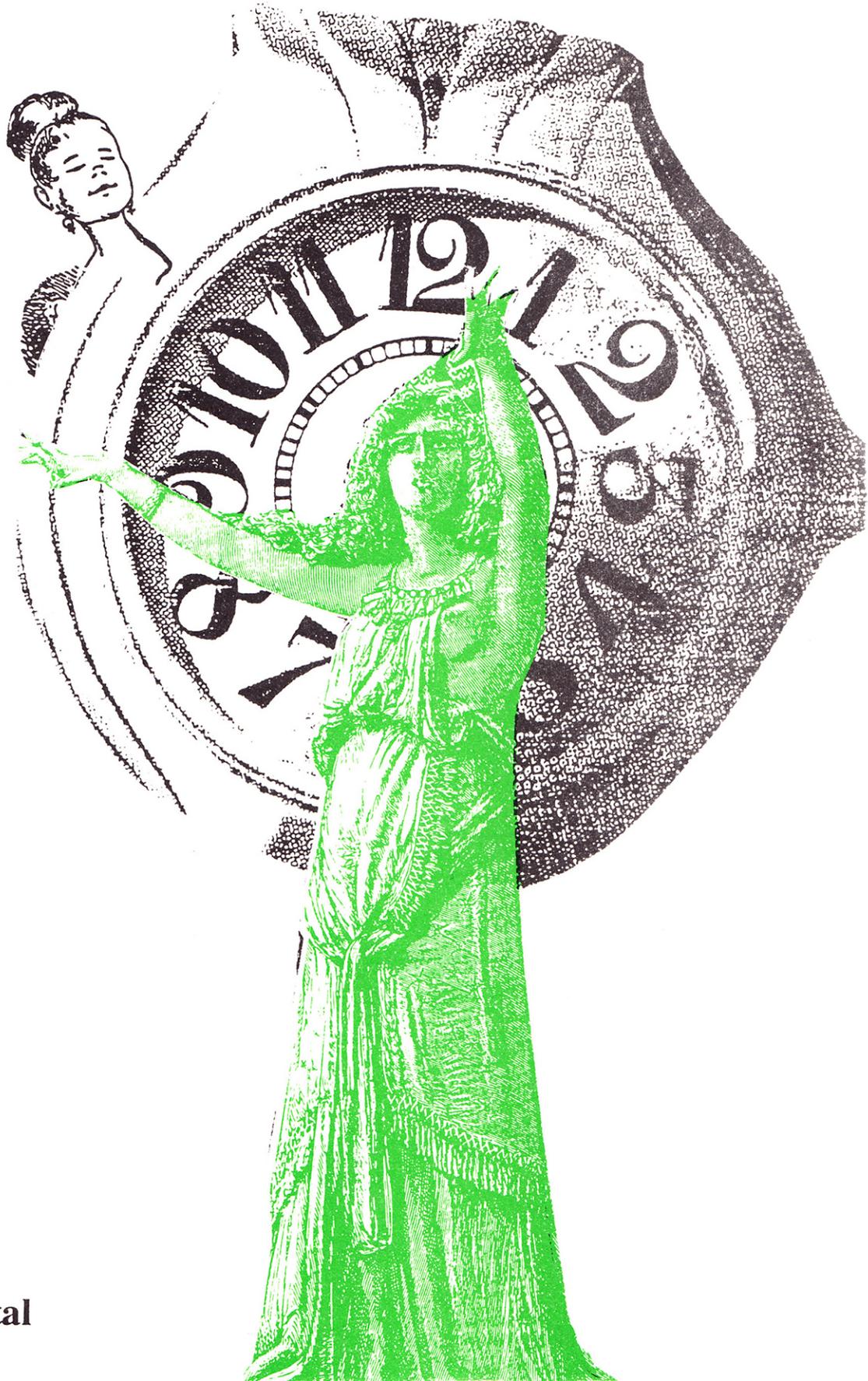


HELENE

Nr. 9
März 1994



Fraueninfo
der BUGH Wuppertal

Impressum

Herausgeberinnen:

Frauenbeauftragte, AG Zeitung der Senats-
frauenkommission der BUGH Wuppertal

Redaktion:

Hadumod Bartölke, Dr. Margot Gebhardt-
Benischke, Sonya Schneider, Micaela Wolff

Motiv des Titelblattes + Lay Out:

Hadumod Bartölke

V.i.S.d.P.:

Hadumod Bartölke,
Margot Gebhardt-Benischke,
Sonya Schneider

Anschrift:

Büro der Frauenbeauftragten der BUGH
Wuppertal, 0-11.28, Gaußstraße 20,
42097 Wuppertal 1, Tel.: 0202 439-2308/2903

Druck:

Universitätsdruckerei Wuppertal

INHALT

Impressum.....	Seite	2
Editorial.....	Seite	4
Gesang der Parkplatzlosen.....	Seite	5
Frauenförderung --->Arbeitszeit.....	Seite	6
Frauenförderungskonzept - RdErl. d. Ministeriums für die Gleichstellung von Frau und Mann- v.9.11.1993.....	Seite	11
Rechtsfolgen zur Beurlaubung - Eine Aufstellung des Dez. 4.3 der BUGHW.....	Seite	14
Gedanken zum Frauenstreik	Seite	16
Diese Parkfläche ist für Frauen reserviert!.....	Seite	18
Schutz der Würde von Frauen und Männern vor sexueller Belästigung.....	Seite	20
Frauenbild und Widerhall.....	Seite	22
Die studentische Frauenbeauftragte: wer, warum, wie?.....	Seite	24
2. Podiumsdiskussion - Frauenförderung an der BUGHEW.....	Seite	26
V. Kolloquium : Frauen und Philosophie.....	Seite	30
Frauenkonferenzen 1993.....	Seite	34
HSP II	Seite	37
Hochschulernerungsprogramm.....	Seite	38
Schneewittchen an der Uni (2.Teil).....	Seite	39

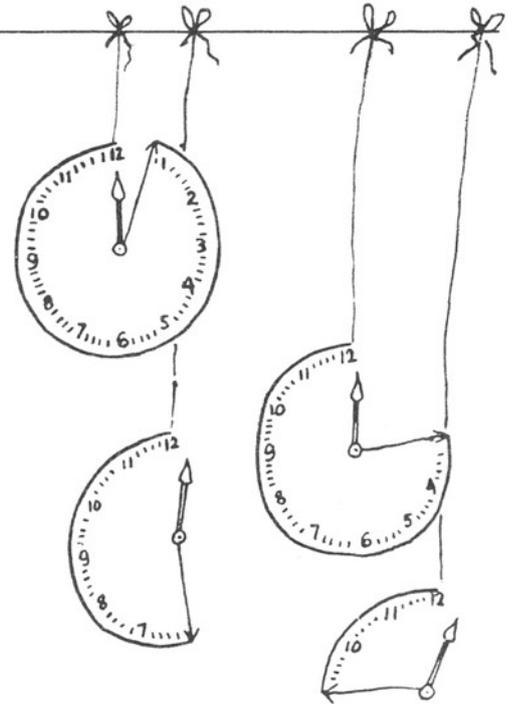
Editorial

Diese HELENE ist eine sehr philosophische: nicht nur, weil wir ausführlich über das Kolloquium "Frauen und Philosophie und über das, "was Philosophen über Frauen denken", informieren.

Philosophie steckt z.B. auch in dem Beitrag über Teilzeit und Gleitzeit.

Hier stellt sich die Frage nach Zeitsouveränität und damit nach dem Souverän, der über Zeit herrscht. Der Herrscher über Zeit tritt gerne anonym und objektiv als Sachzwang auf, klar, strikt, bürokratisch, preußisch - eine Geschlechterfrage: Frauen sind es in erster Linie, die das Unmögliche möglich machen müssen, nämlich starre Zeitstrukturen der Kinder, des Partners, des Berufs in Einklang zu bringen, Überlappungen zu managen.

Eine klare Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit gibt es für die meisten Frauen nicht. Frauen, wenn sie Familie haben und berufstätig sind, sind Dienerinnen mehrerer Herren, aber nie Herrinnen ihrer eigenen Zeit. Philosophie steckt auch in dem Beitrag über die studentische Frauenbeauftragte. "Gute Mädchen kommen in den Himmel, böse Mädchen kommen überall hin". Wer sagt denn, was ein gutes oder ein böses Mädchen ist? Die "gelehrten" Männer natürlich! In seiner Schrift "Die Kunst, ein gutes Mädchen, eine gute Gattin, Mutter und Hausfrau zu werden" schreibt J.L. Ewald: "Will also ein Weib eine *eigentliche Denkerin, eine Philoso-*



phin, eine spekulative Politikerin werden: so vernachlässigt sie die Eigentümlichkeiten, in denen sie Meisterin werden kann und hascht nach anderen, in denen sie immer mittelmäßig bleiben wird....Durch solches Streben gefällt sie nicht dem Manne, dem zu gefallen ihre Bestimmung ist....Ja, wir mögen gern mit Weibern umgehen,....die Sinn für das wahrhaft Schöne und Edle in jeder Art haben: aber wir mögen durchaus keine Philosophin, keine Gelehrte, keine Recensentin.....Nicht wirkt sie, wie ein Weib zu wirken hat, nicht genießt sie, wie ein Weib zu genießen bestimmt ist. Sie ist ein unnützes Glied der menschlichen Gesellschaft.....

Philosophisch ist schließlich auch der Beitrag über die Podiumsdiskussion zur Frauenförderung, geht es doch darum, die guten Mädchen vom Pfad der Tugend abzubringen!

Margot Gebhardt-Benischke

Gesang der Parkplatzlosen

(frei nach J.W. v. Goethe)



Von Autos befreit ist des Parkhaus' Fläche
durch des Tickets trefflich geratenen Trick:
Im Tale grünet Busfahrerglück.
Der alte Kanzler, in seiner Schwäche
zog sich in kahle Räume zurück.
Von dort her sendet er, fliehend, nur
klärende Worte, weisenden Klanges,
als Hauspost über den nässenden Flur.
Aber sein Haushalt duldet nichts Banges.
Überall regt sich sparendes Streben,
alles soll sich mit Talern beleben.
Doch an solchen fehlt's im Revier.
Er nimmt das Bus-Park-Ticket dafür.
Kehre Dich um, von Wuppertals Höh' n
auf die BUGH zurückzusehn.
Aus dem hohlen, bröselnden Tor
drängt ein buntes Gewimmel hervor.
Jeder läuft doch heut so gern.
Sie feiern die Busse, von nah und von fern.

Denn sie sind pünktlich aufgestanden
aus Bergischer Uni dumpfen Gemächern,
aus Schreibdienst- und aus Forschungsbanden,
aus der Feuchte von undichten Dächern,
aus des Hörsaals quetschender Enge,
aus der Flure angstvoller Nacht
sind sie alle ans Licht gebracht.
Sieh nur, sieh!
wie behend sich die Menge
durch die Gänge und Türen zerschlägt,
wie der Strom, in Breit und Länge,
so manchen müden Beamten bewegt!
Und bis zum Bersten überladen
entfernt sich Bus und Schwebebahn.
Selbst von des Tales fern' ren Pfaden
stürmt man mit Ticket 2000 an.
Ich höre schon das Dienst-Getümmel:
Hier ist des Volkes wahrer Himmel.
Zufrieden jauchzet groß und klein:
Hier bin ich Mensch, hier darf ichs sein.

Frauenförderung ---> ARBEITSZEIT

Ein Diskussionsbeitrag für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BUGHW

Da immer mehr Frauen unserer Hochschule ins Frauenbüro kommen oder die Frauenbeauftragte ansprechen und über die an der BUGHW praktizierten Arbeitszeitregelungen klagen, sehen wir uns veranlaßt, über flexiblere Arbeitszeitmodelle zu sprechen. Sie fragen nach Modellen für:

- A Teilzeitbeschäftigung
- B Saisonbezogenes Arbeiten/Überstundenausgleich
- C Gleitende Arbeitszeit.

Die Tarifparteien haben die regelmäßige Arbeitszeit vom 1. 4. 1990 an auf 38.5 Stunden/WOCHE festgelegt. Damit ist der zeitliche Rahmen für das "Normalarbeitsverhältnis" der Angestellten im öffentlichen Dienst beschrieben und zugleich bestimmt, daß die tarifliche Normalarbeitszeit im **Regelfall in einem Zeitraum von 8 Wochen** zu erreichen ist. (vgl. § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT); d.h. daß die Dauer der wöchentlichen Arbeitspflicht (Ausnahmemöglichkeiten gibt es gemäß

§ 15 Abs. 2 - 4 BAT) der Angestellten weitgehend festgelegt ist.

A Zu **Teilzeitbeschäftigung**

Wenn man die sich verschärfende Situation auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt, die ja u.a. dahinführt, flexibler mit Arbeitszeiten umzugehen und Stellen zu teilen, sollten auch - wenn gewünscht - Teilzeitstellen geschaffen werden, die für Frauen und Männer interessante Arbeitsbedingungen schaffen.

Darüber hinaus wird besonders bei Frauen mit Kindern oder Hausmännern diese Arbeitszeit manchmal die einzige Möglichkeit darstellen, einer Beschäftigung nachzugehen bzw. nicht aus dem Berufsleben aussteigen zu müssen.

Hierzu eröffnet der BAT (Bundesangestelltentarif) viele Möglichkeiten.

Das Ministerium zur Gleichstellung von Mann und Frau in NW hat dazu ein Faltblatt herausgegeben. Hieraus sind im folgenden die mit * gekennzeichneten Teile fotokopiert eingefügt worden.

Teilzeit und Beurlaubung** für Beamtinnen und Beamte

WELCHE VORAUSSETZUNG?

Eine Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung ist nach

§ 85 a des Landesbeamtengesetzes (LBG) möglich

- wenn die Beamtin bzw. der Beamte mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine(n) pflegebedürftige(n) Angehörige(n) betreut oder pflegt. Für diesen Fall muß ein ärztliches Gutachten vorgelegt werden

und nach

§ 78 b LBG möglich

wenn in Ausnahmefällen ein dringendes öffentliches Interesse vorliegt, Bewerberinnen und Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen. Freistellungen können bis zum 31.12.1996 bewilligt werden. Maßgeblich ist das Datum der Verwaltungsentscheidung, nicht die Dauer der Freistellung. Über die Voraussetzungen entscheidet jede Dienststelle in eigener Verantwortung.

WELCHE DAUER?

	§ 78 b	§ 85 a
Beurlaubung:	6 Jahre	12 Jahre ¹⁾
Beurlaubung ²⁾ aus Altersgründen:	ab 55. Lebensjahr bis zum Ruhestand	
Beurlaubung insgesamt:	12 Jahre	12 Jahre
Teilzeitbeschäftigung:	15 Jahre	15 Jahre
Teilzeitbeschäftigung ³⁾ aus Altersgründen:	ab 55. Lebensjahr bis zum Ruhestand	
Teilzeitbeschäftigung ⁴⁾ insgesamt:	15 Jahre	15 Jahre
- einschl. Beurlaubung -	(20 Jahre) ⁵⁾	(20 Jahre) ⁵⁾
Beurlaubung insgesamt - nach §§ 78 b u. 85 a LBG -	12 Jahre	12 Jahre

** Zur Beurlaubung und deren Konsequenzen wird auf S. 14 + 15 ausführlich berichtet

Teilzeitbeschäftigung ⁴⁾ insgesamt:	25 Jahre	25 Jahre
- nach §§ 78 b u. 85 a LBG -	(30 Jahre) ⁵⁾	(30 Jahre) ⁵⁾
Teilzeitbeschäftigung ⁴⁾ und Beurlaubung insgesamt:	25 Jahre	25 Jahre
- nach §§ 78 b u. 85 a LBG -	(30 Jahre) ⁵⁾	(30 Jahre) ⁵⁾

- 1) Jeweils die zur Dauer von 3 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung
- 2) Ist möglich bei mindestens 20 Dienstjahren mit Vollbeschäftigung
- 3) wird auf Höchstdauer einer Teilzeitbeschäftigung nicht angerechnet
- 4) ohne die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung aus Altersgründen
- 5) sofern während des gesamten Bewilligungszeitraumes die Regelarbeitszeit nur um höchstens 1/4 abgesenkt wurde

Anspruch auf Erziehungsurlaub besteht für ein nach dem 31.12.1991 geborenen Kind bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres. Bei einem angenommenen Kind oder Kind in Adoptionspflege rechnen die 2 Jahre ab der Inobhutnahme längstens bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres. Eine Inanspruchnahme dieses Urlaubs oder ein Wechsel unter den Berechtigten ist dreimal zulässig.

TEILZEIT KENNT VIELE ZEITEN

Die Arbeitszeit kann bei Freistellung nach den §§ 78 b, 85 a LBG bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt werden.

Die tägliche Arbeitszeit hängt von der bewilligten Ermäßigung ab, wobei sie auch unterschiedlich auf die Arbeitstage pro Woche verteilt werden kann. Andere Aufteilungen sind dann möglich, wenn dienstliche Verhältnisse es zulassen. Auf jeden Fall aber muß die auf diesen Zeitraum entfallende ermäßigte Arbeitszeit innerhalb von höchstens vier Wochen erbracht werden.

Was für die Beamtinnen und Beamten zutrifft, gilt im wesentlichen entsprechend auch für den Tarifbereich - also für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter.

Im Interesse einer einheitlichen Behandlung der Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen sollen die Dienststellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in sinngemäßer Anwendung der beamtenrechtlichen Regelungen beurlauben bzw. in Teilzeit beschäftigen, soweit es mit den dienstlichen bzw. betrieblichen Belangen vereinbar ist.

Bei der Teilzeitbeschäftigung von Angestellten im öffentlichen Dienst kann die Arbeitszeit in der Weise verteilt werden, daß an allen Arbeitstagen gleichmäßig verkürzt (etwa Halbtagsarbeit) oder aber nur an einzelnen bestimmten Arbeitstagen bis zum Erreichen des festgelegten Arbeitszeitrahmens gearbeitet wird. Hierzu empfiehlt es sich, vertragliche konkrete Vereinbarungen zu treffen. Diese, nunmehr durch das BeschFG geregelten Formen des Teilzeitarbeitsverhältnisses oder etwa arbeitsanfallorientierter Arbeitszeit (kapazitätsorientierte Arbeitszeit = Kapovaz) oder auch Job-Sharing, kommen in der Praxis nur an einigen Universitäten unseres Landes - oder hier auch nur in einigen Teilbereichen - zum Tragen.

B Zu saisonbezogenem Arbeiten oder Überstundenausgleich

Gemäß § 15 Abs. 4 BAT gibt es die Möglichkeit, bei saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit (z.B. während der Semester), einen sogenannten Jahreszeitausgleich zu beanspruchen. Voraussetzungen hierfür sind

- ein gegenüber den anderen Zeiten im Regelfall erheblich gesteigerter Arbeitsanfall und
- eine höchstens auf die Dauer der Saison sich erstreckende Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit, die zunächst nur in gewissen bestimmbareren Jahreszeiten eintritt.

Dies ist sicher insbesondere bei vielen Sekretärinnen in den Fachbereichen unserer Hochschule gegeben, und es könnte

diskutiert werden, ob die o.g. Regelungen in Ausnahmefällen bei Wunsch **von Sekretärin und Professor in gegenseitiger Abstimmung** und mit besonderen Dienstvereinbarungen angewandt werden könnten.

Als weiteres Zulässigkeitskriterium für die zeitlich begrenzte Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kommt hinzu, daß die Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird. Konkret hieße das hier, daß in der vorlesungsfreien Zeit diese tarifliche Arbeitszeitverlängerung gemäß § 15 Abs. 4 BAT wieder ausgeglichen werden müßte.

Die Bedeutung dieser Option läßt sich an zwei Beispielen erläutern, die für viele stehen und bei Anwendung der o.g. Regelungen hätten vermieden werden können:

1. Die **Schreibkraft** - dies ist eine besonders gute Bezeichnung, die hauptsächlich Frauen betrifft - **A** wird von ihrem Vorgesetzten **Prof. B** gebeten, doch mal eben das Manuskript für den nächsten Tag fertig zu schreiben.

Es fällt eine Mehrarbeit von x Stunden an. Dies kann sich ca. 1 bis 2 x pro Woche im Semester ereignen. Wenn man die Wochen im Semester mit den x Überstunden multipliziert, kommen schon einige Tage zusammen, die momentan - wenn überhaupt - nur mit großem verwaltungstechnischem Aufwand ausgeglichen werden können.

Natürlich, wenn Frau A es zeitlich einrichten kann, wird sie ihrem Chef diesen Wunsch erfüllen. Ein gutes Arbeits-

verhältnis ist ja auch äußerst erstrebenswert!

Nur wo ist der Ausgleich?

2. Am Wochenende findet ein Kolloquium statt. Natürlich wird die **Schreibkraft C** von ihrem **Prof. D** gebeten, Kaffee zu kochen und für kleine Schreivarbeiten und Telefonate zur Verfügung zu stehen, und wenn Frau C dies zeitlich (s.o.!).

Nur wo ist der Ausgleich?

Momentan gibt es offiziell nur die Möglichkeit, die im Personaldezernat angemeldeten Überstunden - d.h. auch vom Personalrat genehmigten Überstunden - auszugleichen. Es müßte also auch hier über globalere Dienstvereinbarungen nachgedacht werden, die sowohl Wünsche von Vorgesetzten als auch Sekretärinnen berücksichtigen.

C Zu **Gleitender Arbeitszeit**

Ein weiterer Punkt - zugleich auch ein Beitrag zur Lösung des ökologischen Problems - wäre Gleitende Arbeitszeit mit der Möglichkeit, Überstunden an bis zu zwei Tagen auszugleichen. Die gleitende Arbeitszeit würde allen zugute kommen und auch die Parkraumsituation unserer Hochschule entzerren, da Freiräume im wahren Sinne des Wortes geschaffen würden.

Gleitende Arbeitszeit an der Hochschule - Kein Thema?

In den letzten Jahren wurde in fast allen öffentlichen Verwaltungen die Gleitende Arbeitszeit eingeführt. Damit wurde dem gesellschaftlichen Wunsch nach mehr Selbstbestimmung im Arbeitsleben Rechnung getragen, waren die Arbeitnehmer doch nun nicht mehr an starre Arbeitszeiten gebunden, sondern konnten jetzt in gewissen Grenzen individuell über ihre Arbeitszeiten selbst bestimmen.

Nicht zuletzt geschah dieses auch im Rahmen der angestrebten Frauenförderung, da Frauen durch flexible Arbeitszeitregelungen die oftmals bestehende Doppelbelastung durch Familie und Beruf besser vereinbaren konnten und deswegen nicht von vornherein gehandicapt waren.

Die Erfahrung hat gezeigt, daß fast überall dort, wo die Gleitende Arbeitszeit eingeführt worden ist, nach einer kurzen Eingewöhnungszeit die Mitarbeiter die Möglichkeit ihre Bedürfnisse in bezug auf Freizeit und Familie besser mit der Arbeitszeit koordinieren zukönnen, nicht mehr missen wollen. Die Gleitende Arbeitszeit ist dort sehr schnell als sozialer Besitzstand angenommen worden.

Könnte eine solche flexible Arbeitszeitregelung auch an der Hochschule eingeführt werden?

Selbstverständlich, auch an der Hochschule könnte eine Dienstvereinbarung zur Gleitenden Arbeitszeit unter Berücksichtigung der speziellen Bedürfnisse getroffen werden.

Eine Möglichkeit könnte z.B. folgender



maßen aussehen:

Vollbeschäftigte:

Arbeitsbeginn

Mo - Fr, zwischen 7.00 - 9.00 Uhr

Arbeitsende

Mo - Do, zwischen 15.30 - 18.00 Uhr

Fr, zwischen 14.00 - 17.00 Uhr

Mittagspause

max. zwischen 11.30 - 13.00 Uhr.

Entstehende Überstunden könnten durch Freizeitausgleich von max. 1 1/2 Tagen pro Monat abgebaut werden.

Dies ist nur ein Vorschlag von vielen sinnvollen Lösungen.

Persönliche Zeitprobleme könnten hierdurch gelöst werden. Hier nur zwei Beispiele:

Eine Mitarbeiterin ist Mutter eines Kindes im Kindergartenalter. Durch die Gleitende Arbeitszeit würde es ihr möglich, das Kind abzuholen, auch wenn sie hierzu auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen wäre.

Einkäufe müßten nicht mehr in überfüllten Geschäften nach 16.00 Uhr getätigt werden, wenn hierfür ein vorgezogener Feierabend oder eine verlängerte Mittagspause genutzt werden könnte.

Hieraus wird ersichtlich, daß jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mit Gleitender Arbeitszeit (GLAZ) ihren/seinen Tagesablauf sinnvoller planen könnte, ohne daß hierunter die Diensttätigkeit leiden

müßte.

Sollte ein Mitarbeiter lieber an der derzeitigen starren Arbeitszeit festhalten wollen, ist es ihm auch nach einer Einführung der Gleitenden Arbeitszeit möglich, seine bisherigen Dienstzeiten beizubehalten, da diese in jedem Falle im Rahmen einer Gleitenden Arbeitszeitregelung liegen würde. Kein Mitarbeiter würde durch die Einführung der Gleitenden Arbeitszeit benachteiligt.

Persönliche Termine könnten durch freie Tage wahrgenommen werden, ohne hierfür Urlaubstage zu "opfern" oder den Vorgesetzten um Dienstbefreiung bitten zu müssen. Allerdings müßten ebenso Arzt und Behördengänge im Regelfall außerhalb der Arbeitszeit liegen.

Gleitende Arbeitszeit an der Hochschule - doch ein Thema!

Die Gleitende Arbeitszeit ist nur eine Hilfe, Arbeit und Familie besser unter einen Hut zu bringen. Sie löst nicht grundsätzlich das Problem der Doppelbelastung von Frauen oder Männern.

Deshalb wäre zur realistischen Abwägung der **Vor- und Nachteile für jede Einzelperson** über eine probeweise Einführung der GLAZ in einem oder mehreren Teilbereichen unserer Uni (über einen begrenzten Zeitraum mit anschließender Befragung) zu diskutieren.

Die letztendliche Einführung einer Gleitenden Arbeitszeit wäre dann nach Abschluß der Erprobungszeit eine Entscheidung der Mitarbeiterinnen und -arbeiter unserer Hochschule.

Hadumod Bartölke

Claudia Gräfinholt

Frauenförderungskonzept

RdErl. d. Ministeriums für die Gleichstellung
von Frau und Mann v. 9. 11. 1993 –
II.3 – 65.10.30 – im Einvernehmen mit den Ressorts

Zur Verwirklichung der grundgesetzlich garantierten Gleichberechtigung ist mit dem Ziel einer Gleichstellung von Frau und Mann nach den folgenden Grundsätzen zu verfahren.

Sie dienen der weiteren Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen und der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes.

Zur Wahrnehmung der Führungsfunktion einer bzw. eines jeden Vorgesetzten gehört es, die Ziele der Frauenförderung zu beachten.

1 Besetzung von Stellen

1.1 Stellenausschreibung

Bei Stellenausschreibungen ist grundsätzlich sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden. In alle Ausschreibungstexte für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird ein Zusatz aufgenommen, durch den Frauen besonders angesprochen werden.

Freie Stellen bzw. Funktionen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes im Beamtenbereich (bis einschließlich der Besoldungsgruppe A16) sowie vergleichbare Stellen bzw. Funktionen des Angestelltenbereiches werden, soweit Frauen unterrepräsentiert sind, gleichzeitig in allen Geschäftsbereichen ausgeschrieben, sofern der fachliche und sachliche Bezug eine Ausschreibung über den Geschäftsbereich hinaus zuläßt. Ist im Einzelfall zu erwarten, daß nicht genügend Bewerbungen von Frauen eingehen können und ist bei einer externen Ausschreibung ein besseres Ergebnis zu erwarten, so ist – je nach Stelle – in einer Fachzeitschrift bzw. überregionalen Zeitung auszusprechen. Ausnahmen von der grundsätzlichen Stellenausschreibung regelt jedes Ministerium im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten.

1.2 Auswahlverfahren

Ist es wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, alle Bewerber und Bewerberinnen in das Auswahlverfahren aufzunehmen, so sind Frauen – bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung – mindestens im Verhältnis ihres Anteils an diesen Bewerbungen in die Auswahl einzubeziehen.

Jeder Auswahlkommission muß mindestens ein Frau angehören, die nicht zugleich als Mitglied der Personalvertretung an dem Auswahlverfahren teilnimmt. Von der Teilnahme mindestens einer Frau kann nur in dringenden, zu begründenden Fällen abgewichen werden.

1.3 Aufstiegsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen im Schreibdienst und vergleichbaren Aufgabenbereichen

Die Aufstiegsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen in den Bereichen vergleichbar dem mittleren und einfachen Dienst sind zu verbessern. Dies ist durch Zuweisung tariflich höher bewerteter Aufgaben möglich. Jede oberste Landesbehörde hat daher Modelle zu entwickeln, die unter Berücksichtigung der neuen Text- und Kommunikationstechniken diesen Zielen Rechnung tragen.

1.4 Maßnahmen im Ausbildungsbereich

Im Ausbildungsbereich werden Maßnahmen getroffen, um den Anteil von Frauen dort, wo sie unterrepräsentiert sind, auf 50% zu erhöhen (z. B. durch gezielte Ansprache von Bewerberinnen, Öffentlichkeitsarbeit, Angebot von Praktikantinnenplätzen usw.).

2 Personelle Ausgleichsmaßnahmen bei Mutterschutzfristen, Erziehungsurlaub und Beurlaubungen aus familiären Gründen

Während der Mutterschutzfristen sollen personelle Ausgleichsmaßnahmen getroffen werden. Im Falle der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub bzw. Beurlaubung nach § 35a LBG sowie § 6a LRiG sind alle nach dem Haushaltsgesetz eröffneten Möglichkeiten zur Wiederbesetzung von Stellen mit Aushilfskräften auszuschöpfen. Bei kleineren Dienststellen ist ein personeller Ausgleich – etwa durch Abordnung – möglich.

3 Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

3.1 Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung darf sich deshalb auch nicht nachteilig auf eine dienstliche Beurteilung auswirken.

3.2 Die organisatorischen Voraussetzungen für Teilzeitarbeit sind auch in solchen Aufgabengebieten zu schaffen, die bisher als schwer teilbar angesehen werden, soweit es mit der Art des Aufgabengebietes vereinbar ist.

3.3 Zum Abbau der bestehenden Nachteile bei der Teilzeitarbeit werden die obersten Landesbehörden im Einzelfall bei der Besetzung von Positionen in den Behörden und Einrichtungen ihres Geschäftsbereiches prüfen, ob sich diese Positionen für eine geteilte Besetzung eignen und Bewerberinnen zur Verfügung stehen.

Zur besseren, in die Zukunft gerichteten Personalplanung sind außerdem unter ressortspezifischen Gesichtspunkten für diese Positionen Modelle zu entwickeln, ob und unter welchen Bedingungen sie sich für eine geteilte Besetzung eignen.

3.4 Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll ein Interesse der Mitarbeiterin an flexibler Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt werden.

3.5 Die reduzierte Stundenzahl ist in dem Arbeitsbereich durch organisatorische Maßnahmen oder im Rahmen des Haushaltsgesetzes durch Wiederbesetzung der Stellenanteile auszugleichen.

3.6 Werden teilzeitbeschäftigte Beamtinnen oder Angestellte durch eine Fortbildungsveranstaltung über ihren Durchschnittszeitrahmen hinaus in Anspruch genommen, so muß ein zeitlicher Ausgleich erfolgen.

4 Fortbildung

4.1 Bei der inhaltlichen Gestaltung der Fortbildungsprogramme ist das Thema „Gleichstellung der Frau“ zu berücksichtigen. Dies gilt vor allem für Veranstaltungen, die sich an Beschäftigte in Organisations- und Personalabteilungen und an Beschäftigte in Vorgesetztenpositionen richten, sowie für Veranstaltungen, die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten sollen.

Die Dienststellen, die Fortbildungsveranstaltungen anbieten, sollen Konzepte zur Einbindung der Frauenförderung in die Fortbildung von Führungskräften und Vorgesetzten in den Bereichen Führung, Organisation und Kooperation erarbeiten und durchführen.

- 4.2 Frauen sind als Lehrgangsleiterinnen und Referentinnen verstärkt zu gewinnen und einzusetzen.
- 4.3 Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, daß Frauen verstärkt zur Teilnahme motiviert werden. Arbeitsplatznahe Fortbildungsveranstaltungen sind hierbei eine Möglichkeit, z.B. Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme zu ermöglichen bzw. zu erleichtern.
- Kinderbetreuung wird grundsätzlich angeboten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können ihre Anmeldung mit einem Wunsch auf Kinderbetreuung am Ort der Fortbildungsveranstaltung verbinden. Dem Wunsch wird entsprochen, soweit die Kinderbetreuung durchführbar ist und nicht ein unverhältnismäßiger Aufwand entsteht. Die Schulferienzeit ist bei der Seminarplanung zu berücksichtigen. Die Belange von Alleinerziehenden sind besonders zu berücksichtigen.
- 4.4 Die Fortbildung der Mitarbeiterinnen im Schreibdienst ist in ausreichendem Umfang auch im Hinblick auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten zu gestalten. Die qualifizierenden Maßnahmen sollen besonders denjenigen Frauen angeboten werden, deren Arbeitsplätze durch neue Kommunikationstechniken umstrukturiert werden. Maßgeblich für diese Fortbildung sind die als Anlage beigefügten Grundsätze.
- 5 Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach Beurlaubung aus familiären Gründen**
- 5.1 Kindererziehungszeiten, die zu einer Berufsverzögerung geführt haben, werden nach Maßgabe der Laufbahnverordnung berücksichtigt.
- 5.2 Mitarbeiterinnen, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll während der Beurlaubung die Möglichkeit angeboten werden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Diese Mitarbeiterinnen sollen daher die Möglichkeit erhalten, rechtzeitig vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Diese Fortbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne der unfallversicherungsrechtlichen Vorschriften. Entstehende Kosten werden nach dem Landesreisekostengesetz NRW erstattet (§ 23 Abs. 2 LRKG). Bezüge oder Arbeitsentgelte werden den beurlaubten Beschäftigten aus Anlaß der Teilnahme jedoch nicht gewährt.
- 5.3 Die obersten Landesbehörden haben sicherzustellen, daß Beratungsgespräche zu Fragen der sozialen Sicherung und zu Fragen der weiteren Berufsplanung vor bzw. während der Beurlaubung angeboten werden.
- 5.4 Die Beurlaubten sind über Fortbildungsprogramme regelmäßig zu informieren. Ausreichend lange vor einer angekündigten Rückkehr sind sie auch über Einsatzmöglichkeiten zu unterrichten.
- 5.5 Es sind Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, durch die die berufliche Wiedereingliederung von beurlaubten Mitarbeiterinnen nach Beendigung der Beurlaubung unterstützt werden.
- 5.6 Es sind organisatorische Vorkehrungen zu treffen, damit die aus familiären Gründen beurlaubten Mitarbeiterinnen durch eine flexible Gestaltung der Beurlaubung möglichst häufig eine Verbindung zum Beruf aufrechterhalten können (z.B. durch Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen).
- 5.7 Nach Beendigung der Beurlaubung ist die Rückkehr an den alten Dienstort anzustreben.
- 6 Die unter Nr. 2, 3 und 5 getroffenen Regelungen gelten für männliche Beschäftigte entsprechend.**
- 7 Frauenförderpläne**
- In den Geschäftsbereichen der Ressorts werden Förderpläne zur Gleichstellung von Frauen und Männern aufgestellt.
- Die Frauenförderpläne sind in die regelmäßige Berichterstattung zum Frauenförderungskonzept einzubeziehen.
- 8 Regelmäßige Berichterstattung**
- 8.1 Das Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann unterrichtet die Landesregierung alle drei Jahre über die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstruktur der Angehörigen des öffentlichen Dienstes des Landes, und zwar jeweils bis zum Ende des Jahres nach Ablauf des Berichtszeitraums.
- Es wird die Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen – insbesondere differenziert nach Einstellungen und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen – sowie im Ausbildungsbereich dargestellt. Ggf. werden der Stand der Umsetzung einzelner Regelungen des Frauenförderungskonzeptes und des Frauenförderungsgesetzes aufgezeigt und Empfehlungen für weitere Maßnahmen zur Gleichstellung ausgesprochen.
- 8.2 Das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik stellt das erforderliche Zahlenmaterial den Ressorts jeweils bis zum 30. April des Jahres nach Ablauf des Berichtszeitraumes zur Verfügung.
- 8.3 Der Bericht besteht aus einem Überblick für den gesamten Bereich der Landesregierung und aus Einzeldarstellungen für jedes Ressort, die in eigener Verantwortung erstellt werden.
- Der Gesamtbericht wird federführend vom Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann auf der Grundlage der Beiträge der Ressorts erstellt.
- 8.4 Die Ressorts unterrichten die bei ihnen gebildeten Hauptpersonalvertretungen (Hauptpersonalräte und Haupttrichterräte) durch Übersendung eines Abdrucks des Gesamtberichtes.
- 9 Bekanntmachung des Konzepts in Behörden und Landeseinrichtungen**
- Die obersten Landesbehörden werden in Dienstbesprechungen mit den nachgeordneten Dienststellen ihres Geschäftsbereiches auf eine Umsetzung des Frauenförderungskonzeptes in geeigneter Weise hinwirken.
- 10 Den Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, ebenfalls nach diesen Grundsätzen zu verfahren.**
- 11 Zur Umsetzung des Frauenförderungskonzeptes und zur Einhaltung des verfassungsrechtlichen Gebotes der Gleichberechtigung von Frau und Mann sind in allen obersten Landesbehörden Gleichstellungsbeauftragte bestellt worden, deren Ansiedlung, Ausstattung und Kompetenzen konkretisiert werden.**
- Diese Gleichstellungsbeauftragten sind als Ressortvertreterinnen Mitglied im Interministeriellen Ausschuß für die Gleichstellung von Frau und Mann (Federführung das Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann). Auch in den nachgeordneten Bereichen sind in den Dienststellen Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, wenn dort mindestens 20 Beschäftigte tätig sind.

Anlage zu Ziffer 4.4 des Frauenförderungskonzeptes

Grundsätze

für die Fortbildung von Mitarbeiterinnen des Schreibdienstes und vergleichbarer Aufgabenbereiche in der Landesverwaltung

I.

Ziel der Fortbildung für Mitarbeiterinnen des Schreibdienstes und vergleichbarer Aufgabengebiete ist es, ihnen Gelegenheit zu geben, durch die Teilnahme an entsprechenden dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen ihre berufliche Qualifikation für höherwertige Tätigkeiten zu verbessern.

Ziel der Fortbildung ist es ferner, durch Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten die Umsetzung von Mitarbeiterinnen des Schreibdienstes und vergleichbarer Aufgabenbereiche auf geeignete Arbeitsplätze in anderen Aufgabenbereichen zu erleichtern.

II.

1. Die obersten Landesbehörden regeln die Fortbildung für Mitarbeiterinnen im Schreibdienst und vergleichbarer Aufgabenbereiche. Es sind in regelmäßigen Zeitabständen geeignete zentrale und/oder dezentrale Fortbildungsveranstaltungen vorzusehen.

Fortbildungsveranstaltungen, die der Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für Aufgaben der allgemeinen Verwaltungsdienste dienen, sind durch das Innenministerium durchzuführen.

2. Bei der Organisation dieser Fortbildungsveranstaltungen ist darauf zu achten, daß Beschäftigten mit Familienaufgaben und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.
3. Die obersten Landesbehörden können die Voraussetzungen für die Zulassung zu den Fortbildungsveranstaltungen regeln. Über die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen entscheiden die von den obersten Landesbehörden bestimmten Stellen aufgrund der Bewerbung oder des Vorschlags der Vorgesetzten.

III.

1. Die obersten Landesbehörden entwickeln für die Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen des Schreibdienstes und vergleichbarer Aufgabenbereiche geeignete Veranstaltungsprogramme.
2. Über die erfolgreiche Teilnahme ist eine Teilnahmebescheinigung auszustellen; eine Ablichtung ist zu den Personalakten zu nehmen.

IV.

Mitarbeiterinnen des Schreibdienstes und vergleichbarer Aufgabenbereiche, die an einer Fortbildungsveranstaltung mit Erfolg teilgenommen haben, soll im Rahmen freiwerdender Stellen – auch in anderen Geschäftsbereichen – Gelegenheit gegeben werden, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden. Über freiwerdende Stellen, die für sie in Betracht kommen, sollen sie in geeigneter Weise rechtzeitig unterrichtet werden. Bei internen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, ob die Stelle für Teilnehmerinnen an Fortbildungsveranstaltungen geeignet ist.

– MBl. NW. 1993 S. 1857.

Das Frauenförderungskonzept enthält folgende Regelungen:

- Alle Stellen werden geschlechtsneutral ausgeschrieben, Frauen werden gezielt angesprochen und mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.
- Im Ausbildungsbereich wird der Frauenanteil durch gezielte Werbung und Praktikumsplätze auf 50% erhöht.
- Die Aufstiegsmöglichkeiten von Schreibkräften werden verbessert.
- Teilzeit wird ausgedehnt auf Arbeitsplätze in allen Bereichen und auf fast allen Ebenen. Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht benachteiligt werden.



- Bei Mutterschutz, Erziehungsurlaub, Beurlaubungen aus familiären Gründen und Teilzeit werden Ersatzkräfte eingestellt.
- Kindererziehungszeiten werden bis zu zwei Jahren als Berufsjahre anerkannt.
- Die Fortbildungsprogramme werden zum Thema „Gleichstellung der Frauen“ weiterentwickelt. Beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird Fortbildung während des Urlaubs angeboten.

Rechtsfolgen der Beurlaubung

- Eine Aufstellung des Dezernats 4.3 der BUGHW ohne Anspruch auf Vollständigkeit -

Beschäftigungs- und Dienstzeit

Nach §§ 19, 20 BAT gilt die Zeit des Sonderurlaubs als Beschäftigungs- bzw. Dienstzeit, wenn ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung besteht. Eine Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen entspricht zwar öffentlichen Belangen, nicht aber dienstlichen oder betrieblichen Interessen im tariflichen Sinne.

Bewährungszeit

Die Bewährungszeit nach § 23a BAT muß ununterbrochen zurückgelegt sein (§ 23a Nr. 4 Satz 1 BAT). Vor einer Beurlaubung zurückgelegte Bewährungszeiten gehen daher grundsätzlich verloren. Dauert der Sonderurlaub eines Angestellten längstens 6 Monate, geht eine bis zu seinem Beginn liegende Bewährungszeit dagegen nicht verloren (§ 23 Nr. 4 Satz 2 BAT). Lediglich die Zeit des Sonderurlaubs selbst kann auf die Bewährungszeit nicht angerechnet werden.

Vergütung

Die Steigerung der Grundvergütung nach § 27 BAT wird durch die Gewährung von Sonderurlaub nach § 50 Abs. 2 BAT nicht beeinträchtigt. Der Angestellte erhält deshalb nach Ablauf des Sonderurlaubs die Vergütung, die ihm auch ohne Beurlaubung zustünde.

Weihnachtszuwendung

Der beurlaubte Angestellte hat bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des Zuwendungstarifvertrages für Angestellte einen Anspruch auf die Zuwendung, da er nicht "zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit" (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 dieses Tarifvertrages) beurlaubt ist. Im übrigen gilt, wenn infolge der Beurlaubung Vergütung nicht während des gesamten Kalenderjahres gewährt wird, das Zwölftelungsprinzip (§ 2 Abs. 2 dieses Tarifvertrages).

Sterbegeld

Ist ein Angestellter zur Zeit seines Todes nach § 50 Abs. 2 BAT beurlaubt, entsteht kein Anspruch auf Sterbegeld (§ 41 Abs. 1 BAT).

Übergangsgeld

Aus § 63 Abs. 1 Satz 2 BAT ergibt sich mittelbar, daß der Angestellte bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 62 BAT ein Übergangsgeld erhält, auch wenn er während der Beurlaubung ohne Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Gesamtversorgung

Während der Zeit der Beurlaubung nach § 50 Abs. 2 BAT bleibt die Pflichtversicherung bei der VBL in aller Regel bestehen

(§ 7 Abs. 2 Versorgungstarifvertrag, § 26 Abs. 3 VBL-Satzung). Die Tatsache, daß keine Umlagen zu entrichten sind, hat zur Folge, daß die Zeit der Beurlaubung nicht oder - im Falle der freiwilligen Weiterversicherung in der Angestelltenversicherung - nur zur Hälfte als gesamtversorgungsfähige Zeit angerechnet wird (§ 42 der VBL-Satzung).

Bei dem ohne Anspruch auf Vergütung beurlaubten Angestellten vermindert sich das gesamtversorgungsfähige Entgelt nicht, wenn der Urlaub sich über den gesamten Berechnungszeitraum erstreckt und der Angestellte daher in den letzten drei Kalenderjahren vor dem Eintritt des Versicherungsfalles kein zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt bezogen hat (§ 43 Abs. 2 der VBL-Satzung). In diesem Fall ist bei der Berechnung des gesamtversorgungsfähigen Entgelts fiktiv das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das der Angestellte in dem Monat bezogen hätte, in dem der Versicherungsfall eingetreten ist.

Eine Minderung des gesamtversorgungsfähigen Entgelts kann eintreten, wenn sich der Sonderurlaub nur auf einen Teil des Berechnungszeitraums erstreckt.

Zweifel an der Versicherungspflicht für die Dauer der Beurlaubung könnten von Seiten der VBL in den Fällen aufkommen, in denen ein Angestellter in fortgeschrittenem Lebensalter seine Beurlaubung beantragt und offenkundig wird, daß eine Fortsetzung der Beschäftigung nicht beabsichtigt ist. Bei einem Ausscheiden aus der Beschäftigung könnte die Versicherungspflicht als beendet angesehen werden. In solchen Fällen ist mit der VBL vor der Beurlaubung zu klären, ob die Versi-

cherungspflicht unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles fortbesteht.

Erholungsurlaub

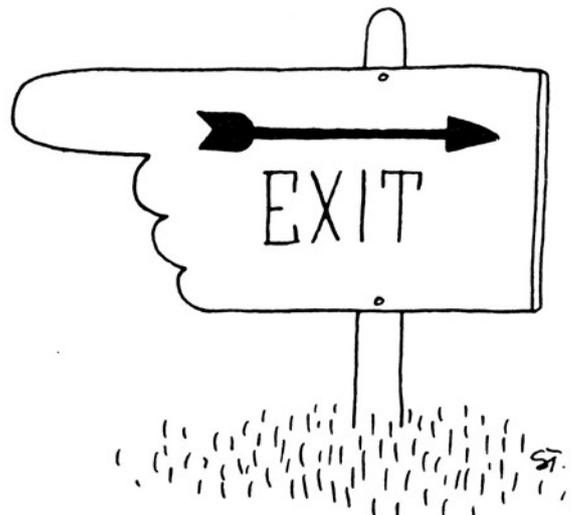
Bei der Gewährung von Erholungsurlaub einschl. eines etwaigen Zusatzurlaubs ist die Kürzungsvorschrift des § 48 Abs. 3 BAT zu beachten.

Krankenbezüge, Beihilfen

Der beurlaubte Angestellte hat für den Fall der Erkrankung keinen Anspruch auf Krankenbezüge (vgl. hierzu Urteil des BAG vom 17.11.1977 - 5 AZR 599/76 - AP Nr. 8 zu § 9 BUrlG - und Nr. 1 Satz 5 dieses RdSchr.). Er hat auch keinen Anspruch auf Beihilfe (§ 1 Abs. 1 BVO Ang. vom 09.04.1965 - SGV. NW. 2031 - i. V. m. § 1 BVO vom 27.03.1975 - SGV. NW. 20320 -).

Wiederaufnahme der Tätigkeit

Nach Beendigung des Sonderurlaubs hat der Angestellte keinen Anspruch auf Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz.



Gedanken zum FRAUENSTREIK

am 8. März `94



"Frauen sind die Hälfte der Weltbevölkerung, leisten weltweit 2/3 aller Arbeit, sie erhalten nur 1/10 des Welteinkommens und besitzen nur 1/100 des weltweiten Eigentums." (UNO 1980)

* Frauen, insbesondere ausländische Frauen, sind mit die ersten, die in wirtschaftlichen Krisenzeiten ihren Arbeitsplatz verlieren oder in ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt werden.

* Die Möglichkeit der "freien Berufswahl" besteht für Frauen nur auf dem Papier, sind sie behindert oder krank wird es nahezu unmöglich.

* In Universitäten ist es z.B. immer noch keine Selbstverständlichkeit, daß Frauen als Professorinnen berufen werden. In der Unternehmenshierarchie gibt es ab einer gewissen Höhe kaum Frauen.

* Frauen sind ständig der möglichen Bedrohung durch männliche Gewalt ausgesetzt, sei es in der Ehe oder Familie, am Arbeitsplatz, auf der Straße oder zu Kriegszeiten, wie es die Massenvergewaltigungen von Frauen in ex-Jugoslawien gezeigt haben.

* Die zunehmende rassistische Gewalt auf der Straße gegenüber AusländerInnen richtet sich auch mehr und mehr gegen Behinderte.

* Eine Selbstbestimmung über ihren Körper wird den Frauen durch den § 218 und auch durch Schönheitsideale, denen sie entsprechen sollen, untersagt.

*Es gibt viele Gründe für Frauen zu sagen:
"Jetzt ist schluß, uns reicht`s!"*

Natürlich sind und leben nicht alle Frauen gleich. Wir haben unterschiedliche Realitäten, weiße Frauen haben eine andere als schwarze Frauen, Reiche eine andere als Arme, lesbische eine andere als heterosexuelle, behinderte und kranke Frauen leben hier unter ganz anderen Bedingungen als sog. nicht behinderte und gesunde Frauen. Dennoch gibt es Gemeinsamkeiten und diese gilt es zusammen zu formulieren, ebenso wie die unterschiedlichen Diskriminierungen aufgrund der verschiedenen Realitäten voneinander mitzubekommen und darzustellen.

Aus den verschiedensten Gründen der Geschlechterungleichheit und im besonderen aufgrund der Neufassung des § 218 entstand die Idee des Frauenstreiktages am 8. März, dem internationalen Frauentag, der dazu dienen sollte, mit vielfältigen Aktionen auf unsere Situationen als Frauen aufmerksam zu machen.

Dieser Tag soll jedoch nicht als eine Kampagne verstanden werden, in dem Sinne, daß nach dem 8. März wieder alles seinen gewohnten Gang nimmt. Vielmehr ist dieser Tag als ein (Neu-) Beginn offensiver feministischer Politik zu verstehen.

Und das ist auch notwendig...!

Angesichts der vermehrten rechtsradikalen Angriffe auf AusländerInnen, sog. Behinderte und Antifaschistinnen, angesichts des Erstarkens konservativer bis rechter Politik in diesem unserem Lande, angesichts der Verschlechterung der sozialen Situation von immer mehr Menschen hier, d.h. Wohnungsnot, man-

gelnde Möglichkeiten der eigenen Existenzsicherung, immer größer werdende Arbeitslosigkeit - insbesondere von Frauen unter dem Stichwort "die Armut ist weiblich" (1), ist es wichtig andere Wege aufzuzeigen. Es geht darum, Perspektiven zu finden, die nicht auf Kosten anderer, der Frauen, der AusländerInnen, der sog. Dritten Welt und der Natur sind.

Hier an der Universität ist ein Ort, an dem es möglich ist, die HERRschende Wissenschaft und das Wertedenken in Frage zu stellen. Wir haben die Möglichkeit Forschung im Sinne neuer, egalitärer Wissenschafts-, Gesellschafts- und Wirtschaftskonzepte zu betreiben, so wie es u.a. Ziel der Frauenforschung ist.

Ebenso können Arbeitskonzepte entwickelt und gefordert werden, die nicht darauf abzielen, daß Frauen Reproduktions- und Erwerbsarbeit unter einen Hut bekommen, sondern die es ermöglichen, daß Frauen nicht mehr die alleinige Zuständigkeit für Haus- bzw. Reproduktionsarbeit haben und daß die bestehende Arbeit gleichmäßig aufgeteilt werden kann. Ingrid Kurz-Scherf nennt ihr Buch über feministische Perspektiven in Deutschland "Nur noch Utopien sind realistisch" (2) - in diesem Sinne...

Sonya Schneider

(1) Agnes Reichelt: Exkurs: Frauen und Armut - Die Armut ist weiblich, in: Armutsbericht des DPWV, 1989

(2) Ingrid Kurz-Scherf: Nur noch Utopien sind realistisch, Die Grünen (Hrsg.), Bonn 1992

Diese Parkfläche ist für Frauen reserviert!

Um hier zu parken, ist es notwendig, einen Frauenparkausweis zu besitzen.

Dieser kann von **Studentinnen** im autonomen FrauenLesbenreferat (ME-04, ASTA-Ebene) während der Öffnungszeiten abgeholt werden. Bitte Aushang beachten.

Die an der Hochschule **beschäftigten** Frauen bekommen den Parkausweis im Büro der Frauenbeauftragten (O-11.28). Von Dienstag bis Donnerstag zwischen 10 und 12 Uhr ist das Büro besetzt.

PS: Männern steht genügend anderer Parkraum zur Verfügung!

Dies ist eine Information der Frauenbeauftragten und des autonomen FrauenLesbenreferats der BUHW.

Mit diesen Hinweiszetteln haben Frauen des Frauenbüros und andere Frauen unserer Hochschule, die sich über "MÄNNER AUF FRAUENPARKPLÄTZEN" verärgert ans Frauenbüro wandten, Autos auf Frauenparkplätzen "verschönt". Diesen Kraftfahrzeugen war nicht anzusehen, ob sie von FRAU oder MANN abgestellt waren.

Leider hatte auch diese Aktion wenig Erfolg.

Daraufhin haben wir Listen angefertigt, um festzustellen, ob nur "Ortsfremde" diese Parkplätze aus Unkenntnis aufsuchen, und mußten erfahren, daß sie von Männern aus allen Bereichen der Hoch-

schule frequentiert werden. Hier einige Kommentare von FALSCHPARKERN, die auf diesen Tatbestand angesprochen wurden.

FRAUENPARKPLÄTZE SIND UNGESETZLICH !

(Mitarbeiter des FB 9: Ihn bitten wir, sich den Erlaß zur Garagenverordnung vom 28.11.90 oder unseren Artikel zu Frauenparkplätzen in der HELENE NR 3 zu lesen.)

DAS NÄCHSTE SEMESTER STUDIERE ICH AN EINER VERNÜNFTIGEN UNI!

(jeep-fahrender Student höheren Semesters)

UNSER VW-BUS PASST NUN MAL NUR HIER HIN (= Parkhaus A, oberste Ebene)

(Telekom-Fahrer, die in der Mensa frühstücken.)

ICH STELLE MICH BEWUSST HIER HIN. SOLANGE ICH NICHT EINE SEKRETÄRIN HABE, ALSO MEINE SACHEN SELBER SCHREIBEN MUSS, STEHT MIR AUCH EIN FRAUENPARKPLATZ ZU.

(Uneinsichtiger Professor der BUGHW)

SCH...SSEMANZEN UNTERSTÜTZEN! ICH GLAUB, ICH SPINNE!

(Golffahrender Student)

WOANDERS SIND NOCH GENUG PLÄTZE FREI!

(Leitender Angestellter der BUGHW)

Dies ist eine kleine Auswahl von Statements zu Frauenparkplätzen an unserer Hochschule. -

Mitarbeiterinnen der B U G H W haben in zwei Wochen nahezu 100 Männer auf Frauenparkplätzen notiert.

Wie an einem Donnerstag um 9.00 Uhr. Da standen im Januar 1994 im Parkhaus B auf ausgewiesenen Frauenparkplätzen über 50 % Fahrzeuge, in denen kein Frauenparkausweis sichtbar ausgelegt war.

Wir möchten deshalb alle Frauen dieser Hochschule bitten, falls sie einen verfallenen oder noch keinen Parkausweis ha-



- AUSWEIS -

ben, ihn umgehend vom Frauenlesbenreferat (bei Studentinnen) oder Frauenbüro zu holen.

Ferner wären wir über die Solidarität aller Frauen froh, und es wäre gut, wenn **MÄNNERN AUF FRAUENPARKPLÄTZEN GEZEIGT WÜRDE, DASS SIE FALSCH PARKEN.**

Hadumod Bartölke

**SCHUTZ DER WÜRDE VON FRAUEN UND MÄNNERN VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITS-
UND STUDIENPLATZ IM BEREICH DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT**
- GESAMTHOCHSCHULE WUPPERTAL

I

Grundsatzerklärung des Senates der Bergischen Universität -- Ge-
samthochschule Wuppertal vom 23. Februar 1994

Der Schutz von Frauen und Männern vor Verletzung ihrer Würde durch sexuelle Belästigung ist in Universitäten seit jeher eine fraglose Notwendigkeit: Lehre, Studium, Forschung und Dienstleistung müssen sich in einer von jeglicher Diskriminierung freien Atmosphäre vollziehen. Dieser ethischen Wertvorstellung würden alle Formen belästigender Diskriminierung, die das Geschlechtliche im Menschen zum unmittelbaren Gegenstand haben, zuwiderlaufen.

Diese selbstverständliche Anschauung hat sich seit Gründung der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal im Jahre 1972 nicht gewandelt. Sie ist Verhaltensrichtschnur der Allgemeinheit in der Hochschule bisher gewesen und wird es auch künftig bleiben. Zwischenmenschliches Fehlverhalten am Arbeits- oder Studienplatz ist bisher nur in seltenen bedauerlichen Ausnahmefällen der Hochschulleitung zur Kenntnis gekommen, wurde aber nach seinem Bekanntwerden stets einem rechtlichen Verfahren zugeführt.

Bei aller Betroffenheit und Besorgtheit über einzelnes, normwidriges Verhalten ist eine sachlich nüchterne - keinesfalls jedoch nachgebige - Einschätzung des Problems der sexuellen Belästigung am Arbeits- und Studienplatz indessen geboten. Ein unsystematischer Diskurs über das ebenso sensible wie schutzbedürftige Rechtsgut der geschlechtlichen Selbstbestimmung könnte bisherige allgemeingültige Orientierungsgewißheiten über Regeln, die das Zusammenleben in der Hochschule ordnen, verunsichern. Er liefe in die Gefahr, die Sichtbarkeit der Grenzen zwischen sexueller Belästigung einerseits und kommunikativem, kollegialem oder freundschaftlichem Verhalten andererseits, das willkommen und gegenseitig ist, im Universitätsleben verschwimmen zu lassen. Demgemäß tritt der Senat der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal, die bisherige allgemeingültige Grundhaltung bekräftigend, der Möglichkeit geschlechtsbezogenen Fehlverhaltens am Arbeits- und Studienplatz entgegen. Dabei geht er von folgender Tatbestandsbeschreibung aus, die sowohl im rechtsstaatlichen als auch im verhaltensdeterminierenden Interesse größtmögliche Konkretisierung und Präzision anstrebt:

II

SCHUTZ DER WÜRDE VON FRAUEN UND MÄNNERN VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG
AM ARBEITS- UND STUDIENPLATZ IM BEREICH DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT -
GESAMTHOCHSCHULE WUPPERTAL

1. **Begriffsbestimmung**

- 1.1 Sexuelle Belästigung bedeutet unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges unerwünschtes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das nach seinem äußeren Erscheinungsbild für das allgemeine Verständnis als geschlechtsbezogen erscheint und die Würde von Frauen oder Männern am Arbeits- und Studienplatz beeinträchtigt. Dies schließt unerwünschte körperliche, verbale oder nichtverbale Verhaltensweisen ein.

-
- 1.2 Somit kann eine Reihe von Verhaltensweisen einen für die betroffene Person nicht hinnehmbaren belästigenden Charakter haben, insbesondere dann,
- wenn ein derartiges Verhalten unerwünscht, unangebracht und anstößig ist,
 - wenn die Zwangslage, ob die betroffene Person ein solches Verhalten seitens eines/einer Vorgesetzten, eines/einer Lehrenden, eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin, eines Studenten/einer Studentin zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage irgendeiner Entscheidung im Arbeits- oder Studienverhältnis gemacht wird und/oder
 - wenn ein derartiges Verhalten eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeits- oder Studenumwelt schafft.
- 1.3 Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist die Tatsache, daß sie wegen ihrer Sexualbezogenheit für die betroffene Person unerwünscht ist; die einzelnen Menschen müssen selbst bestimmen, welches Verhalten für sie akzeptabel ist und welches Verhalten sie als beleidigend empfinden. Geschlechtsbezogenes Interesse wird zu sexueller Belästigung, wenn es fortgesetzt wird, nachdem die betroffene Person deutlich gemacht hat, daß sie es als beleidigend empfindet, obwohl auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen kann, wenn er offensichtlich ist, d. h. die Unerwünschtheit sich bei verständiger Betrachtung unmittelbar aufdrängt. Es ist somit die deutlich gemachte oder offensichtliche Unerwünschtheit, die eine sexuelle Belästigung von kommunikativem, kollegialem oder freundschaftlichem Verhalten andererseits, das willkommener und gegenseitig ist, unterscheidet.
2. **Vermeidung**
- 2.1 Sexuelle Belästigung ist in der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal nicht erlaubt.
- 2.2 Sexuelle Belästigung wird in der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal nicht geduldet.
3. **Beschwerde**
- 3.1 Wenn eine sexuelle Belästigung geschehen ist, steht im Rahmen der allgemeinen Gesetze und Vorschriften der Beschwerde- und Anzeigeweg offen. Ansprechstellen für Betroffene sind innerhalb der Hochschule insbesondere die Frauenbeauftragte, die/der Vorsitzende des Allgemeinen Studentenausschusses, die Dekanin/der Dekan eines Fachbereichs, die Leiterin/der Leiter der Personalverwaltung oder einer Zentralen Einrichtung sowie die/der Vorsitzende des Personalrates der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten und des Personalrates der nichtwissenschaftlich Beschäftigten.
- 3.2 Nachteile dürfen durch die Wahrnehmung der Rechte gemäß Teilziffer 3.1 nicht entstehen, abgesehen von Fällen einer falschen Verdächtigung wider besseres Wissen.

Frauenbild und Widerhall

Claudio Monteverdi: "Marienvesper", 1610

Projektbeschreibung:

Die Marienvesper Claudio Monteverdis ist zweifellos das bedeutendste Werk der oratorischen Musik von Bach.

Diese Komposition hat von ihrer ursprünglichen Bestimmung her ihren liturgischen Platz im Gottesdienst am Vorabend des Marienfestes. Im lebendigen Wechsel und mit unterschiedlichen Kompositionsverfahren erklingen die Vertonungen von Psalmen, Texten aus dem Hohelied und freie, hymnische Dichtungen. In allen Teilen entwirft der Komponist auf individuelle und nicht nur für seine Zeit bahnbrechende und moderne Weise das Bild einer Frau, die stark und bewegend und zugleich voller Anmut ist.

Zwischen diesen feststehenden Teilen der Vesper sind sog. Antiphonen, Zwischengesänge, vorgesehen, die je nach Fest wechselten. Um die universelle Einsatzmöglichkeit

der Komposition zu gewährleisten - schließlich kannte die Kirche des 16. Jahrhunderts vierzehn Marienfeste! -, hat Monteverdi diese Antiphonen weggelassen.

In diesem Projekt soll die liturgische Einheit des Werkes auf eine Weise hergestellt werden, die das "Marienlob" und damit die Person Maria in einem neuen Licht erscheinen läßt.



Seit der Reformation war das Bild Mariens

zunehmend einer polarisierenden Entwertung ausgesetzt: Während in der katholischen Kirche der sogenannte Marienkult zuweilen hysterisch und hypertroph in sakralem Edelkitsch seinen fragwürdigen Höhepunkt erfuhr, hat die evangelische Kirche die "Hohe Frau" Maria zusehends aus dem Bewußtsein verloren, sie schlichtweg ignoriert.

Anstelle der oben erwähnten Antiphonen werden zwischen den Originalkompositionen Monteverdis Texte plaziert, die die historische und gesellschaftliche Bedeutung der Frau Maria offenlegen. Die Musik Monteverdis wird außerdem kontrapunktiert mit projizierten Frauenbildern der Fotografin und Bildjournalistin Dorothea Schmid.

Essener ^{Vokal} Instrumental Ensemble

Leitung Georg Dücker

Frauenbild und Widerhall

Claudio Monteverdi

Marienvesper

Leonore von Falkenhausen, Sopran
Cornelie Isenbürger, Sopran
Andreas Post, Tenor
Adrian Kroneberger, Tenor
Arnd Gothe, Baß
Jörg Espenkott, Baß

Basilika St. Ludgerus
Donnerstag, 10. März 1994, 19.30 Uhr
Essen-Werden

Immanuel-Kirche
Donnerstag, 14. April 1994, 20.00 Uhr
Wuppertal-Barmen

Das Essener Vokal- und Instrumentalensemble wurde 1975 von Georg Dücker gegründet. Von Beginn an bestand es aus Musikstudenten, Kirchen- und Schulmusikern und Sängern, die an außergewöhnlichen Interpretationen der Oratorien und a-capella-Musik des 16. - 20. Jahrhunderts interessiert waren. Dem Ensemble wurde in der Kritik sofort brillante Gestaltung sowie große Sensibilität und Geschmeidigkeit in den Einzelstimmen attestiert. Neben Konzerttourneen, die das Ensemble bis nach Madeira/Portugal führten, waren es vor allem die multimedialen Aufführungen der Bach-Passionen, die das Ensemble überregional bekannt machten.

Der Dirigent des Ensembles, Georg Dücker, wurde 1949 in Hagen/Westfalen geboren. Er studierte Schulmusik und Komposition bei Bernd Alois Zimmermann an der Musikhochschule in Köln und Orchesterdirigieren bei Otmar Maga an der Folkwanghochschule in Essen.

Georg Dücker arbeitet als Musikpädagoge am Gymnasium Essen-Werden und moderiert seit 1981 die Jugendkonzerte der Essener Philharmoniker. Ab Sommersemester 1994 wird er die Leitung des Hochschulorchesters der Bergischen Universität-Gesamthochschule Wuppertal übernehmen.

Mechthild von Schoenebeck-Reiß

Die studentische Frauenbeauftragte: wer, warum, wie?

- der Versuch einer Vorstellung -

"Good girls go to heaven, bad girls go everywhere!"

Das ist das erste, was mir zum Thema "Vorstellung" einfällt. Ich merke, wie schwer es ist, über sich selbst an eine relativ anonyme Leserinnenschaft zu schreiben. Aber ich werde es versuchen.

Als Frau kann man an vielen Punkten merken, daß hier irgendwas nicht stimmt. Bei mir fing es an, als ich noch gearbeitet habe, aber besonders deutlich wurde mir das ganze Elend erst, als ich zu studieren begann.

Recht schnell fiel mir auf, daß es im Fachbereich Wirtschaftswissenschaft keine Professorin gibt, obwohl der Frauenanteil unter den Studierenden relativ

hoch ist.

Ich begann, wie es sich für eine Studentin gehört, die Situation intellektuell zu hinterfragen, las immer mehr feministische Literatur und stellte fest, daß dieses System ein patriarchales System ist. Doch eigentlich brauchte ich gar keine Literatur mehr, um dies zu erkennen. Ich wurde - einmal dafür sensibilisiert - ständig damit konfrontiert. Ob es in der politischen Arbeit war, auf der Straße oder in der Hochschule. So zog ich mich mehr und mehr aus gemischten (Mann/Frau) Zusammenhängen raus und begann mit Frauen zusammen politisch zu arbeiten. Dies führte in der Uni dazu, daß ich mich dazu entschloß im autonomen Frauen-Lesben-Referat mitzuarbeiten.



Und dann - *bad girls go everywhere* - kam ich ins Büro der Frauenbeauftragten, bzw. wurde als studentische Frauenbeauftragte gewählt.

Da bin ich jetzt, *beauftragt* von den Studentinnen. Von welchen Studentinnen? Beauftragt? Ich mag das eigentlich nicht, weil ich denke, daß die Existenz einer sog. Beauftragten dazu führen kann, die anderen von einem eigenständigen Handeln zu entbinden. Ich will aber nicht *für*, sondern *mit* anderen arbeiten! Diese Gedanken beschäftigten mich am Anfang besonders intensiv. Zum Glück bin ich immer noch im autonomen Frauen-Lesben-Referat, und die Frauen dort halfen mir über meine anfänglichen Sinnkrisen hinweg, und die Wichtigkeit einer Frauenbeauftragten ist mir insbesondere während meiner Arbeit hier bewußt geworden.

Also, ich verstehe meine Arbeit als politische Arbeit und nicht als etwas für andere sondern miteinander. Darüber hinaus möchte ich diese Arbeit nicht nur isoliert auf die Hochschule beziehen sondern im gesellschaftlichen Kontext. Praktisch heißt das, z.B. Mitarbeit bei der Vorbereitung und Durchführung des

Frauenstreiktags am 8. März.

Meine Pläne für die nächste Zeit sind unter anderem, die Erstellung eines Frauen-vorlesungsverzeichnisses für das SS 94 sowie eine Kampagne gegen sexuelle Belästigung an der Hochschule und natürlich die Mithilfe bei der Realisierung von Frauenforschung.

Und - ich würde mich freuen, wenn ein bißchen mehr miteinander passieren würde. Gelegenheit dazu könnte z.B. das

Frauencafé zu Beginn des SS 94

sein. Zeit und Ort könnt ihr den Plakaten dazu entnehmen.

Ich glaube, das reicht jetzt erst mal zum Thema "Vorstellung"

Sprechstunde habe ich auch und zwar

dienstags von 11.00 Uhr bis 12.30 Uhr.

Sonya Schneider

2.

Podiumsdiskussion

- Frauenförderung an der B U G H Wuppertal -

Der Mythos der un-willigen Frau

Frauen nehmen Chancen nicht wahr

Diskussion über Frauenförderung an der Uni

(rb). Frauenförderung an der Bergischen Uni lautete das Thema einer Podiumsdiskussion, zu der die Senatsfrauenkommission und die Frauenbeauftragte der Universität eingeladen hatten. Unter den 100 Mitgliedern des Auditoriums befanden sich dann wesentlich mehr Männer als Frauen.

Unter Moderation der Journalistin Cornelia Bönninghoven und Ulrike Beckmann beschrieben Frauen ihren persönlichen Werdegang. Während Prof. Gerda Zellentin, Politikwissenschaft, meinte, daß Studentinnen ihre Möglichkeiten zu wenig wahrnehmen, glaubte Prof. Danièle Clément, Germanistik/Linguistik, daß es für viele unvereinbar sei, Wissenschaftlerin und Mutter zu sein. Prof. Waltraud vom Grabe,

Fachbereich Bautechnik, betonte, daß die Studentin selbst sich als förderungswürdig empfinden müsse und Ansprechpartner suchen solle. Die Asta-Vorsitzende und Studentin der Sozialpädagogik, Barbara Stübner, möchte den Studentinnen durch Professorinnen Leitbilder für die eigene Entwicklung geben. Dazu entgegneten Gerda Zellentin und Waltraud vom Grabe, daß sie bei den letzten Stellenbesetzungen keine Frauen unter den Bewerbern gehabt hätten: „Wir haben kein unendliches Reservoir von Frauen, das Potential ist noch nicht vorhanden.“ Andere Akzente setzte Hadumod Bartölke. Als nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterin hofft sie, daß durch den Frauenförderplan flexiblere Arbeitszeiten und Fortbildungsmöglichkeiten geschaffen werden.

In frauenpolitisch schwierigen Zeiten ist es sicherlich notwendig, Mut zu schöpfen und zu erhalten. Dies erfordert es u.a., den Blick auf Mögliches und nicht auf Unmögliches zu wenden.

Die 2. Podiumsdiskussion zum Thema "**Frauenförderung an der Bergischen Universität Gesamthochschule Wuppertal**" folgte dieser Vorstellung und entdeckte die Potentiale zur Frauenförderung, im Sinne der akademischen Nachwuchsförderung, in den jeweiligen Studierenden als selbstverschuldet unentwickelt. Es wurde an den weiblichen Pioniergeist appelliert.

* WESTDEUTSCHE ZEITUNG vom 4. 12. 1993



Dabei wird vernachlässigt, daß "Let's go west" zunächst auf Kosten Unterprivilegierter geht, wenn nicht Ressourcen für die Entwicklung und Bewahrung von Identität (wie die Einrichtung von "Women Studies Departments" in den USA) bereitstehen.

Sachlich (nach dieser auf Verärgerung beruhenden Polemik) beruft sich diese Kritik u.a. auf personalpolitische Diskussionen einiger im Wissenschaftsbetrieb etablierter Frauenforscherinnen, die vor den Konsequenzen einer Individualisierung, gerade im Hinblick auf Frauenförderung warnen.*

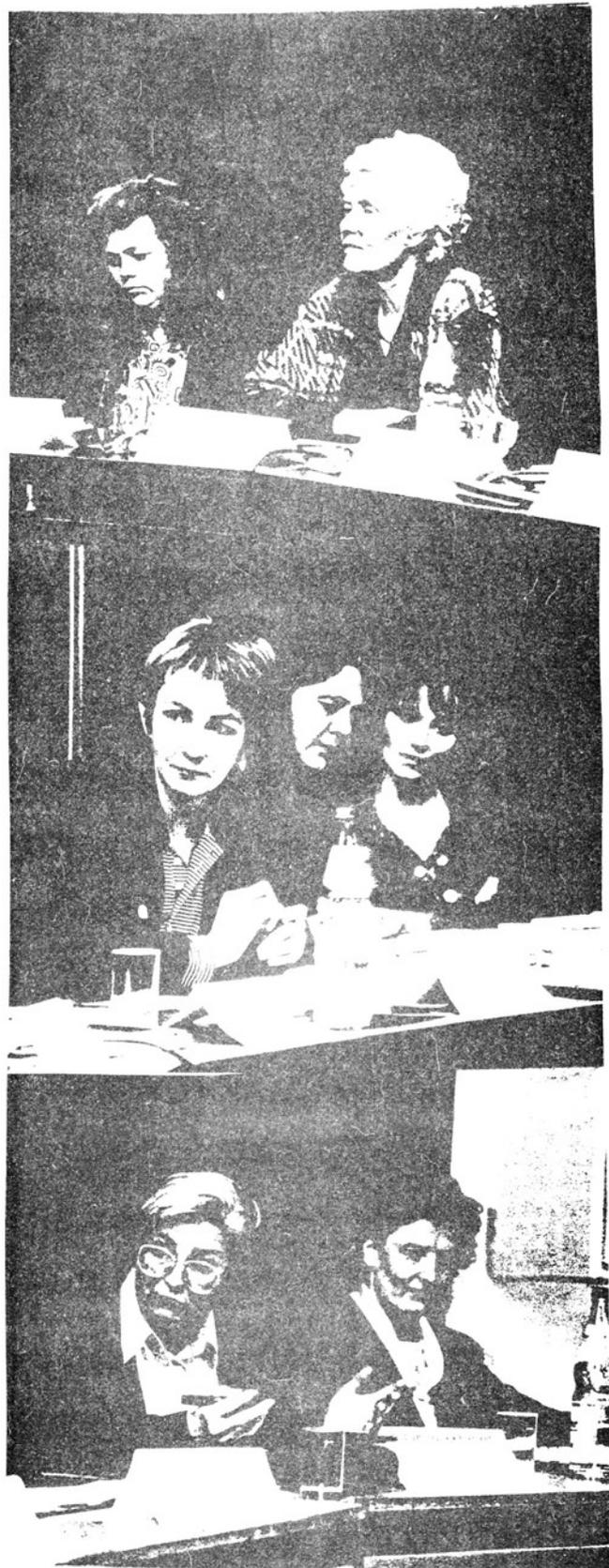
Im personalwirtschaftlichen Sinne bedeutet Individualisierung, die flexible Gestaltung der Ressource Personal in den Grenzen gesetzlicher und tariflicher Regelungen. Individualisiert sind im wissenschaftlichen Angestelltenbereich der Hochschule seit jeher nicht nur das Motiv und die Kriterien der Einstellung, sondern auch Aufgabenstellung, Arbeitszeitregelungen, Vertragsdauer und Bewertungsmaßstäbe. Innerhalb dieser hochgradig, durch subjektive Urteile geprägten Arbeitssituation, sind alle Personalentscheidungen legitimierbar, die formal begründet werden

* Gertraude Krell, Margit Osterloh (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen. Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? München 1991)

können. Und formal gibt es bisher keine Basis für die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen.

In diesem Kontext verkennt eine an individuellem Wollen orientierte Frauenförderung die nicht egalitären Machtverhältnisse in der Umsetzung dieses Wollens. Die Macht einer Person innerhalb einer Institution wird darin deutlich, wie sie institutionelle Ziele mit den eigenen Vorstellungen verbinden kann. Die Verbindung geschieht zumeist über den Zugang zu und die Verwendung von Ressourcen. Dies ist der Modus, in dem eigenes Wollen sich manifestiert.

Gegenwärtig ist der vorfindbare, mit Macht zum Handeln ausgestattete Wille in Strukturen eingebunden, die eine Tendenz zur Fortschreibung bestehender Geschlechterungleichheit aufweist. Individuelle "Entscheidungen" in Gestaltungsabsicht (hier: die eigene Frauenförderung zu realisieren) müssen sich an diesen Strukturen orientieren. Diese Absicht sollte sich m. E. eher an den umweltbedingten funktionalen Erfordernissen des Wissenschaftsbetriebes orientieren, als darauf zu hoffen, daß egalitäre Bedingungen "auf Wunsch" entstehen. Frauen werden dann als Forscherinnen akzeptiert und eingestellt, wenn entweder:





- dies zu einer An- oder Bereicherung der bestehenden Machtverhältnisse beiträgt, z.B. die Einstellung von Frauen finanziell unterstützt wird, - was etwa durch die Umwandlung bestehender Stipendien in Zuschüsse für feste Stellen geschehen kann, - oder tatsächlich Defizite in gegenwärtigen Forschungsprogrammen entdeckt werden, die auf der systematischen Devaluierung von Frauen beruhen. Dies würde auch bedeuten, Forschungsinteresse und Forschungsobjekt als interdependent wahrzunehmen.

Letzteres hat in Deutschland seinen Ort in keinem Ort (u-topos). Der Blick auf erfolgreiche Institutionalierungsprozesse, wie in den USA, in denen die Frauenforschung und -lehre etabliert ist, verdeutlicht die noch zu leistenden Prozesse. Dieser zeigt, daß eindeutige Willenserklärungen der Entscheider über Ressourcen die Grundvoraussetzung für die Realisierung des individuellen Wollens sind. Aber so weit sind wir hier noch nicht.

Wenn also eine voluntaristische Argumentation präferiert wird, dann sollte sie seitens der Hochschulleitung verfolgt werden: in einem eindeutig artikulierten Willen, die Frauenförderung in Form des verabschiedeten Frauenförderplanes zu institutionalisieren.

Iris Koall

V. KOLLOQUIUM

Frauen und Philosophie



Am 21. Januar 1994 fand das V. Kolloquium zur Frauenförderung an der Bergischen Universität statt. Das Thema "**Frauen und Philosophie - Perspektiven feministischer Philosophie**", das in Deutschland noch kaum die Schwelle der an den Universitäten etablierten "Fachphilosophie" passiert hat, stieß in Wuppertal nicht nur im Kreis der akademischen Öffentlichkeit auf lebhaftere Resonanz. Die Akzeptanz der Thematik in der Hochschulöffentlichkeit fand in der beziehungsrei-

chen Ansprache des Kanzlers der BUGH, Herrn Dr. Peters, ihren engagierten Ausdruck.

Als Frauenbeauftragte der Hochschule setzte Margot Gebhardt-Benischke in ihren Begrüßungsworten sogleich die entscheidenden Akzente: der politische Kampf um die Chancengleichheit der Frauen im Wissenschaftsbetrieb müsse immer auch durch die theoretische Anstrengung ergänzt werden, die wissenschaftsinternen Standards der Objektivität und Wertfreiheit auf ihre undurchschauten männlichkeitszentrierten Implikationen hin zu befragen. In diesem Sinne bildete die von den Veranstalterinnen erstellte Textdokumentation mit dem Titel "Was Philosophen über Frauen denken" - anhand ausgewählter Texte der "großen" Philosophen wurde die Genese jener Klischees vorgestellt, die noch heute das Denken über spezifisch weibliche bzw. männliche Geschlechtscharaktere prägen - sowie die Diagramme, welche die Nichtrepräsentanz der Frauen in den Wissenschaften, insbesondere im Fach Philosophie, eindrücklich vor Augen führte, den adäquaten Rahmen für die Vorträge (s. S. 32/33).

Als Einführung in die Thematik stellten die im Fach Philosophie tätigen Wissenschaftlerinnen Sabine Doyé, Marion Heinz und Friederike Kuster "Grundpositionen feministischer Philosophie" vor, die in den folgenden vier Vorträgen mit unterschiedlichen Konzepten und aus wechselnden philosophischen, soziologischen und biographischen Perspektiven diskutiert wurden.

Im Mittelpunkt des Tages standen zwei Vorträge, mit denen zentrale Fragestellungen und Methoden feministischer Philosophie vorgestellt wurden. Hilge Landweer (FU Berlin) entwickelte in ihrem Vortrag "In welchem Sinne gibt es Männer und Frauen" eine eigene Position im Rahmen der sog. "sex/gender"-Debatte. Diese Debatte hatte sich an der provokanten These der amerikanischen Theoretikerin Judith Butler entzündet, die nicht nur die sozialen Geschlechtscharaktere (gender), sondern auch die geschlechtlichen Körper (sex) zu einem rein gesellschaftlichen Produkt erklärt hatte. Dagegen versuchte Landweer mit Überlegungen zu einer Kulturtheorie des Leibes die in zwei Geschlechter differenzierte Menschennatur als eine für jede Kultur unhintergehbare Grundunterscheidung wiederzugewinnen.

Die vieldiskutierte Frage, inwiefern sich aus der Differenz der Geschlechter auch entsprechende Unterschiede auf dem

Felde des moralischen Handelns ergeben, ging der Vortrag von Herta Nagl-Docekal (Universität Wien) nach: "Gibt es eine moralische Differenz der Geschlechter? Zum Problem einer feministischen Ethik." Dabei konnte sie zeigen, wie in der heute wieder stark diskutierten Ethik Kants die eher "männlichen Prinzipien" der Gerechtigkeit und der formalen Allgemeinheit und die "weiblichen" Tugenden der Solidarität und der konkreten Sorge für den Nächsten einander wechselseitig ergänzen. Gerade eine Theorie, so Nagl-Docekal, die die Diskriminierung von Frauen als moralisches Problem thematisieren will, kann auf den Ansatz allgemeinverbindlicher moralischer Prinzipien nicht verzichten.

Aus soziologischer und biographisch erzählender Perspektive wurden die Mechanismen der Durchsetzung und Perpetuierung der den Geschlechtertheorien entsprechenden Machtverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb in den beiden folgenden Beiträgen aufgezeigt. Der Vortrag von Agnes Dietzen (Bundesinstitut für Berufsbildung Berlin) "How to be a Female Scientist. Sozialisationswege von Frauen in die Scientific Community" charakterisierte das typische Sozialisationsmuster von Frauen in der Wissenschaft als Wiederholung familiärer Sozialisationsprozesse: vereinfacht gesagt werden Frauen in der Wissenschaft von ihren Doktor- und Habilitätern eben nicht wie die "Söhne"

zu ernstzunehmenden Mitspielern und Konkurrenten herangebildet. Sind Frauen gleichwohl erfolgreich, indem sie die Abhängigkeit von den wissenschaftlichen Übervätern aufkündigen, so gelten sie in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit als "Ausnahmefrauen". Auf diese Weise wird das Stereotyp, daß Frausein und Wissenschaft im Grunde nicht zusammengehören, zementiert.

Daß die für den "bürgerlichen" Wissenschaftsbetrieb typischen Geschlechterrollen auch unter den Bedingungen des "real existierenden Sozialismus" im Prinzip konserviert wurden, stellte Karin Alexander (Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung der Humboldt-Universität Berlin) in ihrem eindringlichen biographischen Rückblick "Philosophin werden war nicht schwer.....: Zur Sozialisation von Philosophinnen in der DDR" dar. Freilich: Die Erfahrungen nach der "Vereinigung" lassen die Verhältnisse in der EX-DDR in einem anderen Lichte erscheinen: Gerade Frauen vermissen heute aufs schmerzlichste sozialpolitische Errungenschaften wie Sicherheit des Arbeitsplatzes, soziale Absicherung von berufstätigen Müttern und Unterstützung durch öffentliche Einrichtung zur Kinderbetreuung.

Die abschließende Podiumsdiskussion zog sich nicht zuletzt aufgrund der kompetenten Beiträge auch der männlichen Diskutanten bis in den späten Abend hinein.

Sie brachte den eminenten Klärungsbedarf zum Ausdruck, der weit über das Interessengebiet der akademischen Philosophie hinausreicht. Mit dem Bemühen, die Zusammenhänge von Wissenschaft und Lebenspraxis aus der Perspektive feministischer Philosophie zu beleuchten, setzte das Kolloquium vom 21.1. die Reihe der "Wuppertaler Kolloquien zur Frauenförderung", die die Frauenbeauftragte gemeinsam mit der Senatsfrauenkommission veranstaltet, in überzeugender Weise fort.

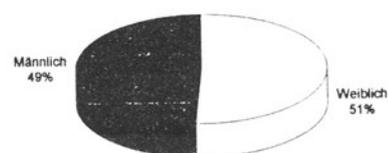
Sabine Doyé

Marion Heinz

Friederike Kuster

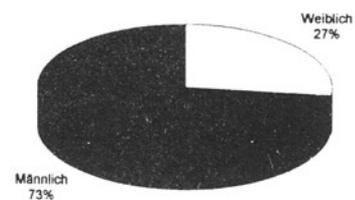
Studierende

Studierende der BUGH Wuppertal im Fachbereich 2
(Philosophie, Geschichte, Theologie) nach Geschlecht,
Stand SS 1993



Promovierende

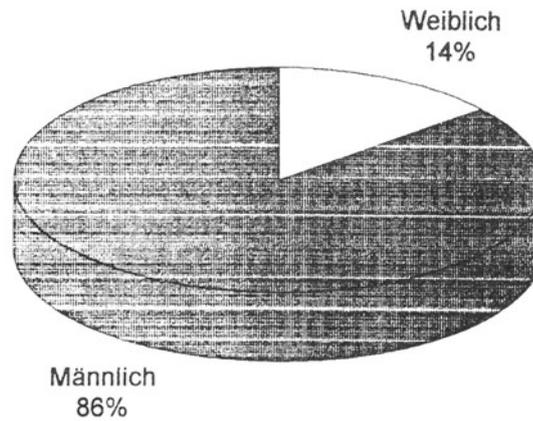
Promovierende der BUGH Wuppertal im Fachbereich 2
(Philosophie, Geschichte, Theologie) nach Geschlecht,
Stand SS 1993



Quelle: Daten der Hochschulverwaltung der BUGH, SS 1993

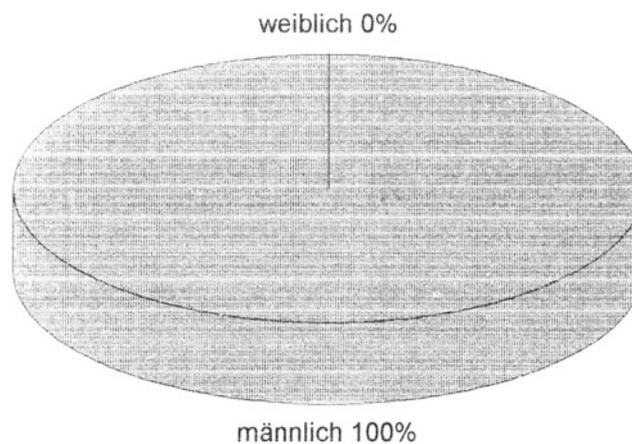
Wissenschaftlich Beschäftigte

**Wissenschaftlich Beschäftigte der BUGH Wuppertal im
Fachbereich 2 (Philosophie, Geschichte, Theologie)
nach Geschlecht, Stand SS 1993**



ProfessorInnen

**ProfessorInnen der BUGH Wuppertal im Fachbereich 2
(Philosophie, Geschichte, Theologie) nach Geschlecht,
Stand SS 1993**



Quelle: Daten der Hochschulverwaltung der BUGH, SS 1993

Frauenkonferenzen

Die Bundeskonferenz (BuKof) der Frauenbeauftragten in Dresden im Oktober 1993

Eine effektive Frauenförderung an den Hochschulen soll im Hochschulrahmengesetz des Bundes (HRG) verankert werden.

Diesbezügliche Forderungen verabschiedeten die Frauenbeauftragten von rund 200 Hochschulen auf ihrer **5. Bundeskonferenz vom 15.-17.10.1993** in Dresden als *"Positionspapier zum Bildungsgipfel 1993"*.

Im HRG sollen Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten genau festgelegt werden. Darüber hinaus meldete die BuKof, wegen bisher geringfügiger Auswirkungen auf die Frauenförderung, Nachbesserungen zum Hochschulsonderprogramm (HSP II), sowie zum Hochschulneuerungsprogramm (HEP) an, die im Anschluß an diesen Artikel abgedruckt sind.

Die dort aufgeführten Forderungen begründen sich nicht zuletzt darauf, daß ein dramatischer Rückgang der Studentinnenzahlen in den technischen Fachrichtungen zu verzeichnen ist. Dieser Verdrängung von Frauen aus den Hochschulen versuchen die Hochschulfrauen

beauftragten entgegenzusteuern.

Sie kritisierten, daß im Grundlagenpapier für die Novellierung des Bundes-Hochschulrahmengesetzes die Frauenförderung wieder keine Berücksichtigung gefunden habe. Entsprechende Forderungen wurden im bereits erwähnten *"Positionspapier zum Bildungsgipfel 1993"* erhoben.

Demnach soll eine Mindestquote von Frauen für die Zulassung zum Studium festgeschrieben werden, wobei ebenso familienbedingte Ausfallzeiten berücksichtigt bzw. anerkannt werden sollen.

Die Resonanz, die dieses Papier bisher gefunden hat, weißt eine gewisse Bereitschaft des Bildungsministeriums und einigen Landesministerien auf, die im Papier erhobenen Forderungen aufzugreifen.

Auf der Bundeskonferenz in Dresden wurden folgende **Kommissionen** eingerichtet:

1. Gleichstellungsarbeit an Klinika

(Christine Färber, Frauenbeauftragte,
FU Berlin)

2. HSP II / HEP

(Dr. Ingeborg Wender, Frauenbeauftragte, TU Braunschweig)

3. Gleichstellungsarbeit für und mit Studentinnen

(Frau Elke Karenberg, Frauenbeauftragte, Uni Münster)

4. Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen

(Frau Wiebke Koerlin, Frauenbüro, FH Rheinl.Pfalz / Mainz)

5. Gleichstellungsarbeit MMTV

(Frau Lieselotte Kraus, Frauenbeauftragte, Uni Essen)

6. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen an Hochschulen

(Frau Sabine Görges-Dey, Kommission f. Frauenbeauftragte, Uni Bremen)

7. Frauen in Naturwissenschaft und Technik

(Frau Sabine Scholz, FH Flensburg)

8. Hochschulerneuerung Ost

(Dr. Karin Reiche, Gleichstellungsbeauftragte, TU Dresden)

9. Frauenförderung und -forschung an Universitäten

(Frau Elke Sasse, Arbeitsstelle Frauenförderung, Uni Hamburg)

10. Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft/Beruf und Kindern

(Frau Höppel, Frauenbüro, Uni Hohenheim - Stuttgart)

10. Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten in NRW am 8. 11. 93 in Dortmund

Zu dieser Landeskonferenz wird in Kürze über einige Punkte berichtet:

- Die **Grundsätze zur Frauenförderung** sind inzwischen in Kraft getreten.

- Wegen Stellenabbau im Öffentlichen Dienst sind Ersatzstellen für Frauenbeauftragte im Haushalt 1994 nicht vorgesehen.

- Über einen studentischen Hilfskraftvertrag für **Stud. Frauenbeauftragte** ist inzwischen eine Empfehlung an die Hochschulen in NRW gerichtet worden.

- Ein Seminar für Hochschulfrauenbeauftragte wird auch in diesem Jahr wieder in Attendorn stattfinden.

- Die Änderung der Vergabekriterien für Wiedereinstiegsstipendien nach **HSP II** wurde bekanntgegeben .

- Zur Öffentlichkeitsarbeit der Hochschulfrauenbeauftragten wurde u.a. angeregt, sich Themen für eine Schriftenreihe zu überlegen. (**Für Vorschläge aus der Uni Wuppertal wären wir dankbar.**)

- Eine **Resolution gegen sexuelle Belästigung** wurde diskutiert. (s. hierzu auch S. 20 - 21.)

Die nächste Landeskonferenz ist im Mai 1994 geplant.

3. Bundeskonferenz für Mitarbeiterinnen in Medizin, Technik und Verwaltung der Hochschulfrauenbeauftragten

Diesmal trafen sich die "MMTV-Frauen" zur 3. Arbeitstagung im Dezember 1993 in Bielefeld. Nach Begrüßung der Frauenbeauftragten der Universitäten Essen und Hohenheim begann die Arbeitstagung mit einem Vortrag von Frau Dr. Barbara Degen, Rechtsanwältin, zum Thema

"Arbeitsrecht aus Frauensicht".

Die Ausgangsfrage hierzu **"Sind wir nun, oder werden wir gleichbehandelt?"**, ist nach Ansicht aller anwesenden Mitglieder die zentrale Frage von Frauen, welche sich durch Beispiele belegen läßt, wie beispielsweise

- durch Geheimhaltung der Schwangerschaft bei der Einstellung oder
- Lohnausgleich bei Teilzeitbeschäftigung u.a.m.

Es bestand einheitlich die Meinung darüber, daß Diskriminierung ein Thema von Normen ist, welche aufgegriffen werden müssen, da sonst Diskriminierungen nicht abgebaut werden kann. Diskriminierungen sind aufgrund von vorherrschenden, hierarchischen Strukturen in Betrieben nach wie vor Tür und Tor geöffnet.

Ein weiteres Thema waren die Tarifverhandlungen am 6./7. Dezember 1993 für den Schreibkräftetarifvertrag. Über den Ausgang dieser Verhandlungen berichtete Frau Knapper, Gewerkschaftssekretärin der ÖTV. Obwohl bundesweit an vielen Hochschulen Forderungen - wie z.B.

an der BUGH Wuppertal vor einem Jahr - auf bessere tarifliche Eingruppierungen für Schreibkräfte in Form von Resolutionen mit einer Unterschriftenaktion der Betroffenen an die Tarifvertragsparteien und allen gewerkschaftlichen Verbänden gestellt wurden, muß nunmehr die Verhandlung als gescheitert angesehen werden.

In diesem Zusammenhang wenden sich die Frauenbeauftragten energisch gegen den durch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder verursachten tariflosen Zustand für Schreibkräfte, welcher eine unmittelbare Diskriminierung von Frauen darstellt.

Angesichts der Tatsache, daß besonders viele Frauen an den Hochschulen im Schreibdienst - also im unteren Tarifbereich - tätig sind, wollen die Frauenbeauftragten einzelne, an den Hochschulen schon existierende Gruppierungen von Schreibkräften und Sekretärinnen zu einem Netzwerk aufbauen um den Betroffenen die Grundlage für eine bessere Eingruppierung zu verschaffen.

Weitere Schwerpunktthemen waren die Fort- und Weiterbildung, Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten, die Lage weiblicher Beschäftigter in den Hochschulbibliothekensowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Abschließend kann gesagt werden, daß die Förderung für Mitarbeiterinnen in Medizin, Technik und Verwaltung trotz großem Einsatzes der Frauenbeauftragten keine Glanzlichter auf die Hochschulen werfen. Im Gegenteil, Frauen müssen erhebliche berufliche und private Nachteile in Kauf nehmen, wenn sie in

Leitungs- sowie höherbewertende Funktionen aufsteigen wollen.

Den Frauenbeauftragten ist es bewußt, daß es noch erheblicher Anstrengungen

bedarf, darauf hinzuwirken, daß Diskriminierungen und Benachteiligung von Frauen abgebaut werden.

Hadumod Bartölke
Anke Nolte

Hochschulsonderprogramm II

Forderungen zum HSP II (Hochschulsonderprogramm II, aufgrund der Ergebnisdaten von 1992)

(verabschiedet auf der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vom 15. – 17. 10. 1993)

1. Generell sollte bei der Vergabe der Mittel auf den verschiedenen Stufen mindestens der Frauenanteil der vorangehenden Qualifikationsstufe Berücksichtigung finden; eine besondere Frauenförderung müßte diese Marke deutlich überschreiten.
Dabei ist fächerspezifisch zu differenzieren.
Die beteiligten Institutionen haben über den Schwerpunkt des HSP II, den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen, Rechenschaft abzulegen.
2. Alle Förderangebote sind auszuschreiben.
3. Das Merkblatt der BLK (Bund-Länder-Kommission) zum HSP II von 1991 ist bei den Stellenbesetzungen und Stipendienvergaben zu berücksichtigen.
4. Das Gesamtvolumen für insbesondere frauenfördernde Maßnahmen der Länder ist aufzustocken. Dazu sind die Mittel zu verwenden, die bislang nicht ausgeschöpft worden sind (z. B. Mittel der DFG).
5. Neben Stipendien sollte in allen Bundesländern vorrangig die Möglichkeit der Verwendung der Mittel für sozial- und arbeitsrechtlich abgesicherte (Teilzeit-)Stellen geschaffen werden.
6. Die Einzelbeträge für die insbesondere frauenfördernden Stipendien sind zu erhöhen. Die Kontaktstipendien sollten als Sachbeihilfe gekennzeichnet werden.
7. Die Förderrichtlinien sind offener zu formulieren: Die Promotion sollte nicht als Regelvoraussetzung für die frauenspezifischen Stipendien gelten, Altersbegrenzungen sollten bei allen Förderarten entfallen, die Förderlaufzeiten sollten eine echte Chance zur Qualifikation mit einem entsprechenden Zeitrahmen bieten sowie flexibler gestaltet werden, die frauenspezifischen Mittel sollten nicht nur für Frauen mit Familienbetreuung zur Verfügung stehen.
8. Ein spezielles Stellenprogramm sollte nach Auslaufen der ersten Förderungsphase eine weiterführende Perspektive an der Hochschule eröffnen.
9. Der Fachhochschulbereich bedarf für seine Nachwuchsförderung besonderer Frauenfördermaßnahmen, wie sie z. B. die Initiativen in den Ländern Bremen und Niedersachsen aufzeigen.
 - Frauen aus der Praxis sollten Promotionsmöglichkeiten, Frauen aus den Hochschulen Praxiserfahrungen erschlossen werden. Den beteiligten Institutionen (Hochschulen und Betrieben) sollten spezielle Anreize geboten werden.
 - Für qualifizierte Fachhochschulabsolventinnen sollten im Verbund von Universität und Fachhochschule Promotionsmöglichkeiten geschaffen werden, wie das Assistentenprogramm in Niedersachsen es ermöglicht.
 Für diese Maßnahmen sind ausreichend Gelder aus den bislang veranschlagten, aber nicht ausgeschöpften Mitteln des HSP II zu reservieren und als frauenspezifische Nachwuchsförderung auszuweisen.
Bei Frauen aus den neuen Bundesländern ist bei Bewerbungen auf eine FH-Professur ihre Industrieforschung als Einstellungskriterium für Praxistätigkeit anzuerkennen.
10. Der Frauenforschung ist ein wesentlich stärkeres Gewicht beizumessen.
11. Allen am HSP II partizipierenden Institutionen ist eine Informationspflicht aufzutragen, die Frauen gezielt anspricht und generell eine geschlechterdifferenzierende Sprache verwendet, sowie die Führung entsprechender Statistiken.
12. Das HSP II ist mittels differenzierter statistischer Analysen sowie qualitativer Studien wissenschaftlich zu begleiten bzw. zu evaluieren. Das hierzu nötige Datenmaterial ist systematisch nicht nur von den Landesministerien, sondern auch von einzelnen Hochschulen, Hochschulfrauenbeauftragten und den geförderten Personen abzufragen. Neben der Selbstevaluierung durch die BLK sollte eine kritische Fremdevaluierung erfolgen. Diese sollte einer Frauenforschungsgruppe übertragen werden. Die Forschungsgruppe des HSP II sollte mit einer Forschungsgruppe zum HEP kooperieren. Die Evaluationen sind sofort nach Fertigstellung zu veröffentlichen.

Forderungen zur Novellierung des HEP (Hochschulerneuerungsprogramm)

(verabschiedet auf der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vom 15. – 17. 10. 1993 in Dresden)

Wie die Berichte der BLK-AG „Hochschulerneuerung“ zeigen, ist es nicht gelungen, das HEP für eine wirksame Frauenförderung einzusetzen. So ist z. B. bei der Besetzung von Gründungsprofessuren und Dekanaten sowohl im Universitäts- als auch im Fachhochschulbereich lediglich ein Frauenanteil von 6% realisiert worden.

Generell sollte bei der Vergabe der Mittel auf den verschiedenen Stufen mindestens der Frauenanteil der vorangehenden Qualifizierungs- und Beschäftigungsstufe eingehalten werden. Diese, im Artikel 9 verankerte Forderung, ist bis jetzt unzureichend umgesetzt worden.

Die BuKoF fordert über die Einhaltung des Artikel 9 hinaus:

1. Die zu berücksichtigenden Qualifizierungs- und Beschäftigungsstufen haben sich am Stand von 1989 zu orientieren, d. h.
 - bei Professuren mindestens 15% (Habitationsstufe/Promotion B 1989)
 - bei Qualifizierungsmaßnahmen zur Habilitation mindestens 38% (Promotionsstufe 1989)
 - bei Qualifizierungsmaßnahmen zur Promotion mindestens 50% (Absolventenstufe 1989).

Da es sich bei der Fachhochschule um eine neue Hochschulform handelt, bei der für Professoren/Professorinnen die Promotion als Einstellungserfordernis gilt, ist die Qualifizierungs- und Beschäftigungsquote für Promotionen anzusetzen. Diese ganzen Vorgaben sind fächerspezifisch zu differenzieren.

2. Die zahlreichen Forderungen der BuKoF zu HSP II gelten auch für das HEP:

- 1. Rechenschaft
- 2. Ausschreibungen
- 3. Merkblatt
- 5. Stellen
- 6. Stipendien
- 7. Altersbegrenzung
- 9. Fachhochschule
- 11. Informationspflicht
- 12. Evaluierung.

3. Für Frauen sollen im Regelfall Stellen geschaffen werden,
 - zum einen sind für ältere Wissenschaftlerinnen, deren Situation jetzt kaum berücksichtigt wird, vor allem unbefristete Stellen zu schaffen, damit ihre langjährige Erfahrung genutzt werden kann,
 - zum anderen sind Qualifizierungsstellen zur Promotion und Habilitation zur Verfügung zu stellen. Stipendien sollen nur Ausnahmeregelungen sein.
4. Der Gruppe von Frauen, die in der Umstrukturierungsphase bedarfsbedingt die Hochschule verlassen mußten, ist mit HEP die Möglichkeit zur Rückführung und Integration in den Wissenschaftsbetrieb zu bieten. Dafür können u. a. die für Bleibeverhandlungen bis jetzt nicht genutzten Mittel eingesetzt werden.
5. Frauenforschung ist als Frauenförderschwerpunkt aufzubauen und zu institutionalisieren.
6. Für den Erhalt der noch vorhandenen kostengünstigen Kindereinrichtungen sind Mittel bereitzustellen.
7. Nach Auslaufen des HEP 1996 ist für die neuen Bundesländer analog zu HSP II ein neues frauenspezifisches Förderprogramm aufzulegen, das sich an den Forderungen zu den Größenverhältnissen des HSP II orientiert.

Schneewittchen an der Uni

(erzählt von J. Müller - frei nach den Brüdern Grimm)-letzte Folge

Fortsetzung von Helene Nr. 6

„Bringt mir seine Exmatrikulationsbescheinigung zum Wahrzeichen.“ Das Prüfungsamt gehorchte und wollte die Prüfungsbedingungen erschweren, und als er dem Schneewittchen dies mitteilte, fing es an zu weinen, und sprach: "Ach lieber Dr. Prüfungsbeamte, laßt mich an der Uni bleiben; ich will auch den Studiengang wechseln und nimmermehr wieder heimkommen." Und weil er so schön und klug war, hatte der Prüfungsbeamte Mitleiden und sprach: "So lauf hin, du armes Kind." - "Die wilden Professoren/wissenschaftlichen Mitarbeiter werden dich bald vertrieben haben", dachte er, und doch war' s ihm, als wär ein Stein von seinem Herzen gewälzt, weil er Schneewittchen nicht selber von der Uni zu entfernen brauchte. Und als gerade ein frischer Diplomand sein Diplom abholte und seine Exmatrikulationsbescheinigung abgab, nahm der Prüfungsbeamte diese, fälschte den Namen darauf und brachte sie als Wahrzeichen dem Professor/wissenschaftlichen Mitarbeiter mit.

Nun war das arme Kind in der großen Uni mutter- und vaterselig allein und es ward ihm so angst, daß es in der Uni umherirrte und nicht wußte, wie es sich helfen sollte.

Und wie es so gehetzt lief, da sah es ein kleines Häuschen und ging hinein, sich zu ruhen.

Als es ganz dunkel geworden war, kamen die Bewohner von dem Häuslein, das waren sieben Frauenbeauftragte der Uni, die in den Psychen der

willigen Menschen nach Erz hackten und dabei das Gute und das Schlechte im Menschen ausgruben. Sie zündeten ihre sieben Lichtlein an, und wie es nun hell im Häuslein ward, sahen sie, daß jemand darin gewesen war, denn es stand nicht alles so in der Ordnung, wie sie es verlassen hatten. Sie fanden Schneewittchen und sprachen zu ihm: "Sie haben auf meinem Stühlchen gesessen!, Sie haben von meinem Tellerchen gegessen!, Sie haben von meinem Brötchen genommen!, Sie haben von meinem Gemüschchen gegessen!, Sie haben mit meinem Gäbelchen gestochen!, Sie haben mit meinem Messerchen geschnitten!, Sie haben aus meinem Becherlein getrunken!, Sie haben in meinem Bettchen geruht!".

Als sie aber merkten, daß Schneewittchen weiter schlafen wollte, ließen sie es zu.

Als Schneewittchen am nächsten Morgen erwachte und den sieben Frauenbeauftragten seine Not geschildert hatte, vereinbarten sie mit ihm, daß er bei ihnen bleiben könne, ohne dafür etwas leisten zu müssen. Auch warnten sie Schneewittchen vor dem bösen Professor/wiss. Mitarbeiter, der bald wissen werde, wo Schneewittchen sich aufhielte.

Der Professor/wiss. Mitarbeiter aber, nachdem er Schneewittchens Exmatrikulationsbescheinigung gesehen hatte, dachte nicht anders, als er wäre wieder der Klügste und Allerschönste, trat vor seinen Spiegel und sprach:

"Spieglein, Spieglein....."

*das Büro der Frauenbeauftragten
Informationen * Beratung * Aktionen*

Frauenförderung

**Stipendienangebote
für Frauen**

Studieren mit Kind

**Frauenstreiktag
8. März 1994**

sexuelle Belästigung

Frauen und Aids

Frauenbildungsangebote

Frauenberatungsstellen

Flexibilität der Arbeitszeit

Frauenparkplätze

**Aktivitäten an der Hochschule
von Frauen**

Rechtsberatung

Frauenforschung

Sonya Schneider