Frauen zurückgeschoben. Wenn alle Frauen sagen würden, wir wollen in den Beruf und deshalb keine Kinder mehr bekommen, dann stände die Gesellschaft auch ganz schön dumm da!

Ja natürlich, aber unser Wirtschaftssystem ist nun mal eben auf Leistung und auf Kapital ausgerichtet. Kurz gesagt, man muß eben auch Verständnis dafür haben, daß sich eine Firma so was einfach nicht leisten kann. Das ist ein schwieriges Thema, und ich stehe da eben nicht immer automatisch auf der Seite der Frauen. Frauenförderung ist sicher eine notwendige Sache, aber man kann sie nicht noch weiter ausreizen. Dazu ist das alles einfach viel zu sehr gesellschaftlich verflochten.

Wenn eine Frau sich nun überlegt, ein Kind zu bekommen, dann ist es natürlich gut, wenn gewährleistet ist, daß sie nachher wieder auf ihrer alten Stelle arbeiten kann. Da spielen natürlich auch viele soziale Faktoren mit. Ich wüßte jetzt auch keinen Lösungsweg. Es bleibt wohl auch in Zukunft ein gesellschaftliches Problem. Darüber kann man lange Diskussionen führen.

Könnten die Hochschule, Ihr Fachbereich, Ihr Vorgesetzter oder aber auch Ihre Kollegen etwas tun, um Ihre persöhnliche Berufssituation zu verbessern?

Nein. Berufliches Engagement, auch im

Bereich der wissenschaftlichen Forschung, muß von mir persönlich kommen und weder mein Professor noch meine Kollegen würden mir irgendwelche Steine in den Weg werfen.

Löst das Thema Frauenförderung in der Institution Hochschule Angst aus (bei den Männern)?

Ja, auf jeden Fall. Wenn man alleine schon an das Thema, und das hat jetzt noch nicht mal direkt was mit Frauenförderung zu tun, Frauenparkplätze denkt. Das löst bei den Männern ja schon einen Horror aus.

Also Frauenförderung löst sicher bei den Männern eine gewisse Panik aus, weil sie einfach Angst haben, daß sie zu kurz kommen könnten, und daß die Frauen ihnen Stellen wegnehmen, gerade auch im Hinblick auf die momentane Arbeitsmarktsituation. Stellen sind rar, und wenn ihnen dann auch noch eine Frau die Stelle wegnimmt, die sowieso zwei Jahre später ein Kind bekommt, dann reagieren sie natürlich übermäßig.

Das heißt jetzt nicht, das sie das nicht prinzipiell o.k. finden, daß eine Frau jetzt diese spezielle Stelle bekommt. Aber es ist eben einfach dieser Konkurrenzdruck, dem alle ausgesetzt sind.

Könnte das damit zusammenhängen, daß Männer oft gar nicht so richtig wissen, was Frauenförderung überhaupt bedeutet, oder welche Bereiche das betrifft?

Wenn man Männer über Frauenförderung reden hört, dann geht es ja eigentlich immer nur um Quotierung. Ja sicher, aber das Problem ist doch, daß viele Frauen selber nicht so richtig wissen, was das bedeutet. Ich glaube, daß auch viele Frauen in meinem Fachbereich nicht so genau darüber Bescheid wissen.

Was könnte denn das Frauenbüro in dieser Hinsicht verbessern, damit mehr Information ankommt?

Es fehlt einfach das Interesse, wenn man nicht selbst davon betroffen ist. Den eigenen Tätigkeiten wird mehr Priorität eingeräumt.

Kommt die "Helene" hier an?

Ja, aber ich erhalte sie nicht regelmäßig. Manchmal nehme ich ein Exemplar mit, daß irgendwo in der Hochschule ausliegt. Anfangs habe ich auch am Treffen des Arbeitskreises der Wissenschaftlerinnen teilgenommen, aber offengestanden ist mir das einfach zu zeitaufwendig. Ich bin nicht der Typ, der ständig über seine Situation als Frau diskutieren möchte oder über das Thema Frauen allgemein.

Die Frage habe ich gestellt, weil wir uns ja auch immer überlegen, wie wir die Frauen ansprechen können, denn unsere Arbeit soll ja nicht nur für uns 6 oder 7 Frauen sein!

Ja klar, ich finde auch, daß das eine prima Sache ist. Ich war ja selber auch mal etwas aktiver in der Richtung, und die Problematik ist ja auch interessant. Aber meine Aktivitäten an der Hochschule möchte ich auf Forschung und Lehre beschränken. Ich denke auch, daß es vielen Frauen hier genauso geht, z.B.

den Doktorandinnen.

Es ist aber wichtig, daß jede Frau weiß, daß es das Frauenbüro gibt, und man hier für seine Probleme eine Anlaufstelle hat. Schon allein dieser Faktor ist ausschlaggebend, ob man sich jetzt engagiert oder nicht. Es ist schon beruhigend.

Heike Rudolph Studentin, FB 4 freie Journalistin

Wie sieht in Ihrem Arbeitsbereich die Relation zwischen Frauen und Männern aus?

- a) Laut Immatrikulationsstatistik studieren deutlich weniger Männer als Frauen die auch von mir gewählten Studienfächer (Germanistik/Allgemeine Literaturwissenschaft).
- b) Im Arbeitsbereich (Pressewesen) sind Frauen und Männer mittlerweile in vielen Redaktionen gleich stark vertreten. Es wäre böswillig, männlichen Kollegen zu unterstellen, sie wären nur deshalb bereitwillig beiseitegerückt, weil die Lebenserwartung schreibender Menschen streßbedingt kürzer ist als im statistischen

Durchschnitt. In den höheren Positionen der Medien polstern sich nach wie vor Männer gegenseitig die Throne aus.

Wie haben Sie bisher Ihre Lebensplanung gestaltet?

Ich habe zunächst instinktiv getan, was mir heute, im Rückblick, von Ausnahmen abgesehen, gut und richtig erscheint. Um auch nach dem Abitur "lesen und schreiben" zu können, wählte ich die entsprechenden Studienfächer. Und um das Studium bezahlen zu können, den passenden Beruf.

Was waren Hemmnisse?

Geldmangel, er hat vieles hinausgezögert.

Was waren Chancen?

Geldmangel. Ohne Geld muß man weniger taktische Rücksichten nehmen. Ich kenne aber auch Leute, die genau das Gegenteil behaupten.

Wie sieht Ihre Zukunftsplanung aus?

Lesen und schreiben.

Wie stehen Sie persönlich zur Frauenförderung?

Wer lange Zeit ohne einsehbaren Grund benachteiligt worden ist, der verdient für eine angemessene Übergangszeit auch grundsätzliche Förderung.

Könnte die Hochschule etwas tun, um Ihre persönliche (Berufs- und Studien-)situation zu

verbessern?

Ja, und in dem begrenzten Studienbereich, den ich überschauen kann, haben erfreulicherweise mehr und mehr Professoren erkannt, daß man keinen Qualitätseinbruch erleiden muß, wenn man auch Frauen berufliche Chancen gönnt. Ich bilde mir ein, auf den Gesichtern dieser Männer keinen unzufriedeneren Ausdruck festzustellen als in den Mienen jener, die die Weitergabe ihres Wissensund Erfahrungsvorsprungs konsequent in der Form männlicher "Erbfolge" regeln.

Was können Sie sich vorstellen, was Sie für Frauen an der Hochschule tun können?

Auch ohne entsprechende Erfahrung bei der Heilsarmee bin ich zu dem entmutigenden Schluß gelangt, daß gutgemeinte Ratschläge und Hilfe oft so unerwünscht sind wie Pickel oder die Mahnung vom Finanzamt. Trotzdem: Für Frauen an der Hochschule tue ich, was ich auch für Männer an der Hochschule tue: ihnen Mut machen, selbstkritisch auf die eigenen Fähigkeiten zu vertrauen und fachliche Ausbildung auch als Ausbildung zu einem selbstbehaupteten Leben mit anderen, aber nicht nur für andere zu begreifen.

Löst Frauenförderung in der Institution Hochschule Angst aus?

Ein kratziges Unbehagen bei Frauen, die umfassende Konformität für ein konstitutives Element ihres beruflichen Fortkommens halten und nun fürchten, sie müß-

ten sich wider Willen für etwas engagieren, dessen Nutzen sie zwar gern für sich reklamieren würden, dessen Ärger ihnen aber schrecklich unangenehm ist.

Eine vage Angst löst das Wort "Frauenförderung" eher bei Männern aus. Sie sprechen nicht gern offen darüber, was ich auf ihr Taktgefühl und ihre hochentwikkelte Leidensfähigkeit zurückführe. Wir Frauen sind die letzten, die das nicht verstehen würden. Ich denke, wir vergeben uns nichts, wenn wir diesen tapferen Freunden mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln über die Klippe "Frauenförderung" hinweghelfen und so dazu beitragen, die edelste, aber leider verschüttete Männertugend wieder freizulegen, die da heißt: Geben ist seliger denn nehmen.



Monika Schiffgen stellv. Personalratsvorsitzende des PR NiWiss

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsbereich weniger Männer sind?

Im Personalrat ist das Verhältnis von Männern und Frauen ausgeglichen. Die Beamten und Beamtinnen werden von

Männern, die Arbeiter und zwei Arbeiterinnen von einer Frau und einem Mann und die Angestellten von vier Frauen und drei Männern vertreten. Insgesamt betreuen wir ca. 700 Kollegen Kolleginnen. Ich denke, das Verhältnis ist deshalb so ausgeglichen, weil meine Vorgängerin schon viel Vorarbeit in Sachen Frauenpolitik geleistet hat. So hat sie sich z.B. immer dafür eingesetzt, daß bei der Aufstellung der Listen zur Personalratswahl das Verhältnis der Geschlechter zueinander ausgewogen war. Darüber hinaus hat die ÖTV, über die wir hier im PR sind, den Beschluß gefaßt, die Wahllisten im Reißverschlußverfahren aufzustellen. Wir haben uns bemüht, es hier genau so zu machen, was uns nicht immer gelungen ist, aber so ungefähr.

Wie haben Sie Ihre Lebensplanung gestaltet?

Die Realschule habe ich zunächst ohne Abschluß verlassen. Nach meiner Lehre als Groß- und Außenhandelskauffrau habe ich dann wieder Lust am Lernen bekommen und mein Abitur nachgemacht. Danach habe ich angefangen, Lehramt zu studieren, was ich aber nach 5 Semestern aufhörte, da ich keine Zukunftsperspektive sah. Ich bin dann 1983 im Schreib- und Bürodienst in der Hochschule eingestellt worden und 2 Jahre später in eine Sachbearbeiterposition gekommen.

Über die Gewerkschaftsarbeit bin ich dann in die Hochschulpolitik eingestiegen und habe für Gremien wie Senat und Konvent kandidiert. Mit dem Personalrat hatte ich über die ÖTV ebenfalls ständigen Kontakt. Ja, so bin ich langsam in die Sache reingewachsen, und als meine Vorgängerin die Hochschule verließ, habe ich mich für diese Aufgabe zur Wahl gestellt.

Was waren Hemmnisse?

Für mich war klar, Ausbildung ist eine wichtige Sache, und nachdem ich die Schule verlassen hatte, fing es auch an, mir Spaß zu machen. Nach der Lehre wollte ich auf keinen Fall auf einem Sachbearbeiterposten mein Leben lang die gleiche Arbeit machen. Da ich weder Kinder noch pflegebedürftige Eltern habe, die ich versorgen müßte, konnte ich meinen Schwerpunkt immer auf Weiterbildung legen. So gesehen, gab es keine Hemmnissse.

Wie sieht Ihre Zukunftsplanung aus?

Ich habe mir vorgenommen, wenn ich weiter gewählt werde, diese Arbeit im PR auf jeden Fall noch mehrere Jahre fortzuführen. Darüber hinaus habe ich mich für eine Fortbildung Verwaltungsfachwirtin angemeldet, die erstmals für Landesbedienstete angeboten wird. Sie beginnt im September, aber selbst wenn ich die Aufnahmeprüfung bestehen sollte, ist nicht sicher, daß ich auch teilnehmen kann, da es viele Bewerbungen gab. Ich hoffe aber, daß es klappt, wenn nicht im Herbst, dann später.

Wie stehen Sie persönlich zur Frauenförderung?

Sie ist auf jeden Fall wichtig. Was ich dazu beitragen kann, werde ich auch weiterhin machen.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich ist Frauenförderung sicher nicht so ein Thema wie im wissenschaftlichen Bereich. Mir ist nicht bekannt, daß z.B. ein Mann einer Frau bei einer Stellenbesetzung vorgezogen wurde.

Ein Problem hingegen sehe ich in dem Verhältnis von Vorgesetzten und ihren Mitarbeiterinnen. Da liegt einiges im argen. In der Verwaltung nicht - ist mir zumindest nicht bekannt, aber in den Lehrgebieten. Da habe ich schon einiges gehört, z.B. daß einige Sekretärinnen wie Menschen zweiter Klasse behandelt werden. Ich denke aber, daß es sehr sehr schwer ist, da etwas zu verbessern, denn an die Professoren kommt man irgendwie nicht heran.

Können denn alle Frauen mit dem Begriff der Frauenförderung etwas anfangen?

Das ist unterschiedlich. Das ist schwierig zu beantworten. Die Frauen, die ich betreue, halten es für eine Selbstverständlichkeit, daß es uns gibt, daß wir unsere Arbeit machen und daß wir keine Menschen zweiter Klasse sind. Ich kann mir jedoch vorstellen, daß der Zugang zum Thema Frauenförderung erschwert wird, sobald es auf einer eher theoretischen Ebene diskutiert wird.

Könnte die Hochschule etwas tun, um Ihre persönliche Berufssituation zu verbessern?

Nein, ich bin momentan mit meiner

Situation zufrieden.

Was können Sie sich vorstellen, was Sie für Frauen an der Hochschule tun können?

Wenn ich höre, daß eine Frau unzufrieden ist an ihrem Arbeitsplatz, versuche ich, auf ihre persönlichen Belange einzugehen und da irgendwie einzuhaken, z.B. indem ich schaue, ob und welche Fortbildungsmöglichkeiten es für sie gibt. Ich kann über Weiterbildungsprogramme informieren.

Das Problem bei diesen Programmen ist allerdings die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es sind zumeist Halbtagskräfte in der Verwaltung und in den Fachbereichen beschäftigt, die ihre Familie und Kinder noch zu Hause versorgen müssen. Ich habe zum Glück einen Partner, der mich immer unterstützt hat. Das trifft nicht unbedingt auf alle Frauen zu.

Löst Frauenförderung in der Institution Hochschule Angst aus?

Also bei mir nicht. Bei Männern könnte ich mir vorstellen: ja. Im Grunde genommen müssen Männer durch Frauenförderung etwas abgeben, und es gibt niemand so schnell etwas ab. So gesehen, muß Frauenförderung zwangsläufig bei einigen Männern Angst auslösen.



Prof. Dr.
Silke SchlosserHaupt
FB 7, Mathematik

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitskreis weniger Frauen als Männer sind?

Für mich liegt das Problem nicht im Beruf, sondern darin, bei der Kombination von Beruf mit Familie eine Lösung zu finden, die für alle Seiten akzeptabel ist. Und "akzeptabel" ist da relativ wenig, man möchte ja sogar eine "gute" Lösung! Sie zu finden, ist nicht leicht, denn zu wenig ist auf diesem Gebiet gesellschaftlich etabliert und auch akzeptiert.

Es gibt z.B. kaum Teilzeitstellen in der Industrie. Wer Mathematik im Diplomstudiengang studiert, kann dies nicht ohne weiteres mit einer Familienplanung verbinden. Den Frauen fehlen auch hier die entsprechenden Vorbilder, mir ging es früher selbst so. Mittlerweile kenne ich einige Frauen, die anspruchsvolle akademische Berufe mit der Familie vereinbaren. Ich denke, je mehr Frauen hier Vorbild geben, desto weniger abschrekkend ist ein solcher Versuch für die nachrückende Generation. Aber noch ist es ja tatsächlich nicht unproblematisch, eine berufstätige Mutter zu sein

Wie haben Sie bisher Ihre Lebensplanung

gestaltet?

Mein Vater war Mathematiker, Fachhochschullehrer, und für mich war schon sehr früh klar, daß ich Mathematik studieren und selbst Fachhochschullehrerin werden wollte. Mein Vater hat mir damals davon abgeraten, weil er der Ansicht war, die Mathematik wäre familienfeindlich. Ich habe mich trotzdem entschlossen, Mathematik (und u. a. Datenverarbeitung, denn den Begriff "Informatik" gab es noch nicht) an der FU in Berlin zu studieren. Da ich keine Möglichkeit sah, mein Berufsziel zu erreichen und gleichzeitig Kinder zu haben, kam "Familie" in meiner Lebensplanung nicht vor; es fehlte mir da ein Vorbild. Ich kannte nur berufstätige Frauen ohne Kinder oder andererseits Frauen mit Kindern, die entweder speziell Lehrerinnen waren oder über Jahre - u. U. für immer - aus ihrem Beruf ausschieden.

Im Studium und auch danach hatte ich als Frau keine Probleme. Ich bekam zunächst eine halb bezahlte Stelle am Rechenzentrum der Uni Münster und später in Bochum. In Dortmund - das war zu der Zeit eine Neugründung - fand ich ebenfalls problemlos eine volle Assistentenstelle im Fachbereich Mathematik; dort habe ich dann promoviert. Etwa zu der Zeit wechselte mein Doktorvater an die Fernuni Hagen. Ich hätte mitgehen können, aber mir war klar, daß ich mich in der Aufbauphase, in der die Fernuni sich damals befand, nicht gut würde habilitieren können, und ich hatte auch nicht die Lust dazu, Ich hatte wieder meinen Vater vor Augen: promoviert,

aber nicht habilitiert, dafür ein exzellenter Praktiker und ein sehr guter Didaktiker dazu. Mein Vater war immer ein Vorbild für mich.

Für die Berufung an eine Fachhochschullehrerstelle ist mehrfährige Praxiserfahrung erforderlich, und somit habe ich mich damals ganz bewußt gegen eine Habilitation und für die Industrie entschieden. Ich wollte von der Theorie weg und in die Praxis, mich auch wieder mehr der Informatik zuwenden, das war damals so etwas wie eine Marktnische.

Erst als ich hier in Wuppertal mit meiner C3b-Stelle mein Berufsziel erreicht und die Anfangsschwierigkeiten überwunden hatte, habe ich - gedrängt von meinem Mann, der schon immer gerne Kinder haben wollte - über eine Familiengründung nachgedacht. Ich war damals Ende 30, als unsere Tochter geboren wurde. Wir haben eine Kinderfrau engagiert, und ich blieb voll in meinem Beruf. Aber manchmal war es schon hart, wenn die Kinderfrau die ersten Bastelsachen und die schönsten Bilder geschenkt bekam und nicht die Mama. Man zahlt für alles einen Preis.

Hatten Sie besondere Chancen oder Hemmnisse bei Ihrer Lebensplanung?

Wenn ich jemandem viel verdanke, dann ist das mein Vater, der mich in jeder Hinsicht gefördert und unterstützt hat. Ich habe auch viel Unterstützung durch meinen Mann erfahren.

Wo auch immer ich arbeitete, hatte ich das Glück, ein ausgezeichnetes Verhältnis zu meinen Kollegen aufbauen zu können. Ein gutes Arbeitsklima und die Möglichkeit, jederzeit ein fachliches oder privates Gespräch führen zu können, ist für mich sehr wichtig. Ich habe es immer als besondere Chance empfunden, eine Frau zu sein. Niemand hat mich je gehemmt. Es gibt nur ein einziges Faktum, das mich wirklich bekümmert, und das ist die Tatsache, daß mein Wohnort (Dortmund) und Wuppertal 60 km auseinanderliegen; das erschwert vieles. Daß wir nicht umziehen können, hat familiäre Gründe.

Wie sieht Ihre Zukunftsplanung aus?

Ein Dauerziel von mir ist, ein gute Hochschullehrerin zu sein. Mit den Vorlesungen, wie sie zur Zeit sind, bin ich nicht zufrieden. Ich möchte am liebsten mit modernen Medien arbeiten, nicht mit Kreide und Schwamm. Auf diesem Gebiet möchte ich mich gern engagieren, um meine Studenten optimal zu betreuen.

Ansonsten möchte hier bleiben und meinen Job gut machen.

Über Jahrzehnte habe ich die Priorität auf den Beruf gelegt; das hat sich in der letzten Zeit ein bißchen geändert. Ich werde häufig gefragt, ob ich in diesem oder jenem Gremium mitarbeiten möchte. Da sage ich jetzt schon mal öfter "nein", weil ich inzwischen der Meinung bin, daß ich die Zeit sinnvoller mit meiner zehnjährigen Tochter verbringen kann. Früher habe ich nicht "nein" gesagt aus Angst, den Männern könnte es leid tun, eine Frau berufen zu haben. Ich wollte mich nicht heraus-

reden damit, daß ich eine Familie habe. Am Anfang habe ich immer alles gemacht. Anläßlich des Todes meines Vaters vor 6 Jahren habe ich angefangen umzudenken; den letzten Anstoß habe ich vor 3 Jahren bekommen, als ich vor lauter Zerissenheit und Anspannung Asthma bekommen habe. Seither verlagere ich die Prioritäten ein bißchen mehr auf mich und meine Familie.

Wie stehen Sie persönlich zur Frauenförderung?

Ich habe ein gespaltenes Verhältnis dazu. Als Mathematikerin betone ich die ratio und finde, es sollte nur sachlich fundierte Entscheidungen geben. Frauen sollten weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Ich würde es als schlechte Frauenförderung empfinden, wenn in einem Berufungsverfahren eine Frau bevorzugt würde, die nicht so gut ist wie die konkurrierenden Männer.

Das Hauptproblem der Frauen liegt in der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier sollte man gezielt eingreifen. Man könnte z.B. mehr Graduierten-Stipendien speziell für Frauen einrichten, damit Frauen schneller promovieren könnnen. Auf Assistentenstellen - die es ohnehin zu wenig gibt - müssen die Betreffenden auch viel für den Fachbereich arbeiten, bei Stipendiatinnen entfiele dieser Zeitaufwand. Die Frauen wären also schneller fertig und gewännen so Zeit für ihre Familienplanung. Das gleiche gilt auch für die Habilitationen. Außerdem müßte man viel mehr Teilzeitstellen (auch für Männer natürlich) anbieten oder Job-sharing

unterstützen. Wenn das unter Frauenförderung zu verstehen ist, bin ich dafür.

Könnte der Fachbereich oder die Hochschule etwas tun, um Ihre persönliche Berufssituation zu verbessern?

Parkplätze sind ein Punkt! Ich parke höchst ungern im Uniparkhaus. Bei mir kann es auch spät werden, da ist es richtig unheimlich, allein durch die leeren Flure und Treppenhäuser zu gehen. Ich parke also außerhalb und verärgere dadurch die Anwohner.

Ansonsten sehe ich nichts frauenspezifisches, was für mich getan werden könnte. Was wir prinzipiell alle benötigen, sind mehr Mitarbeiter und Hilfskräfte. Abgesehen davon finde ich die Arbeitsbedingungen hier in der Wuppertaler Mathematik sehr gut.

Können Sie sich vorstellen, daß Sie persönlich irgendetwas für Frauen an dieser Hochschule tun könnten?

Als berufstätige Mutter kann ich allen Frauen nur Mut machen, ihren eigenen Weg zu suchen und durchzusetzen. Ich werde nach Kräften versuchen, mich auch weiterhin für begabte Studentinnen und Diplomandinnen einzusetzen.

Löst Frauenförderung in der Institution Hochschule Angst aus?

Ja, sogar bei mir selbst löst dieses Wort Angst aus, weil ich nicht weiß, wie es definiert ist. Ich reagiere allergisch auf die "feministische Diskussion". Ich fürchte, daß Frauenförderung etwas mit Proporz zu tun hat, mit der Quotenfrau also. Ich wünschte, der Begriff wäre klar definiert und beträfe die eben schon besprochenen Punkte wie Stipendien, Job-sharing oder auch die Parkplätze. Solche Ziele würde ich sofort unterstützen und alle Kollegen sicher ebenfalls. Sobald es auf eine einseitige Bevorzugung von Frauen hinausläuft, würde dies das Arbeitsklima verschlechtern. Die Grenze ist für mich da erreicht, wo bei zwei gleich qualifizierten Bewerbern die Frau den Zuschlag bekommt; über diese Grenze hinauszugehen wäre kontraproduktiv.



Prof. Dr.
Mechthild von
SchoenebeckReiß
FB 5
Musikpädagogik

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsbereich weniger Frauen sind?

Im Fach Musik in Wuppertal sind derzeit gleich viele Männer und Frauen in der Lehre tätig. Wir bilden Lehrer aus und haben daher traditionell mehr Studentinnen. Frauen entscheiden sich oft für das Lehramt, weil sie dort sozial abgesichert sind. Auch Familienpflichten

lassen sich mit der Schule leichter verbinden als mit anderen Tätigkeiten, z.B. als freie Musikerinnen oder Künstlerinnen.

Wie haben Sie Ihre Lebensplanung gestaltet?

Von einem Mädchengymnasium kommend, wo es immer hieß, "Lehrerin könnt Ihr immer noch werden", bin ich erst mal Grund- und Hauptschullehrerin geworden, allerdings auch aus sozialem Engagement.

Dann war ich zwei Jahre an einer Hauptschule tätig. Nebenher habe ich immer auch Musik gemacht, z.B. als Organistin.

Die Praxis der Schule fand ich sehr unbefriedigend. Deshalb habe ich nach zwei Jahren Schuldienst meine Stelle gekündigt, um mich in das Abenteuer Zweitstudium zu stürzen.

Was waren Hemmnisse?

Keine! Ich wollte aus der Schule "raus", mehr lernen, mich weiterentwickeln.

Ich war Lehrerin an einer ehemaligen Jungenschule mit überwiegend männlichen Lehrern. Schon vor 20 Jahren gab es schlimme Gewalttätigkeiten an Schulen. Über geschlechtsspezifische Erziehung habe ich mir damals keine Gedanken gemacht. Das war seinerzeit das geringste Problem für mich.

Was Chancen?

Ich wollte Fächer studieren, die mich interessieren: Musikwissenschaft, Pädagogik, Kunstgeschichte. Und dann weitersehen, ob man nicht die miserable Praxis von der Theorieseite her verbessern kann.

Wie sieht Ihre Zukunftsplanung aus?

Institutionell gesehen, bin ich da, wo mein Ziel war: Jetzt steht an:

- bestimmte Forschungsschwerpunkte auszubauen
- neue Schwerpunkte zu entwickeln und
- wissenschaftlichen Nachwuchs heranzuziehen.

In ganz Nordrhein-Westfalen gibt es nur noch vier oder fünf Assistentenstellen in Musikpädagogik. Das muß sich ändern.

Wie stehen Sie persönlich zur Frauenförderung?

Institutionell - da, wo Frauen unterrepräsentiert sind, - muß man etwas tun. Da halte ich die angelaufenen Programme zur Frauenförderung für sehr gut.

Eigentlich geht Frauenförderung viel früher los, nämlich bei der Erziehung. Im Moment muß man feststellen, daß altes Rollendenken wieder auf dem Vormarsch ist.

Im Grunde spielt das Geschlecht nur in bestimmten Lebenssituationen eine Rolle. Ansonsten können Männer und Frauen absolut die gleiche Arbeit leisten. In der Schule bringen die Mädchen in der Regel bessere Leistungen als die Jungen; trotzdem ergreifen sie dann weniger anspruchsvolle Berufe als Männer, machen seltener Karriere. Man sollte mal erforschen, wann das Selbstvertrauen, die positive Selbsteinschätzung von Mädchen gebrochen werden.

Ich denke, daß wir an der Uni die gleichen Chancen haben, den Studentinnen Selbstbewußtsein zu vermitteln, weil wir sie in einem aufnahmefähigen Alter beeinflussen können.

Wenn man Mädchen dazu bringt, daß sie sich etwas mehr zutrauen, dann ist in Zukunft eine besondere Frauenförderung nicht mehr nötig. Sie müssen eine "Stehauf-Frauchen-Mentalität" entwickeln und sich nicht mehr einschüchtern lassen.

Könnte die Hochschule etwas tun, um Ihre persönliche Berufssituation zu verbessern?

Zunächst muß das Ministerium mehr Geld in die Hochschulen investieren. Auch die lehrerausbildenden Fächer müssen materiell und personell besser ausgestattet werden. Vor allen Dingen müssen Nachwuchsstellen her.

Was können Sie sich vorstellen, was Sie für Frauen an der Hochschule tun können?

Ich versuche, Frauen in ihrem Selbstwertgefühl jzu bestärken: ihnen Mut zu machen. Aber das heißt nicht, daß ich nicht
auch etwas von meinen Studenten und
Studentinnen verlange. Man kann sich ja
nur an einer Sache richtig entwickeln
und nicht durch ständige Nabelschau.
Jemanden fördern heißt ja nicht, ihm/ihr
eine Vergünstigung zu gewähren, ohne
jede Gegenleistung. Die Qualität, die

Leistung, die Kompetenz müssen den Ausschlag geben. Und die kann man fördern, u. a. durch gute Lehre.

Löst Frauenfördrung in der Institution Hochschule Angst aus?

Es könnte sein, daß sich Männer bedroht fühlen, weil sich so viele kompetente Frauen zu Wort melden.

Angst löst vielleicht auch die Tatsache aus, daß Frauen heute Dinge für sich fordern, was früher 'seltener geschah. Diese Angst läßt sich nur durch Zusammenarbeit überwinden, d.h., daß sich Männer mit den Meinungen von Frauen differenziert auseinandersetzen müssen. Manchmal denke ich, daß Männer sich, wenn Frauen zugegen sind, an andere Umgangsformen gewöhnen müssen. Sie fürchten vielleicht auch den anderen Führungsstil von Frauen, weil sie hier mehr soziale Kompetenz zeigen müssen. Fachliche Konkurrenz von einer Frau ist sicherlich auch von einigen Männern nur schwer zu ertragen.



Prof. Dr. Renate Wald FB 1, Soziologie Prof. i.R.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsbereich so viele Männer sind?

Der Hochschullehrerberuf gehört zu den typischen Kern-Männerberufen, bei denen es besonders schwer für Frauen ist, reinzukommen. Die Ergebnisse der Berufsund Arbeitssoziologie zeigen, daß es einen Trend zur Segration in Frauen- und Männerberufe gibt.

Der Fachbereich Gesellschaftswissenschaften, aus dem ich komme, spiegelt das. Die Schwierigkeiten bestehen im Zugang zu der Position als Hochschullehrerin, nicht dann, wenn man die Position erst mal innehat. In Berufungskommissionen spielen Mehrheitsfindungsprozesse, Zusammensetzung der Gremien, Gruppenablaufprozesse, Kleingruppen- und Interaktionsprozesse eine Rolle. Wenn man Bewerberinnen kennt, haben sie eine größere Chance. Untersuchungen haben auch gezeigt, daß Frauen in Bereichen zunehmen, in denen pädagogische Funktionen zunehmen. Hochschullehrerinnen sind für gute Beurteilungen in der Lehre bekannt. In Berufungskommissionen spielen aber pädagogische Fähigkeiten gegenüber Veröffentlichungen kaum eine Rolle.

Wenn Sie auf Ihr Berufsleben zurückschauen, welche Chancen und Hemmnisse sehen Sie da?

Ich hatte beim Zugang zur Hochschule bessere Chancen, weil man mich von früher kannte, Ich habe mein Diplom in Volkswirtschaft in Bonn gemacht und in Köln promoviert. Parallel habe ich als nebenamtliche Lehrerin an einer kaufmännischen Schule unterrichtet. Danach habe ich an der evangelischen höheren Fachschule für Sozialarbeit, der weltweit drittältesten Ausbildungsstätte für Frauen in der Sozialarbeit, Soziologie gelehrt. Ich habe mit einem Lehrauftrag an der hiesigen Hochschule begonnen und dann eine akademische Ratsstelle gehabt. In Münster habe ich mich an der PH habilitiert und habe dort kurzfristig Lehraufträge wahrgenommen. Parallel habe ich immer, seit meiner Diplomarbeit, Forschungen auf dem Gebiet der Arbeitsund Industriesoziologie, insbesondere der Frauenerwerbsarbeit betrieben. Von Münster aus bin ich dann an die Bergische Universität - Gesamthochschule Wuppertal beruten worden. Weil man mich von früher her kannte, hatte ich bessere Chancen. Wichtig war sicher auch, daß eine Frau als Wissenschaftlerin in der Berufungskommission war.

Zentral war für mich meine soziologische Neugier, die mich bis heute motiviert. Den Spaß an der Soziologie hat mir René König beigebracht; mich in der Entwicklung meiner Fähigkeiten gefördert haben Martha Moers und Gerhard Wurzbacher. Ich selber habe immer sehr gerne mit jungen Erwachsenen gearbeitet und insbesondere junge Frauen in der Entwicklung ihrer Fähigkeiten gefördert.

In meiner Position als Hochschullehrerin habe ich keine geschlechtsspezifischen Schwierigkeiten gehabt, lediglich allgemeine Querelen erlebt um Ausstattung, Hilfskräfte u.ä..

Nach meiner Pensionierung bin ich drei Semester in Magdeburg als einzige Soziologin gewesen, die den Übergang einer Marxismus-Leninismus-Sektion in ein Institut für Sozialwissenschaften in Gründung vor Ort erlebt hat. Zur Zeit sitze ich an einem Text "Kindheit, die sich wendet", der Aufbereitung einer vergleichenden empirischen Untersuchung.

Wie stehen Sie persönlich zur Frauenförderung?

In den Sozialwissenschaften sind Frauen im Studium relativ frühzeitig beteiligt gewesen, was sich auch in Lehre und Forschung niederschlagen muß. Ob Quotierung der richtige Weg ist, kann ich nicht sagen. Ich könnte mir vorstellen, daß es Chancen von Frauen verbessern könnte, wenn sie "breit" ausgewiesen sind. Sie sollten gut in Allgemeiner Soziologie und den Methoden quantitativer und qualitativer Sozialforschung versiert sein und Spezialthemen, wie z.B. Frauenthemen auf dieser Grundlage angehen. Beim Berufseintritt greifen die allgemeinen Mechanismen, d.h., wenn genügend männliche Bewerber da sind wie im Augenblick bezüglich des Anstrebens einer Hochschulkarriere, dann ist es für Frauen besonders schwer.

Welches waren in der Vergangenheit Ihre Strategien, Frauen zu fördern, und was könnte man darüber hinaus machen?

Meine persönliche Strategie ist gewesen, mit Frauen zusammen zu arbeiten, wobei ich die Arbeitsqualifikation von Frauen sehr hoch schätze, z.B. bezüglich der Zuverlässigkeit. Für Frauen in den Sozialwissenschaften ist der Berufseinstieg außerordentlich schwer. Zur Förderung von Frauen in der wissenschaftlichen Karriere sollten sie als wissenschaftliche Hilfskräfte und Assistentinnen eingestellt werden. Man könnte z.B. Noten als Auswahlkriterium heranziehen.

Löst Frauenförderung in der Hochschule Angst aus?

... Menschen sind überail verletzliche Wesen.



Isa Wendler
Bibliotheksangestellte
Fachbibliothek
Mathematik

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsbereich weniger Männer sind?

Ich führe es darauf zurück, daß es im besten Sinne ein guter Frauenberuf ist mit der negativen Eigenschaft, daß die meisten Stellen zu gering bezahlt werden. Man kann also das typishe Klischee nehmen, mit der Bezahlung kann man keine Familie ernähren. Bei den besser bezahlten Posten sieht es wieder anders aus. Anscheinend ist es auch so, daß sich von vornherein weniger Männer für die Ausbildung interessieren; es sei denn für eine Ausbildung, in der sie Leitungsfunktionen übernehmen können.

Wie haben Sie bisher Ihre Lebensplanung gestaltet?

Ich habe mich schon immer für Bücher interessiert. Ich hatte immer eine Bibliothek als Arbeitsfeld im Auge, allerdings früher die Stadtbibliothek. Nach der Schule habe ich aber zuerst eine Buchhändlerinnenlehre gemacht. Da die Unibibliothek am Ende meiner Lehre gerade im Entstehen war, habe ich mich dort auch wegen der besseren Bezahlung

und Arbeitszeit beworben.

Ich bin jetzt seit knapp 18 Jahren da und habe es nicht bereut. Ich denke, daß ich bis zu meinem Rentenalter gern dort weiterarbeiten werde, zumal ich mir auch die Entwicklung der Unibibliothek in technischer Hinsicht für die Zukunft recht interessant vorstelle. Es ist immer wieder spannend.

Was waren Hemmnisse?

Das größte Hemmnis ist und war sicher meine Ausbildung und daß ich nicht rechtzeitig die Weichen für meine Fortbildung oder Weiterqualifizierung gestellt habe.

Was waren Chancen?

Chancen sehe ich nur noch, wenn der BAT (Bundesangestelltentarif) für Bibliotheken geändert wird. Ansonsten sehe ich keine Chancen.

Wie stehen Sie persönlich zur Frauenförderung?

Ich bejahe die Frauenförderung, weil ich denke, daß viele Frauen schon von ihrer Erziehung her benachteiligt werden. Frauen erfahren nicht so viel Unterstützung und können sich oft nicht so entfalten wie Männer. Die Strukturen in Familie, Schule und Gesellschaft sind oft nicht auf Gleichberechtigung ausgerichtet. Deswegen möchte ich den Männern nichts wegnehmen, aber den Frauen die Chancen geben, daß sie genau so gut oder so schlecht sind wie Männer.

Was können Sie sich vorstellen, was Sie für die

Frauen an der Hochschule tun können?

Ich versuche, im Bereich meiner Möglichkeiten eine angenehme und freundliche
Atmosphäre herzustellen und jede Hilfestellung zu geben, die ich kann. Für die
nächste Senatsfrauenkommissionszeit, die
ab Oktober 1993 beginnt, werde ich
mich zur Wahl stellen, damit ich aktiv gemeinsam mit anderen Frauen für die Verbesserung der Situation von Frauen an
unserer Hochschule mitarbeiten kann.

Löst Frauenförderung in der Institution Hochschule Angst aus?

Ja, ich denke, daß viele Männer wirklich das Gefühl haben, ihnen würde etwas weggenommen; vielleicht Macht, vielleicht aber auch ihr Selbstbewußtsein als Mann. Bei den Wissenschaftlern könnte ich mir vorstellen, daß sie Sorgen um eine sogenannte "Verflachung" der Wissenschaft haben.

Ich stelle mir ein Lösung so vor, daß man keine harten "Männerkriterien" und keine weichen "Frauenkriterien" ansetzt, sondern zu gemeinsamen Kriterien kommt.



Prof. Dr.
Gerda Zellentin
FB 1,
Politikwissenschaft

Worauf führen Sie es zuruck, daß in Ihrem Arbeitsbereich sehr viel mehr Männer sind?

Der Anteil der Frauen an den Lehrenden (C2 - C4) in der Politikwissenschaft beträgt rd. 5 %. Ich bin 1971 berufen worden, meines Wissens als erste C4-Professorin für Politikwissenschaft in der Bundesrepublik. Die geringe Anzahl Frauen ist auf verschiedene Barrieren zurückzuführen: in haltliche, die sich aus der Politikwissenschaft selber erklären lassen und strukturelle aus der Organisation des Wissenschaftsbetriebs.

Politikwissenschaft ist befaßt mit den öffentlichen hoheitlichen Bereichen und Funktionen des Staates, mit Macht- und Herrschaftsformen, die weltweit Männerbastionen darstellen. Politische Regeln und Verfahren spiegeln das Ethos der von Männern beherrschten Welt und die reflektierende politische Wissenschaft hat eben mit allerlei Strategien der (gewaltfreien und gewaltsamen) Durchsetzung gegen Widerstand zu tun. Derartige Verhaltensweisen machen Frauen offenbar Unbehagen bei der Vorstellung, sie

müßten sich ihr ganzes Berufsleben damit befassen. Unter den 'zig Bewerbern für Assistentenstellen in meinem Fach waren in den vergangenen 20 Jahren höchsten drei oder vier Frauen, ausgebildet in den psychologisch-soziologischen Randgebieten der Politikwissenschaft, weniger in ihren harten Kernbereichen.

Neben den inhaltlichen Barrieren sind es insbesondere strukturelle Barrieren, die den geringen Anteil von Frauen in der Politikwissenschaft bedingen: Zunächst die ministerielle Kapazitätsreduzierung in den Sozialwissenschaften der letzten Jahre, die natürlich den Wettbewerbsdruck erhöht hat.

Wenig förderlich ist auch die in Deutschland übliche dreifache Qualifizierung - Diplom, Promotion, Habilitation -, durch die sich die Benachteiligung von Frauen potenziert, insbesondere deshalb, weil immer wieder um Stellen gerungen werden muß und diese Karrierekämpfe in die Zeit fallen, in der Frauen ihre Familie planen.

Die wissenschaftliche Qualifizierung umfaßt in der Regel einen Zeitraum von 10-15 Jahren. Frauen stehen eigentlich vor der Alternative Wissenschaft oder Familie, eine entsprechende Wahl wird Männern nicht abverlangt.

Was hat Sie bewogen, sich dieser Wissenschaft zuzuwenden?

Meine erste wissenschaftliche Stellung hatte ich beim UNESCO-Institute for Social Science, wo ich (der Abt. von Alva Myrdal in der Pariser Zentrale zugeordnet) nach dem Motto der UNESCO "Der Krieg beginnt in den Köpfen der Menschen" über die Mittel und Wege zum Abbau von Gewalt in den internationalen Beziehungen zu arbeiten anfing.

Auf das Geschlechterverhältnis als Machtverhältnis bin ich erst in den 80er Jahren anläßlich entsprechender Auseinandersetzungen im FB1 gestoßen. Es scheint mir dringend notwendig zu sein, die herrschende Politik- und Staatswissenschaft, die seit Jahrhunderten paradigmatisch in Geschlechterneutralität befangen ist, über ihren männlichen Bias aufzuklären.

Ist Ihnen selber Diskriminierung begegnet?

Bei meiner Habilitation wurden mir von einer Seite Steine in den Weg gelegt mit der Bemerkung, Frauen bräuchten durchschnittlich 11 Jahre. Ich hatte sie früher geplant und mußte mir dementsprechend in der Fakultät Unterstützung beschaffen.

Sie sind also politisch vorgegangen? Würden Sie sagen, daß das für eine Karriere von Frauen wichtig ist?

Unbedingt. Frauen müssen ein Bewußtsein dafür entwickeln, daß es entscheidend darauf ankommt, sich um Koalitionen zu bemühen und um Kompromisse zu ringen. Bei der Karriereplanung und beratung sollten Frauen, die es geschaft haben, den Nachwuchswissenschaftlerinnen dieses politische Vorgehen erklären. Ich bin von vielen Frauen ge-

fördert worden; eine begabte junge Wissenschaftlerin wird auch heute sicher mit dieser informellen Förderung durch Frauen rechnen können.

Was könnten Sie für Frauen an der Hochschule tun?

Ich begreife die Politikwissenschaft als Emanzipationswissenschaft, geeignet, über Macht und Herrschaft aufzuklären, wie sie gebildet und abgebaut werden können. Ich versuche, zur politischen Bewußtseinsbildung beizutragen, Studentinnen und Studenten zur Kritik an Abhängigkeitsverhältnissen jeder Art zu bewegen.

Was halten Sie von Frauenförderung?

Wenn man die offizielle Frauenförderung und ihre Ergebnisse (ibs. in FB1) ansieht, drängt sich die Idee auf, daß sie ein Paradebeispiel symbolischer Politik ist, eine Alibigesetzgebung, die das erklärte Ziel, nämlich, daß "die für die Frauen bestehenden Nachteile beseitig werden" (§3,2 WissHG), gerade nicht verwirklicht. Denn außer dem löblichen Vorsatz sind die Mittel und Wege zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen geradezu kontraproduktiv, weil die gebotenen Chancen gar nicht wahrgenommen werden können. Die derzeitige Frauenförderung in der Hochschule bewirkt eher eine Sensibilisierung gegen Frauen.

Nehmen Sie z.B. die Institutionalisierung der Frauenförderung, speziell die Frauenbeauftragte. Die materielle Ausstattung ist zwar notwendig, aber sie bedeutet auch Einbindung in den Apparat. In der Verbindung mit der halblahmen Frauenbeauftragten, der gewissermaßen die Flügel beschnitten sind, kann sich nichts grundlegend Neues entwickeln. Als diejenige, die Kontrolle über die Verfahren der Gleichstellung ausüben soll, bräuchte die Frauenbeauftragte Unabhängigkeit und Autorität, beruhend auf Status und wissenschaftlicher Qualifikation, die denen der zu Kontrollierenden gleichgestellt wären.

Besonders in den Berufungsverfahren zeigt sich das Unvermögen einer Frauenbeauftragten, die auf die reine Verfahrenskontrolle beschränkt ist.

Die Regelung, alle einschlägig qualifizierten Bewerberinnen um eine Professur zum Vortrag einzuladen, ist prinzipiell richtig. Allerdings wird die Frauenbeauftragte in der entscheidenden Diskussion über die kontroversen Qualifikationskriterien mögliche wissenschaftlich sublimierte Abwehr- und Ausgrenzungsmechanismen gegen Frauen kaum durchschauen und zur Sprache bringen können, wenn sie nicht ihrerseits über gleiche Qualifikation und gleichen Status verfügt. Die Funktion der Frauenbeauftragten würde außerdem verfehlt, wollte man sie durch Bindung an die Schweigepflicht disziplinieren und daran hindern, die Ungeheuerlichkeiten, die sich in Berufungsverfahren ereignen können, öffentich zu machen. Ohne die Öffentlichkeit verändert sich nichts.

Wir dürfen nie vergessen und müssen es den Jüngeren immer wieder ins Bewußtsein rufen, daß den Frauen in Deutschland das Universitätsstudium bis 1908 verboten war, daß sie sich erst ab 1921 habilitieren durften. Jeder Fortschritt in der Gleichberechtigung der Frauen in der Hochschule mußte gegen die Männer erkämpft werden.

Löst Frauenförderung in der Institution Hochschule Angst aus?

Nach meiner Erfahrung löst Frauenförderung bei Männern Bedrohungsvorstellungen aus. Z.T. deshalb, weil sie darüber schlecht informiert sind, z.T. spielen Neid, Konkurrenz- und Verdrängungsangst eine erhebliche Rolle. Wie anders ist zu erklären, daß die Forderung der Frauen nach Gleichberechtigung von Männern mit der Behauptung pariert wird, Frauenförderung sei verfassungswidrig. Es ist auch was dran, wenn gesagt wird, daß die Gleichstellung der Frau die Erniedrigung des Mannes repräsentiere. In der Tat ist es so, daß das Ansehen eines Berufs sinkt, wenn die Zahl der Frauen in dem Beruf steigt.

Was halten Sie von der von Mannern häufig geäußerten Befürchtung, daß die Qualitatsstandards der Wissenschaft durch Frauenförderung und Frauenforschung herabgesetzt würden?

ich erinnere mich. daß es in einem der "Männerinterviews", die Sie in Heft 6 veröffentlichten, hieß, daß das abendländische Aufklärungs- und Wissenschaftsverständnis auf der Strecke bleiben müsse, wenn es z.B. eine Technische Hochschule für Frauen gäbe. Dagegen ist mit allem Nachdruck auf den tödlichen Bankrott der männlichen

Wissenschaft hinzuweisen, die dazu beiträgt, daß unsere Erde immer weiter zerstört, immer weniger bewohnbar wird. Eine lebenserhaltende Wissenschaft ist überlebenswichtig. Frauen sollten sich mehr als bisher darum bemühen.

Interviews mit Frauen ohne Namensnennung:

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Was haben Sie als Frau in Ihrem bisherigen Leben als besonders fördernd oder hemmend erlebt? Gab es eine spezielle Förderung oder Unterstützung männlicher und auch weiblicher Kolleginnen oder waren es eher Konkurrenzsituationen, die Sie erlebt haben?

Durch eine HiWi-Stelle habe ich den Sprung in den Mittelbau gemacht. Konkurrenzsituationen kenne ich eigentlich gar nicht. Besonders förderlich war für mich, an dieser Hochschule ein paar Bezugspunkte zu haben und damit als Person anerkannt zu werden. Wichtig waren für mich auch feste Kontakte zu anderen

Studentinnen, wodurch mir bewußt wurde, daß viele Probleme - beispielsweise hinsichtlich der Kommunikationsstruktur in Seminarsituationen - nicht meine individuellen, sondern struktureller Art sind.

Worauf führen Sie es zurück, daß in Ihrem Arbeitsbereich so wenig Frauen sind?

Meiner Ansicht nach versuchen die Männer schon, kompetenten Frauen den Platz streitig zu machen. Die Funktionen im Mittelbau sind allerdings stark mit Frauen besetzt. Doch da es sich hier in den meisten Fällen um halbe Stellen handelt, ist dies nicht weiter erstaunlich, zumal Frauen ja auch in dem Ruf stehen, ein angenehmes "Betriebsklima" zu schaffen.

Dulden Ihrer Ansicht nach Männer kompetente Frauen nicht?

Das kann ich nicht so genau sagen. Ich glaube, da muß man nach den verschiedenen Statusgruppen unterscheiden. Es gab hier ein sehr krasses Beispiel, wo es um die Besetzung einer Professur ging. Da wurden eben keine kompetenten Frauen geduldet.

Für mich persönlich sehe ich an dieser Hochschule jedenfalls keine weiteren Perspektiven.

Was sind die Gründe und warum möchten Sie speziell als Frau nicht mehr an dieser Hochschule arbeiten?

Es gibt sehr viele Gründe. Einmal ist es die Art und Weise, wie Wissenschaftsbetrieben wird, nämlich möglichst weit weg vom eigenen Leben, obwohl ich sagen muß, daß ich ja aufgrund meiner eigenen Sozialisation dieses Wissenschaftsverständnis zum größten Teil mittrage. Zum anderen wird hier extrem "Mikropolitik" betrieben, wobei sehr viel "gemauschelt" wird. Das ist mir alles viel zu anstrengend. Ich habe manchmal das Gefühl, mit einer klaren Linie und Hierarchie besser umgehen zu können, als mit diesen quasi Selbstverwaltungsgremien, die sich demokratisch nennen. Der Umgang miteinander ist teilweise unerträglich.

Das heißt, die Struktur der Organisation ist Ihnen eigentlich klar, beinhaltet aber soviel andere Unklarheiten, daß Sie dort konkret nicht in Auseinandersetzung treten können?

Ja bzw. diese Spielchen durchblickt man doch irgendwann und kann sie dann auch mitspielen, und es gibt ja auch durch die Institution der Frauebeauftragten einige Möglichkeiten der Intervention. Aber ich muß sagen, das ist mir zu zeitaufwendig und kostet sehr viel Energie.

Was sind es genau für Umgangsformen, die Sie stören?

Einmal ist da die Art und Weise der wissenschaftlichen Auseinandersetzung. Mit jeder Frage wird direkt ein Co-Referat gehalten, um Kompetenz darzustellen. Es können keine "echten" Fragen gestellt werden. Und auf der anderen Seite werden die Konflikte nie wirklich ausgetragen.

Wie stehen Sie persönlich zur Frauenförderung an

dieser Hochschule?

Zunehmend ratlos. Meine Erfahrung ist, daß bestimmte Ansätze oder Ansatzpunkte wie z.B. die Mitspracherechte der Frauenbeauftragten immer wieder ausgehöhlt werden können. Manchmal habe ich das Gefühl, vielleicht ist es auch ehrlicher, wenn sie ausgehöhlt werden. Speziell in Berufungsverfahren kann die Frauenbeauftragte nur eine Alibifunktion haben. Das finde ich für alle beteiligten Frauen extrem unwürdig.

Instrumente der Frauenförderung sind letztendlich familienfördernd. Unter solidarischen Gesichtspunkten begrüße ich dies, betrifft mich im Augenblick aber nicht.

Glauben Sie, daß Frauenförderung ein Thema ist, wofür sich sehr viele Frauen einsetzen?

Nein.

Was mußte in Ihrem Arbeitsbereich passieren, damit Sie sagen wurden, ja, das halte ich fur Frauenförderung?

Wir brauchen an der Uni mehr Frauen als Leitbilder. Wir brauchen dringend Professorinnen als gestandene Wissenschaftlerinnen, die eine andere Form der Forschung und Lehre betreiben.

Glauben Sie, daß das Thema Frauenförderung an der Hochschule Angst erzeugt?

Nein, denn so nah wird sich gar nicht damit auseinandergesetzt, als daß es wirklich Angst erzeugen könnte. Es gibt schon eine gewisse Abwehr, doch die wenigsten haben den Mut, dies auch klar zu sagen. Vielleicht ist es mehr ein Desinteresse an diesem Thema. Angst kann meiner Ansicht nach nur etwas erzeugen, was sich in der Konsequenz auch verwirklichen würde und außerdem, wer die Macht hat, den tangiert es kaum und der kann damit still lächelnd über diese Fragen hinweggehen.

Nichtwissenschaftlich Angestellte

Wie lange arbeiten Sie schon an der BUGH Wuppertal?

Seit 1987.

Haben Sie vorher auch woanders gearbeitet?

Ja.

Haben Sie Familie?

Ja, Mann und Kinder.

Ist Ihre jetzige Tätigkeit ungefähr das, was Sie sich bei Schulabgang wünschten?

Gewünscht hatte ich mir etwas anderes. Ich wäre lieber weiter zur Schuie gegangen und dann im kunstgewerblichen Sektor tätig geworden. Aber meine Eltern priesen mir eine Verwaltungslehre an - wegen beruflicher Sicherheit und Sozialleistungen etc; ich habe mich widerspruchslos da hineindrängen

lassen. Lehrer und das Arbeitsamt erteilten damals denselben Rat. Bei Beginn der Lehre wurde mir das Berufsziel klar, und meine jetzige Arbeit entspricht dem.

Wie sieht Ihre Zukunftsplanung aus?

Job sharing: wenn die Kinder aus dem Haus sind, oder ein halbes Jahr arbeiten, ein halber Jahr frei sein

Wie erklären Sie sich, daß an einem Arbeitsplatz wie Ihrem weniger Männer als Frauen sind?

Ja, wir Frauen tun hier Zubringerarbeit, die Männer nicht gerne leisten. Die vielen Anweisungen der Vorgesetzten zu befolgen, entspricht nicht der Eitelkeit der Männer. Ich kann mir auch kaum vorstellen, daß ein Mann sich von einem anderen Mann Kaffee kochen läßt.

Meinen Sie, daß Ihre Arbeit von einem Mann erledigt werden könnte?

Sicher, das könnte sie. Aber unsere Arbeit ist nicht gut bezahlt, und Männer streben in höher bezahlte Positionen. Selbst wenn sich ein Mann auf z.B. eine Stelle wie meine bewerben würde und z.B. den Schreibtest bestünde, wie stünden die Verwaltung oder die Professoren dazu?

Was halten Sie von Frauenförderung in Ihrem Bereich?

Ich stehe ihr sehr positiv gegenüber. Das könnte bedeuten, daß wir mehr Angebote zur Weiterbildung bekämen, einen Haushaltstag oder flexiblere Arbeitsgestaltung. Die müßte sich unkompliziert regeln lassen, ohne großen Verwaltungsaufwand; z.B. wenn der Vorgesetzte da ist, mal bis 18 Uhr in der Uni bleiben, freitags dafür um 12 Uhr frei haben...

Was könnte Ihre Arbeitssituation verbessern, sei es durch Vorgesetzte, sei es durch Kolleginnen?

Ich arbeite ja autonom und bin mit meinen Vorgesetzten sehr zufrieden!

Löst das Thema "Frauenförderung" Ihrer Meinung nach an der Hochschule Angst aus?

Möglicherweise bei Männern ja, wenn sie beispielsweise spüren, es gibt weibliche Konkurrenz. Frauen machen ja auch gerne Karriere, aber nicht um den Preis, dafür Ellbogen zu benutzen.

Nichtwissenschaftliche Angestellte

Wie lange arbeiten Sie schon hier an der Uni?

Seit sechs Jahren.

Haben Sie vorher woanders gearbeitet?

Ja.

Haben Sie Familie?

Ja.

Wie haben Sie bisher Ihr Leben geplant, was waren Hemmnisse bei der Berufsausübung?

Ich heiratete, ohne lang in meinem Beruf tätig gewesen zu sein. Dann kamen Kinder, und ich war lange nicht berufstätig. Jetzt, wo die Kinder größer sind, brauche ich nicht mehr so viel Rücksicht auf die Familie zu nehmen. Da kann ich wieder meinem Beruf nachgehen und hier wie in der Freizeit mehr *meine* Wünsche verwirklichen.

Was halten Sie von Frauenförderung?

Sie ist ungeheuer wichtig. Sie sollte bei den ganz jungen Frauen anfangen. Es sollten z.B. genügend Kindergartenplätze da sein, so daß sich mehr Frauen entschließen könnten, Kinder zu haben und gleichzeitig eine gute Arbeit außer Haus. Hier an der Uni sollte die Frauenförderung eine flexiblere Arbeitszeit möglich machen.

Löst Ihrer Meinung nach das Thema Frauenförderung an der Hochschule Angst aus?

Nicht nur an der Hochschule!

Konnte in Ihrem Arbeitsbereich etwas verbessert werden?

Ja, einer meiner Professoren könnte oft klarere Anweisungen erteilen und Zusammenhänge erklären. Auch dürfte er sich gern mehr Zeit zur Beantwortung meiner Fragen nehmen (oder will er sich nicht in die Karten schauen lassen?). Im Ganzen: er sollte mehr in der Uni sein. Also: die Zusammenarbeit könnte ganz toll sein,

wenn auch die Vorgesetzten das wollten.

Wie sieht Ihre Zukunftsplanung aus?

Ich könnte sicher auch etwas ganz anderes machen.

Nichtwissenschaftliche Angestellte

Wie lange arbeiten Sie schon hier?

Schon einige Jahre.

Haben Sie vorher schon mal woanders gearbeitet?

Ja, in einem ähnlichen Bereich - auch an einer Uni.

Worauf führen Sie es zurück, daß es in Ihrem Arbeitsbereich weniger Männer gibt?

Sekretärin ist ein reiner Frauenberuf. Das hat mit Tradition zu tun. Ob der Posten auch einmal von einem Mann besetzt sein wird: die Fremdsprachenarbeit kann gut ein Mann erledigen, aber die Tätigkeiten Ablage oder Maschinenschreiben kann ich mir bei einem Mann nicht vorstellen.

Wie haben Sie bisher Ihre Lebensplanung gestaltet?

Ich wollte eigentlich was anderes werden. Ich lernte Fremdsprachen ursprünglich, um im Tourismus oder bei einer Zeitung zu arbeiten. Auf jeden Fall wollte ich eine Tätigkeit mit Menschen (deshalb mag ich ja auch den Studentenbetrieb hier), aber, was ich jetzt tue, unterscheidet sich ja auch nicht sehr von meinen ursprünglichen Zielen und meiner Ausbildung.

Gab es Hemmnisse auf Ihrem beruflichen Weg?

Ja, zuerst war ich zu jung für die bestimmte Tätigkeit, die ich mir wünschte. Dann landete ich in den jetzigen Bahnen, es gab eins das andere. Ich richtete mich ein. Die Hemmnisse waren nie so, daß ein Wechsel ernstlich in Frage kam. Es gab natürlich maleine Phase, sich ganz anders zu orientieren, aber ich habe mich dazu dann doch nicht durchgerungen.

Wie sieht Ihre Zukunftsplanung aus?

Nicht anders als im Augenblick. Vielleicht gibt's ja auch irgendwo eine Altersgrenze. Es hat mich viel Energie gekostet, mich auf diesen Arbeitsplatz und diese Stadt einzustellen. Aber die Zukunft für mich ... na ja, man kann nie wissen!

Wie sehen Sie persönlich die Fauenförderung?

Generell finde ich sie gut; für mich persönlich habe ich noch keine Änderungen bemerkt.

Könnte in Ihrem Fachbereich Ihre persönliche Berufssituation verbessert werden?

Ja, in Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten: Ich leide unter permanentem Informationsmangel. Ich brauche für meine Arbeit ja immer wieder bestimmte Informationen - aber da redet man gegen eine Wand. Zwischen Theorie und Praxis klafft bei den Vorgesetzten eine riesige Lücke. Was gut ist, ist z.B.: ich brauche keinen Kaffee zu kochen, kein Geschirr zu spülen, das macht der Prof. selbst. Was ich gebrauchen könnte, wäre eine männliche studentische Hilfskraft, die mir die schweren Kartons trägt oder mal hilft, ein Möbelstück zu verstellen.

Wie sich durch Zusammenarbeit mit den Kolleginnen unsere berufliche Situation verbessern könnte, dazu möchte ich mich nicht äußern. Je größer der Arbeitsbereich desto geringer die Zusammenarbeit.

Meinen Sie, daß das Stichwort "Frauenforderung" an der Hochschule Angst auslöst?

Bei manchen Professoren oder wissenschaftlichen Angestellten vielleicht, wenn da weibliche Konkurrenz auftritt. Aber Angst vor Leuten "unter" ihnen haben die Professoren nicht. Sie sitzen ja am längeren Hebel.

Interview mit einer Gruppe von Frauen im Sekretariats- bzw. Schreibdienst

Bietet Ihnen unsere Hochschule Möglichkeiten, Familie und Beruf in Einklang zu bringen?

Ja. Zur Betreuung von Kindern ist eine Beurlaubung auch über einen längeren Zeitraum möglich. Doch ist man mit kindergarten- oder schulpflichtigen Kindern auf einen verständnisvollen Chef angewiesen, der dann schon mal erlaubt, die sehr starre Arbeitszeitregelung, die die Verwaltung vorschreibt, zu umgehen. Wenn die Kinder groß sind, stellt sich dieses Problem nicht mehr so sehr, doch prägen uns diese Jahre der Dankbarkeit in die unabhängigeren Jahre hinein, in denen wir eigentlich mit großem Einsatz und mit Begeisterung unser Aufgabengebiet wahrnehmen möchten.

Für einige von uns bietet die Tätigkeit an der Hochschule eine reale Möglichkeit, Beruf und Familie gut miteinander verbinden zu können. Aber wenn wir auf eine berufliche Karriere bedacht gewesen wären, würden wir sicherlich nicht in dieser Hochschule arbeiten.

Worauf führen Sie es zurück, daß es hier in dem Tätigkeitsbereich Sekretariats-/Schreibdienst keine Männer gibt?

Unter "Sekretär gesucht" würde man in der Regel erst einmal an ein praktischhübsches Möbelstück denken! Als Grund hierfür ist die Geringschätzung der Sekretariatstätigkeiten an dieser Hochschule zu sehen. Sie spiegelt sich sehr deutlich in der Eingruppierung dieser Tätigkeiten und in deren Richtlinien wider. Männer würden für dieses Gehalt diese Arbeit nicht machen. Männer müssen doch die Familie ernähren! Ein Mann kann sich das nicht leisten, weil es seinem Statusdenken widerspricht, in der Hierarchie so weit unten zu stehen.

Wo setzen Sie die Kritik an? Wodurch könnten Ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden?

Es kann nicht sein, daß C4-Professoren Fachkräfte beschäftigen, die von BAT VIII bis BAT VI bezahlt werden. Denn kein Professor würde sein Aufgabengebiet weniger bedeutend ansehen als das seines Kollegen, der das Glück hat, eine BAT VI-Dame nutzen zu können! Leider werden wir auch bei unseren Bemühungen um Höhergruppierung der Eingruppierungsstrategie der Verwaltung gegenüber ziemlich alleingelassen. Die meisten unserer unmittelbar Vorgesetzten sehen keine Handhabe, uns bei diesem Dilemma behilflich zu sein. So bleibt es dann bei einer verbalen Wertschätzung unserer Arbeit. Doch immer wieder wenn von uns Einsatzbereitschaft Leistung und gefordert wird, und es wird nicht honoriert, dann müssen unsere Professoren letztendlich auch in Kauf nehmen, daß unser Eifer nachläßt oder daß wir uns entschließen, die Hochschule zu verlassen. Wir sind überzeugt, daß auf den

antiquierten 10-Minuten Schreibmaschinentest, der wirklich ein Relikt aus dem vorherigen Jahrhundert ist, verzichtet werden kann, denn es kann den Herren doch nicht entgangen sein, daß wir nicht mehr mit unserer Schreibmaschine, sondern mit einem Fotokopierer Schriftstücke vervielfältigen!!! Und deshalb ist es geradezu grotesk, wenn wir nach der Anzahl der Anschläge auf der Schreibmaschine eingruppiert werden, obwohl wir nur noch mit dem Computer arbeiten, mit dessen Hilfe wir aus dem Sammelsurium eines besprochenen Bandes einen lesbaren, layout-fähigen Text machen!

Eine flexiblere, gerechtere Einteilung in die BAT-Stufen nach durch-schaubaren Prinzipien wäre wirklich wünschenswert.

Wie könnten Sie sich Frauenförderung an der Hochschule vorstellen?

Bei uns gibt es, wie sicherlich in vielen Bereichen der Hochschule, oft Perioden sehr starker Arbeitsbelastung. Es kommt häufig vor, daß wir dann über das tariflich vereinbarte Arbeitszeitende hinaus arbeiten müssen. In Zeiten geringerer Arbeitsbelastung würden wir gern diese Überstunden ohne das formalisierte, aufwendige Antragsverfahren ausgleichen. Dies würde wirklich unsere Flexibilität fördern, und es würde für uns auch eine Leistungsanerkennung bedeuten. Die Einführung einer gleitenden Arbeitszeit würde uns einen beträchtlichen Teil der Doppelbeslastung durch Beruf und Familie nehmen. Eine höhere Akzeptanz von Fortbildungsveranstaltungen für Frauen, mehr Angebote solcher Weiterbildungsmöglichkeiten mit einer grundsätzlichen Teilnahmeerlaubnis, die die Abhängigkeit von der Willkür des Vorgesetzten ausschließt, wäre ein sehr wichtiger Schritt auf dem Weg der Gleichstellung von Frauen an dieser Hochschule.

Meinen Sie, daß das Stichwort "Frauenförderung" an der Hochschule Angst auslöst?

Für die Männer ist das eine Machtfrage. Es macht sie unsicher, es macht ihnen Angst, wenn Frauen sich zusammenschließen, wenn ihnen Frauen in die Quere kommen. Wenn es um ungeliebte Arbeiten geht, schieben sie die gerne ab. Denn dafür haben sie ja die Frauen. Leider haben wir Frauen zu wenig Vertrauen in den Erfolg gemeinsamer Aktionen. Angst und vielerlei Abhängigkeiten, die Doppelbelastung durch die Familie, halten viele von uns davon ab, sich zu solidarisieren, sich bei der Durchsetzung von nötigen Veränderungen zu unterstützen. Wir sollten uns auf den Weg machen und die Frauen aufrufen: "Frauen dieser Hochschule vereinigt Euch!"

Die Interviews wurden durchgeführt von:

Hadumod Bartölke
Magret Berki
Christiane Breidenstein-Böttcher
Karin Froschek-Voigt
Margot Gebhardt-Benischke
Claudia Görlich
Gaby Hoeborn
Claudia Krämer
Heike Möller-Wiktor
Silke Puschner
Felizitas Sagebiel



Veranstaltung im Oktober 1993

Rhetorik - Workshop +

Atem-, Stimm- und Sprechübungen

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



Referentin: Beate Eichler-Saile

Die Teilnehmerinnenzahl ist auf 16 begrenzt. Die Anmeldung erfolgt (für Mitarbeiterinnen der-BUGHW) bei Frau Altenrath, TEL: 2103. Anmeldeschluß: 28. 9. 93.