

16

Veränderungspotenziale
von Führungsfrauen
in Umwelt und Technik
*Erste Ergebnisse und
Anregungen zum Projekt*

53

Japan in einem Atemzug

59

Textile Behausung
*Lehrauftrag „Textiles“
am Lehrstuhl Darstellen
und Gestalten,
Studiengang Architektur*

SS11

HALBJÄHRLICHES MAGAZIN DER GLEICHSTELLUNGS-
BEAUFTRAGTEN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

magazIn



IMPRESSUM
SOMMERSEMESTER 2011

REDAKTION

Dr. Christel Hornstein
Gabriele Hillebrand-Knopff
VERANTWORTLICH I. S. D. P.
Gabriele Hillebrand-Knopff

ANSCHRIFT

Bergische Universität Wuppertal
Die Gleichstellungsbeauftragte
Gaußstraße 20
42097 Wuppertal

KONTAKT

tel 0202 439 23 08
fax 0202 439 33 17
www.gleichstellung.uni-wuppertal.de
gleichstellung@uni-wuppertal.de

GESTALTUNG

Ines Wingenbach
DRUCK
Druckerei Hans Hitzegrad
GmbH & Co. KG
AUFLAGE 3.000

magazIn

03 EDITORIAL

04 PORTRAIT

04 PROF. DR. KATHARINA WALGENBACH **06** DIPL.-ING. ROCÍO DEL PILAR PAZ CHÁVEZ

13 KIRSTEN NAHRGANG **14** VERENA SCHMITZ

15 NEUES EXZELLENZ-PORTAL FREIGESCHALTET

16 VERÄNDERUNGSPOTENZIALE VON FÜHRUNGSFRAUEN IN UMWELT UND TECHNIK

Erste Ergebnisse und Anregungen zum Projekt

21 REACHING THE TOP! FÖRDERLINIE „WEGE IN DIE WISSENSCHAFT“

Vorbildlich für Graduiertenschulen

25 DAS NETZWERK FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG NRW

28 GENDER PROFILE C

Gender-Profile der Hochschulen in NRW

45 100 JAHRE INTERNATIONALER FRAUENTAG

NRW

46 100 JAHRE INTERNATIONALER FRAUENTAG

Bergische Universität Wuppertal

48 DIE LOHNLÜCKE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN SCHLIESSEN

mit der weltweiten Kampagne zum Equal Pay Day

49 10 IRRTÜMER ZUR ENTGELTGLEICHHEIT

52 AUSTAUSCH MIT DEN MASTERSTUDENTINNEN DER OCHANOMIZU UNIVERSITÄT, TOKIO

53 JAPAN IN EINEM ATEMZUG

59 TEXTILE BEHAUSUNG

64 ANDER(E)S ERZÄHLEN?

Interdisziplinäre Tagung widmete sich dem Verhältnis von Differenz und Narration

66 VÄTERZEIT

Holger Osterkamp

68 KINDERFREIZEITTERMINE 2011

69 GESCHICHTE GESTALTEN

Forschen - Entdecken - Vermitteln

71 MAGAZIN NEWS

KORREKTUR

03

DR. CHRISTEL HORNSTEIN, GABRIELE HILLEBRAND-KNOPFF, TINA SCHULZ

EDITORIAL

LIEBE LESERINNEN UND LESER!

Die Japantage der Bergischen Universität sind erfolgreich zu Ende gegangen. Unsere japanischen Kooperationspartnerinnen und -partner, u.a. Frau Prof. Keiko Takano von der Frauenuniversität Ochanomizu in Tokio, haben trotz der verheerenden Folgen des schweren Erdbebens in Japan die weite Anreise auf sich genommen und zum Erfolg der vielfältigen Veranstaltungen beigetragen. In der Ihnen nun vorliegenden Ausgabe zum Sommersemester 2011 finden Sie zur Abrundung Haikus (kürzeste Gedichtform der Welt) von Michael Zeller.

Seien Sie gespannt darauf ebenso wie auf die weiteren interessanten Artikel zur Gleichstellung, in denen wir Themen der Frauen- und Geschlechterforschung und das Genderprofil der BUW vorstellen, das im Genderreport 2010 des Netzwerks für Frauen- und Geschlechterforschung veröffentlicht wurde.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei Lesen. 🍵

PORTRAIT: PROF. DR. KATHARINA WALGENBACH, FB G Professur Gender und Diversity in Erziehungs- und Sozialwissenschaften

ORTE INTELLEKTUELLER INSPIRATION

04



Prof. Dr. Katharina Walgenbach

Intellektuelle Inspiration und Kreativität – das sind für mich die schönen Seiten an meinem Beruf bzw. beruflichen Werdegang. Meine biographischen Stationen möchte ich deshalb unter diesem Gesichtspunkt reflektieren. Während meines Studiums der Diplompädagogik an der Pädagogischen Hochschule Kiel (1989 bis 1993) traf ich einen Kommilitonen, der sein Jura-Studium abgebrochen hatte und sich nun in den Erziehungswissenschaften vorkam „wie im Bonbonladen“. Wir hatten keine modularisierten Studiengänge und unsere 1968er-ProfessorInnen machten uns auch sonst wenig Vorgaben, wie wir unser Studium zu gestalten haben. Für die einen war dies eventuell eine Überforderung – so behaupteten später zumindest Befürworter/innen der Modularisierung – für Studierende wie mich und dem ehemaligen Jurastudenten war es das Paradies.

Ich suchte mir an Seminaren zusammen, was mich interessierte und engagierte mich in unterschiedlichen Hochschulgremien. Schon bald besuchte ich auch Veranstaltungen an der benachbarten Christian-Albrecht-Universität zu Kiel und nahm an Forschungskolloquien des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung teil. Die Geschäftsführerin, Ursula Pasero, hat dann auch meine Diplomarbeit über „Feministische Erkenntnistheorie“ interessiert begleitet. Drei Jahre arbeitete ich zudem in einem Forschungsprojekt von Prof. Kroepe mit. Seinen theoretischen Zugriff „Konstruktivismus Erlanger Schule“ habe ich zwar nicht geteilt, dennoch waren dies meine ersten aktiven Forschungserfahrungen.

Im Anschluss ging ich mit einem Auslandsstipendium nach Großbritannien. Dort legte ich 1995 innerhalb eines Jahres an der University of Warwick einen Master in „Gender and international Development“ ab. Hier sah das Studium schon anders aus. Für jedes Seminar mussten wir drei Artikel lesen und in einem Jahr schrieben wir fünf große Hausarbeiten und eine Magisterarbeit. Ein Ort intellektueller Inspiration wurde diese biographische Station für mich aber auch durch meine Kommilitoninnen. Meine persönliche Peer-Group, mit der ich in dieser Zeit intensiv diskutierte, setzte sich aus Masterstudentinnen aus Großbritannien, Kanada, Japan und Taiwan zusammen.

Ich kehrte nach Deutschland zurück und erhielt mit 28 Jahren meinen ersten Lehrauftrag über „Feministische Theorien“ an der Universität Kiel. Ein paar Jahre später spendierte mir eine Kellnerin einen Kaffee, weil sie nach diesem Seminar ihr Leben verändert habe. Ich wusste immer, dass ich an der Hochschule tätig sein möchte, doch zuvor wollte ich ca. zwei Jahre als Diplompä-

dagogin arbeiten. Es erwies sich allerdings als schwierig, Praxiserfahrungen zu sammeln, wenn man nicht bereits welche hatte.

Nach zwei Jahren gab ich diesen Plan deshalb auf und bewarb mich erfolgreich bei der Hans-Böckler-Stiftung um ein Promotionsstipendium. Damit eröffnete sich ein neuer Raum intellektueller Inspiration, denn die Stiftung ermöglichte ihren Stipendiat/innen den Besuch von Konferenzen, Seminaren, Praktika, Fortbildungen sowie die Gründung von selbstorganisierten Arbeitsgruppen. Diese Möglichkeiten nahm ich intensiv wahr und lernte viele interessante Nachwuchsforscher/innen kennen. Einen Einblick in die pädagogische Praxis sollte ich dennoch erhalten, da ich parallel über insgesamt drei Jahre im Auftrag der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) das Suchtpräventionsprojekt „FemmesTische“ evaluierte.

Mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung konnte ich zudem als Guest Researcher drei Monate am Belle van Zuylen Instituut verbringen, das interdisziplinäre Geschlechterforschungszentrum an der Universität Amsterdam. In dieser Zeit besuchte ich ebenfalls Ph.D Seminare der Netherland Research School of Women's Studies in Utrecht und Amsterdam mit prominenten internationalen Gastreferentinnen. Erneut waren es nicht allein die Dozentinnen, sondern auch die international zusammengesetzten Promovierenden selbst, welche diesen Ort intellektuell bereicherten.

Im Jahr 2004 reichte ich schließlich meine Dissertation über „Weiße Identität, Geschlecht und Klasse in den deutschen Kolonien“ an der Universität Kiel ein. Wenige Monate später konnte ich für 1½ Jahre eine C-1-Vertretung am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin antreten. Die Zusammenarbeit dort mit meinen Kolleginnen war auf vielen Ebenen für mich eine enorme Inspiration. Gerne erinnere ich mich beispielsweise an unseren gemeinsamen Arbeitsurlaub auf der Ostseeinsel Hiddensee, wo wir unser Buchprojekt „Gender als interdependente Kategorie“ (2007) intensiv diskutierten.

Zwischen 2005 und 2010 hatte ich eine Habilitationsstelle in der Jugendpädagogik bei Prof. Jutta Ecarius an der Universität Gießen. Gleichwohl die Lehrbelastung hoch war, eroberten wir uns in der Abteilung immer wieder Räume, in denen wir gemeinsam fachlich diskutierten. Beispielsweise im Kolloquium des Lehrstuhls sowie bei der gemeinsamen Arbeit am Lehrbuch „Jugend und Sozialisation“ (2010). Zusammen besuchten wir zudem erziehungswissenschaftliche Konferenzen, die für alle Mitarbeiter/innen wichtige fachliche Sozialisationserfahrungen mit sich brachten. Dies galt insbesondere für mich, da ich zuvor vornehmlich interdisziplinär gearbeitet hatte.

Seit Oktober 2010 bin ich nun Professorin für „Gender und Diversity in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften“ an der Bergischen Universität Wuppertal. Die Professur soll in den nächsten 4 Jahren Gender- und Diversity-Perspektiven in Forschung und Lehre einbringen. Bereits jetzt sehe ich viele Anzeichen dafür, dass Wuppertal ein neuer Ort intellektueller Inspiration sein könnte. 🍀

PORTRAIT: DIPL.-ING. ROCÍO DEL PILAR PAZ CHÁVEZ, FB D Architektur.

WERDEGANG

Im Laufe meines beruflichen Werdegangs habe ich die großartige Möglichkeit und das außerordentliche Glück gehabt, mit brillanten Menschen unterschiedlichster Herkunft und Hintergründe arbeiten zu können. Es ist eine überragende Erfahrung gewesen, das machen zu können und so auch in der Lage gewesen zu sein, praktisch unmöglich zu realisierende Projekte letztendlich realisieren zu können. Seitdem ich ein Kind war, bin ich immer sehr neugierig und aufgeschlossen gewesen und Architektur und Zukunftsvisionen haben schon sehr früh begonnen, mich zu faszinieren.

06

Ich bin in Lima, Peru geboren und aufgewachsen als Tochter eines herausragenden Journalisten, Carlos Paz Cafferatta und meiner unkonventionellen und sehr einflussreichen Mutter Graciela Chavez de Paz. Mein Vater mit seiner immensen Leidenschaft für seinen Beruf vermittelte mir und meinen beiden Schwestern schon früh ein Gefühl dafür, sich mit Leib und Seele einer Aufgabe zu widmen, und auch die Bereitschaft, immer über unsere Grenzen hinwegzuschauen sowie das Interesse für das, was um uns und in der Welt passiert. Mein Vater war vor der Militärdiktatur Präsident des Journalisten-Verbands von Peru und danach Chefredakteur einer der damals ersten großen TV-Privatsender Lateinamerikas, so waren wir über ihn immer am Nerv der Zeit, immer sehr global orientiert und umgeben von zahlreichen Zeitschriften aus der ganzen Welt, die bei uns Faszination über andere Kulturen und Weltgeschehnisse auslösten. Bücher verschiedenster Art standen uns zur Verfügung, von Enzyklopädien bis zu Geschichtsbüchern Perus und der Welt, von Archäologie bis zu Kunstbüchern und Magazinen und Büchern mit Zukunftsvisionen sowie Literatur aller Art von den Klassikern bis zu zeitgenössischer Literatur und Populärliteratur (Bestseller). Die Bücher ägyptischer Alt-Kultur und Hieroglyphen fand ich, wie viele Kinder unheimlich spannend und die Bücher mit Zukunftsvisionen der 60er Jahre haben dauernde Eindrücke in mir hinterlassen, da ich sehr gerne darin rumblättere und meiner Phantasie freien Lauf lassen konnte. Sie blieben über die Zeit hinaus absolut faszinierend für mich.

Mein Vater hat uns öfters zu den Ruinen in und um Lima mitgenommen, wo er – als Teil der Bemühung, den Peruanern ein Gefühl für die eigene Kultur und Identität zu geben – Dokumentarfilme oder andere Programme drehte. Es mag gut sein, dass sich mein Interesse an Architektur später aus diesen vielseitigen Erfahrungen herausgebildet hat. 🌿 Meine Mutter hat uns gleichzeitig so weit als möglich gefördert. Sie war sehr ehrgeizig für ihre Kinder und sie war es auch, die beschloss, ihre Kinder sollten in die Deutsche Humboldt-Schule gehen, um eine andere Perspektive zu gewinnen, die Sprache zu lernen

sowie auch allgemein etwas von der deutschen Kultur und Herangehensweise zu lernen. 🇩🇪 Sie war immer von einer kämpferischen Natur und durch nichts „kleinzukriegen“. Ohne irgendeine Geschäftserfahrung zu haben, gründete sie eine Schuhfabrik, in der sie nicht nur Industrieschuhe anfertigte, sondern auch raffinierte, wunderbar handgefertigte Avantgarde-Damenschuhe und vermarktete diese. Ihre Schuhmarke wurde damit auch sehr bekannt in Lima und Peru und darüber hinaus. 🇩🇪 Meine Schwestern und ich wurden auch in das Geschäft meiner Mutter mit einbezogen, so dass wir sehr früh Verantwortung übernehmen mussten (für die Belegschaft und die Produktion, Lieferung etc.). Hier sammelte ich meine ersten Erfahrungen mit Entwerfen von Schuhen, Materialsuche und -auswahl, Gestaltung von Modeschauen und Messeständen. Vor allem durch das unmittelbare Beispiel meiner Eltern erwarb ich die Fähigkeit, vieles zu hinterfragen und auch ungewöhnliche Wege zu gehen und im Tiefsten bin ich heute noch überzeugt, dass vieles (fast alles) möglich ist mit harter Arbeit, Begeisterung und Wille.

Währenddessen hatte sich die Lage in Peru extrem verschlechtert, von einer galoppierenden Inflation heimgesucht, von Terrorangriffen und Entführungen der Terrororganisation „Leuchtender Pfad“ geplagt. Die Lage war sehr gefährlich geworden auch konkret für meine Familie und nach dem Abitur war klar, dass ich zum Studium nach Deutschland gehen würde.

Zunächst entschloss ich mich dazu, Wirtschaftswissenschaften in Augsburg zu studieren. Die Idee war, mehr Kenntnisse zu gewinnen, dann zurückzukehren und meiner Mutter beim Ausbau ihrer Firma zu helfen. Während des Prozesses aber fiel mir auf, dass mein Interesse viel mehr in der gestalterischen Entwicklung von Ideen lag. Also wechselte ich nach 4 Semestern zur Architektur an die TU Karlsruhe. Dies gab mir die Möglichkeit, tiefer liegende Interessen zu entdecken und zu erkunden. 🇩🇪 Mein Studium war eine Zeit der Selbst-Erkundung und Entdeckung von unterschiedlichen Themen, die mich zutiefst berührten. Schon während des Studiums entdeckte ich mein Interesse für zeitgenössische Kunst und Architekturtheorie. Rem Koolhaas und sein Buch „Delirious New York“ hinterließen einen tiefen Eindruck in mir, ebenso wie meine Begegnung mit Zaha Hadid, die einmal zu einer Vorlesung eingeladen wurde. Ich konnte experimentieren mit Kunst und Performance und deren Verhältnis zur Architektur. Eine meiner ersten Installationen setzte sich mit Paul Virilio auseinander. Ich konnte sie in einem selbst-organisierten Bunker in Karlsruhe zeigen.

Im Hauptstudium hatte ich aber auch die Möglichkeit, mit Raum zu experimentieren. Ich besuchte eine gemeinsame Veranstaltung des Instituts Entwerfen, Kunst und Theorie, Prof. Alban Janson der TU mit Prof. Johannes Schütz vom Fachbereich Bühnenbild an der Hochschule für Gestaltung (HfG), Karlsruhe. Die von Heinrich Klotz neu gegründete Hochschule und das Zentrum für Kunst- und Medientechnologie (ZKM) boten eine einmalige Verbindung von Lehr-, Forschungs- und Ausstellungsinstitutionen, wo traditionelle Künste zum ersten Mal mit Medien(-technologie) und neuartigen Cutting-edge-Verfahren in Verbindung gebracht wurden. Hier konnte ich mit Raum und Licht experimentieren und erste Erfahrungen mit Stage Set sammeln. Auch besuchte ich philosophische Vorlesungen von Peter Sloterdijk, Boris Groys und Hans Belting. Meine Diplomarbeit, TGV Railwaystation in Straßbourg, beschäftigte



Dipl.-Ing. Rocío Del Pilar Paz Chávez



Snow Show, Lapland 2004

08

sich mit dem Thema Geschwindigkeit, Bewegung, Mobilität und Verbindung. Sie war auch stark beeinflusst von meinen Vorbildern Zaha Hadid und Rem Koolhaas. Nach erfolgreichem Abschluss meines Studiums der Architektur ergab sich die Möglichkeit, eine künstlerische Assistenz im Fachbereich für Szenografie an der HfG zu übernehmen, in dem gerade ein Professorenwechsel stattfand. Michael Simon, ein junger Bühnenbildner, avantgarde Stage-Set-Designer und *Enfant terrible* der deutschen Kulturszene übernahm den Fachbereich. Er suchte eine neue Assistentin/einen neuen Assistenten, von der Architektur kommend, der bzw. die den Studierenden ein anderes Verständnis von Raum vermitteln sollte. Keine Guckkastenbühne, wie es im Bühnenbild üblich ist. Das gab mir die Möglichkeit, Themen, die ich während des Studiums entdeckt hatte wie die Beziehung vom Körper und Bewegung zum Raum weiterzuerforschen. Wir erforschten Raum in all seinen Dimensionen und allen Möglichkeiten des „Szenischen“ in einer sehr experimentellen Art und Weise: Installationen, Bewegung/Raum, Klang/Raum, Licht/Raum, Interaktive Installationen, Ausstellungsgestaltung (Thematische), Themenparks, World Expos, Theater, Oper. Alles mit einem anderen Blickwinkel, öfters auch mit der Einbeziehung neuester Medientechnologien (interaktive Installationen, vj-ing) und Methoden (Computerspiele zur Erschaffung virtueller Räume). Es waren auch meine ersten Erfahrungen in einer Disziplin, die per se (vor allem an der HfG) „interdisziplinär“ war und auf jeden Fall grenzüberschreitend.

Als Assistentin des Lehrstuhls für Szenografie habe ich versucht, den Studenten diese Experimentierfreude zu vermitteln. Mit der Szeno-Klasse haben wir dann anspruchsvolle Projekte entwickelt und neue Plattformen für deren Realisierung und Vorstellung gefunden. Vorstellungen, Performances und Installationen fanden an interessanten Orten statt, öfters an verlassen Orten, z. B. auf Park-

plätzen, in einem alten Bunker, in Unterführungen, auf öffentlichen Plätzen. Am Zoologischen Garten haben wir eine Serie von Installationen und Performances ausgeführt, die sich mit einem kontroversen Essay Peter Sloterdijks kritisch auseinandersetzten, Menschenpark (so hieß auch unsere Intervention). Dann Corpus Selecti, der den 1. Preis der Körber Stiftung „Bodycheck - Wieviel Körper braucht der Mensch?“ gewann, eine Mise en Scène im leeren Postgebäude am Hauptbahnhof in Karlsruhe. Das Gebäude wurde verwandelt in einen begehbaren lebendigen Organismus mit Installationen und Performances von den Szenografie-Studenten (in Kollaboration mit Schauspiel-Studenten, Lichttechnikern und Dramaturgen). Diese orientierten sich an der spezifischen Lage und Eigenschaft des Raumes im Gebäude, welche unterschiedlichen Organen und Funktionen des Körpers zugeordnet wurden. Wissenschaftliche und philosophische Texte, Dramen und eigene Skripte dienten der Auseinandersetzung und Entwicklung der Szenen. Diese wurden durch unterschiedliche Medien inszeniert: Stimme, Performance, Licht, Raum- und Klanginstallationen und andere interaktive Stücke. Der Besucher konnte nun die Gesamtinszenierung durch seine eigene Bewegung erkunden und wurde auch in vielen Performances aktiv miteinbezogen. Insgesamt waren diese Jahre an der HfG eine phantastische Erfahrung und eine unglaubliche Erweiterung meines Horizonts. Die Zeit war auch ausgefüllt mit Besuchen zu den unterschiedlichen Vorstellungen von Michael Simon (in Paris, Amsterdam, Mannheim, Frankfurt u.a.).

Meine Interessen, Architektur und Szenografie zu verbinden und mit neuen Formen der räumlichen Struktur und Sprache zu experimentieren, haben mich dann weiterhin zu Zaha Hadids Büro in London geführt. Auch wollte ich wieder mehr praktische Erfahrungen sammeln. In Zahas Büro konnte ich endlich Projekte realisieren, die alle an der Schnittstelle zwischen Kunst (Design, Theater etc.) und Architektur lagen. Ausstellungen, Installationen, Pavillons, Fashion-Shows, Möbel und auch ein paar interessante Wettbewerbe waren dabei.

Von den vielen Projekten möchte ich vor allem zwei hervorheben, für die ich zuständig war und die mir besondere Freude gemacht haben: Begehren und die Snow Show.

Nach dem Vorstellungsgespräch bot man mir an, an einer zeitgenössischen Oper mitzuarbeiten. Dies kam auch dadurch zustande, dass ich den Komponisten Beat Furrer und sein Werk aus meiner HfG-Zeit kannte. Es war ein unglaubliches Glück, aber auch eine Herausforderung. Eine von Anfang an interdisziplinäre Arbeit „Begehren“ wurde von Reinhild Hoffmann, einer Pionierin des Tanztheaters, dirigiert und choreographiert. Es würde für den Steirischen Herbst in Graz, auch für die Eröffnung von Graz als Kulturhauptstadt Europas, uraufgeführt werden. Das Theater war auch für diese Gelegenheit neu gebaut worden, eine „Black Box“ mit keiner Unter- oder Oberbühne, wo die Sitzplätze frei arrangiert werden konnten. Wir arbeiteten von Anfang an mit dem Komponisten, der Regisseurin, der Kostümbildnerin, dem Lichtdesigner und mit Tom Barker, einem Ingenieur und Designer. Dafür entwarf ich eine kinetische Landschaft voller Winkel, von unten beleuchtet, die in der Lage war, alle Atmosphären und Szenen zu erzeugen. Diese hatte einen hydraulischen Teil und sonst konnten die Tänzerinnen durch ihre Bewegungen die unterschiedli-

chen Szenen erzeugen (kon-formieren). Auch die Sitzplätze haben wir gestaltet. Dabei ging es darum, unterschiedliche Perspektiven des Ganzen zu erzeugen, so wie sie auch im Stück Orpheus und Euridice existieren. Es war beeindruckend zu sehen, wie etwas, was am Anfang „unmöglich“ zu sein schien, doch mit sehr viel Arbeit und Beharrlichkeit erreicht werden konnte und durch die Mitwirkung von allen tatsächlich einen magischen Charakter erhielt. Zu den interessantesten Momenten zählen dabei die Begegnungen und Arbeitssitzungen mit dem Komponisten, dem Dramaturgen und der Regisseurin. Nicht zuletzt die Möglichkeit gehabt zu haben, an einem Stück von Anfang bis Ende zu arbeiten und auch bei den Proben und dem Aufbau präsent zu sein, hat diese Erfahrung für mich außerordentlich wertvoll gemacht.

Das nächste Projekt war nicht minder interessant. Es handelte sich um die Snow Show. Eine Ausstellung von Eis und Schnee Pavillions/Installationen, die in Finnland, am nördlichen Polarkreis, in Rovaniemi 2004 stattfand. Dazu wurden namhafte Architekten und Künstler eingeladen, die im Tandem (ein Architekt/ein Künstler) eine gemeinsame Arbeit erstellen sollten. Es war eine großartige Erfahrung. Unser Partner-Künstler war Cai Guo Quiang, ein chinesischer Künstler aus New York, der sehr viel mit Dynamit und Explosionen experimentierte. Wir hatten eine Zwillingsstruktur aus Eis und Schnee entwickelt. Die Eisstruktur war, so wie bei Zwillingen, nur etwas anders als die Schneestructur. Unsere Idee war, dass der Künstler eine von beiden, am besten die Schneestructur intervenieren sollte. Damit konnte er machen, was er wollte. Und die Eisstruktur würde der natürlichen Deformation überlassen werden. Wieder war das eine Herausforderung, am Nordpol zu arbeiten unter schwierigen klimatischen und archaischen Bedingungen und eine raffinierte Eis- und Schneeskulptur realisieren zu wollen.

Wir haben Studierende sowohl aus der HfG wie aus der Architectural Association (AA) in London während des Prozesses miteinbezogen. Wir hatten die Firma Zumtobel als Licht-Sponsor gewonnen und hatten eine Gruppe der Szenografie-Studenten der HfG, die für die Lichtgestaltung verantwortlich waren. Sie sind auch alle nach Rovaniemi gekommen und waren unglaublich motiviert und enthusiastisch. Noch nie waren solche Strukturen aus Eis oder Schnee zuvor angefertigt worden. Dank des Erfindergeists und der Begeisterung der Studenten sowie der Beharrlichkeit aller, waren wir in der Lage, die Eis- und Schneestructuren fertig zu stellen. Sie sahen beide phantastisch aus. Die Eisskulptur reflektierte das Licht und hatte je nach Lichtsituation unterschiedliche Transluzenz- bis Durchsichtigkeitsgrade. Es sah aus wie eine durchscheinende, sich schwingende Betonwand. Cai Guo Quiang intervenierte beide. Er nannte es: „Caressing Zaha with Vodka“ und flambierte beide Strukturen mit Wodka, wobei er Becken und Wasserfälle aus Feuer erzeugte. Es war spektakulär.

Nach ein paar intensiven und erfahrungsreichen Jahren in Zaha Hadids Büro entschloss ich mich, eine Pause zu machen und arbeitete eine Zeitlang selbstständig. Mit Yael Brosilovski gründeten wir die Gruppe „wearenotarchitects.com“. In dieser Zeit entwarf ich u. a. einen Pavillon für die Heimtextilmesse in Frankfurt und eine urbane Licht-Intervention an der Parkhaus-Fassade am KaDeWe in Berlin.

Nach einem Jahr der „freien“ Tätigkeit bekam ich das Angebot, bei Rem Koolhaas' Büro in Rotterdam zu arbeiten, dem legendären Office of Metropolitan Architecture (OMA). Ein Traum aus meinen Studentenzeiten ging in Erfüllung. Nach einer Zeit der empirischen Exploration ephemerer Strukturen, mehrdimensionaler Perspektive und Wahrnehmung, war das ein interessantes An-

11

gebot. Es war eine Einstellung bei AMO, der Think Tank von OMA. Es würde mir erlauben, mehr konzeptuelles wie theoretisches Research zu entwickeln. Ich sagte zu.

Ich fing an, bei den Fashion Shows von PRADA. Hier konnte ich auch meine szenographischen Erfahrungen aus der HfG mit integrieren. Die Herangehensweise war völlig anders als in Zahas Büro. Viel konzeptueller. So konnte ich auch andere PRADA-Projekte mit entwickeln, Festivals, temporäre urbane Interventionen, wie der Prada Transformer in Korea und für die PRADA Foundation eine interessante Studie für ein Industrieareal erstellen, das sie im Norden Mailands erworben hatte, um ihre Kunst-Kollektion zu zeigen. Dies war viel mehr eine kuratorische sowie Forschungsarbeit über das Museum der Zukunft und das Interface zwischen der alten Substanz und der zeitgenössischen Kunst.

Eine der interessantesten Herausforderungen in AMO war der kuratorische Masterplan für das Hermitage Museum 2014 in St. Petersburg, welches sein 250. Jubiläum in 2014 feiert.

Von Rem Koolhaas direkt betreut, war dies eines der spannendsten Projekte, in denen ich je involviert gewesen bin. Wir erforschten die faszinierende und komplexe Geschichte der Hermitage, ein Komplex aus 6 Gebäuden, 2000 Räume und 3 Millionen Artefakte. Geleitet von Rem entwickelten wir ein Konzept, das über das Kuratorische und die kunsthistorische Praxis hinausging. So erzielten wir eine Re-definition des enzyklopädischen Museums des 21. Jahrhunderts, ohne dass dieses seine „Aura“ verlieren würde. Der visionäre Masterplan beinhaltete auch die globale Agenda der Hermita-



Snow Show, Lapland 2004

ge mit ihrer urbanen und architektonischen Programmierung, ihrer kuratorischen Strategien und Ausstellungsmethoden.

Die vielfältigen Aufgaben, die ich übernahm, wurden alle mit größter Sorgfalt recherchiert und in vielen wunderbaren Diagrammen und Manifestos umgesetzt. Die Zusammenarbeit mit hoch motivierten jungen Menschen aus der ganzen Welt und die konstante Hinterfragung der bestehenden Realität sowie das Neu-Erdenken ebendieser, haben meine Zeit in OMA, trotz der vielen langen Nächte, zu einer der wertvollsten Erfahrungen meiner Karriere gemacht.

Nach ca. drei Jahren dieser sehr intensiven und spannenden Zeit in OMA entschloss ich mich, mich wieder auf das Akademische zu konzentrieren und so über meine mannigfaltigen Erfahrungen zu reflektieren und die gewonnenen Kenntnisse und Einsichten an Studierende weiterzugeben. Nach

mehreren Workshops an der AA in London ergab sich dann die Möglichkeit durch Tanja Siems eine Doktorarbeit in Wuppertal am Städtebau-Lehrstuhl zu schreiben. Dies bietet mir die Möglichkeit, alle meine bisherigen Erfahrung unter einen Nenner zu bringen und etwas zu erforschen, was ich seit Langem spannend finde: urbane Kultur und die Parameter, unter denen sie für Weiterentwicklung sorgen kann. Ein sehr interessantes Thema, auch in Zeiten der Krise und der des Rückzugs vieler Bauvorhaben und im Falle schrumpfender Städte. Dies machte es desto interessanter, nach Wuppertal zu kommen, einer Stadt mit einer dichten Geschichte, eine der ältesten Industriestädte Deutschlands, alte Textilindustriestadt, die Stadt Friedrich Engels sowie auch von Pina Bausch und die trotz allem unter einer schrumpfenden Bevölkerung leidet. Mit unserem Seminar „Swinging Cities – Wuppertal ID“© untersuchen wir die Stadt auf ihre Funktionalität hin und versuchen innovative Strategien zu entwickeln, um Wuppertal ein „Gesicht“ zu geben und auch mit tatsächlichen interaktiven Installationen der Studierenden, die Stadt zu reaktivieren. Ziel ist es, ein Labor für Stadtentwicklung zu erschaffen, wo solche Maßnahmen untersucht werden können sowie nachhaltige Strategien der Stadtentwicklung zu entwickeln. Ich hoffe hiermit auch, die Studierenden anzuregen, über ihre Grenzen hinaus zu schauen und in ihnen das Interesse dafür zu erwecken, neue Wege zu erkunden und zu gehen. 🌱

PORTRAIT: KIRSTEN NAHRGANG, FB E

RÜCKKEHR ZUR BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

13

Mein Name ist Kirsten Nahrgang. Ich bin seit 01/2011 im Fachbereich E – Druck- und Medientechnologie als wissenschaftliche Mitarbeiterin angestellt.

Zur Erarbeitung meiner Master-Thesis hat es mich vor gut vier Jahren in ein Medienhaus nach Österreich verschlagen. Dort war ich als Qualitäts- und Umweltbeauftragte tätig. Das sehr ökologisch orientierte mittelständische Unternehmen strebte eine Orientierung des Managements an der ISO-9001 und ISO-14001/EMAS-II-VO an. Es war mein Job dies zu koordinieren, voranzutreiben und aufrechtzuerhalten. Dort – in der beeindruckenden Gegend der Donau – habe ich vor ca. 2 Jahren meine Leidenschaft für die Fotografie entdeckt.

Durch einen ehemaligen Kommilitonen und Mitarbeiter der BUW erfuhr ich eher zufällig von einer freien Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Ich zögerte nicht lange und bewarb mich um die Stelle.

Die Idee, zu promovieren hatte ich bereits Jahre zuvor, zum Ende meines Studiums. Doch fiel die Entscheidung zu diesem Zeitpunkt auf eine Stelle in der Industrie. Doch nun, nachdem ich erste Erfahrungen auf der „Anwenderseite“ gesammelt habe, können diese nun für die Forschung ganz nützlich sein. So habe ich Ende 2010 meine Zelte in Österreich wieder abgebrochen und bin nach Deutschland zurückgekehrt.

Im Gebäude FL habe ich ein kleines Team von wissenschaftlichen, nicht-wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und Professoren vorgefunden, in dem ich mich gut aufgenommen gefühlt habe.

Hier beschäftige ich mich im Fachgebiet Drucktechnik mit Fragestellungen aus dem Bereich Umwelt. 🌿



Kirsten Nahrgang

PORTRAIT: VERENA SCHMITZ, Auszubildende Schreinerwerkstatt

TISCHLERIN?! DU?!

Fragende Blicke von Freunden, verdutzte Mienen von Verwandten. Solche oder ähnliche Reaktionen kann man erwarten, wenn man als Frau anderen davon berichtet, dass man mit einer Ausbildung zur Tischlerin beginnt. „Wieso entscheidet man sich als Frau dazu, den Beruf der Tischlerin zu ergreifen?“ Eine Frage, auf die ich schon oft eine Antwort geben musste.

Mein Name ist Verena Schmitz und seit August 2009 mache ich an der Bergischen Universität Wuppertal eine Ausbildung zur Tischlerin. Nach dem Abschluss meines Abiturs im Sommer 2009 stellte sich mir die Frage, welchen Weg ich als nächstes einschlagen sollte. Schnell war für mich klar, dass es für mich vorerst nicht in Frage



kommen würde ein Studium zu beginnen. Ich wollte einen Beruf erlernen, der es mir ermöglicht, meine Kreativität und handwerkliche Begeisterung unter einen Hut zu bringen. Ich wollte mit meinen Händen etwas schaffen. Schon im Kindergarten faszinierte mich der Werkstoff Holz und somit ergab sich schnell, dass für mich eine Ausbildung zur Tischlerin genau das Richtige sein würde.

Also bewarb ich mich an der Universität und erfuhr nach einem Einstellungstest und anschließendem Vorstellungsgespräch, dass ich die nächsten 3 Jahre hier verbringen könnte. Da mir die Angestellten und meine zukünftigen Kollegen schon während dem Vorstellungsgespräch sympathisch waren, ließ ich keine Zeit verstreichen und unterschrieb den Ausbildungsvertrag.

Bis heute habe ich meine Entscheidung zu dieser Ausbildung nicht bereut, da sie mir nach wie vor Spaß bereitet. 🍷

NEUES EXZELLENZ-PORTAL FREIGESCHALTET

Frauen sind in wissenschaftlichen Führungspositionen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Nur rund 12 Prozent der Professuren in Deutschland sind mit Frauen besetzt. Um die Sichtbarkeit hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen zu erhöhen, gibt es seit Herbst 2010 die Exzellenz-Datenbank AcademiaNet (www.academia-net.de). Sie unterstützt die Suche nach herausragenden Akademikerinnen und ermöglicht eine direkte Kontaktaufnahme.

Das Exzellenzportal präsentiert 580 Wissenschaftlerinnenprofile aus dem deutschsprachigen Raum und ist eine Initiative der Robert Bosch Stiftung in Kooperation mit „Spektrum der Wissenschaft“. Prof. Dr.-Ing. Petra Winzer, Professorin für Produktsicherheit und Qualitätswesen, gehört zu den ausgewählten Kandidatinnen, die in das Online-Portal aufgenommen wurden.

Die Wissenschaftlerinnen werden durch renommierte Forschungsinstitutionen wie die Alexander von Humboldt-Stiftung, die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) oder die Max-Planck-Gesellschaft nominiert. Eine Selbstbewerbung zur Aufnahme ist nicht möglich. Aufnahmekriterium ist eine hervorragende wissenschaftliche Qualifikation, unter anderem belegt durch Publikationstätigkeit, Preise, Stipendien, eingeworbene Drittmittel, Fachvorträge auf internationalen Konferenzen und Mitarbeit in hochrangigen wissenschaftlichen Gremien.

15

Prof. Petra Winzer wurde von der DFG für das Exzellenznetzwerk vorgeschlagen. Sie leitet das Fachgebiet Produktsicherheit und Qualitätswesen in der Abteilung Sicherheitstechnik des Fachbereichs Architektur, Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Sicherheitstechnik an der Bergischen Uni. Sie studierte Elektrotechnik und Arbeitsingenieurwesen in Dresden, promovierte 1985 in der Sektion Arbeitswissenschaften an der TU Dresden und habilitierte sich 1996 extern an der TU Berlin auf dem Gebiet der Qualitätswissenschaft nach langjähriger Dozenten-, Forschungs- und Beratungstätigkeit zum Aufbau und zur Umsetzung von integrierten Managementsystemen. Sie ist u.a. Beiratsmitglied des VDI-Bezirksvereins Bergisches Land, Mitglied des Vorstandes der Gesellschaft für Qualitätswissenschaft und Mitglied der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (acatech). 2007 wurde sie in der Kategorie Ingenieurwissenschaften/Informatik unter die Top 10 der „Professorinnen bzw. Professoren des Jahres“ gewählt, seit 2008 ist sie Prorektorin für Transfer und Internationales. 

TEXT: DIPL.-SOZ.-WISS. ULLA HENDRIX, APL. PROF. DR. FELIZITAS SAGEBIEL, FB G

VERÄNDERUNGSPOTENZIALE VON FÜHRUNGSFRAUEN IN UMWELT UND TECHNIK – *erste Ergebnisse und Anregungen zum Projekt*

Was können Frauen in Führungspositionen bewirken, welche Möglichkeiten haben sie, inhaltlich und organisatorisch zu gestalten? Wie verhält es sich mit diesen „Veränderungspotenzialen“ in Bereichen, in denen Frauen ohnehin unterrepräsentiert sind, also in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen und im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt eines Forschungsprojekts, das von der Bergischen Universität (Projektleitung: apl. Prof. Dr. Felizitas Sagebiel) in Kooperation mit dem Wuppertal Institut (Projektleitung: PD Dr. Uta von Winterfeld) von April 2009 bis März 2012 durchgeführt wird.¹ Dieses Kooperationsprojekt ist eines von ganz wenigen direkten gemeinsamen Forschungsprojekten der beiden Institutionen. Gefördert wird es vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und kofinanziert vom Europäischen Sozialfonds (ESF).

In der „Halbzeit“ des Projekts im Herbst letzten Jahres war es Zeit für eine Zwischenbilanz in Form eines Fachworkshops, der am 29./30.11.2010 an der Uni Wuppertal stattfand. Ziel der Veranstaltung war es, die bis dahin vorliegenden ersten Ergebnisse mit einem Fachpublikum zu diskutieren und uns gleichzeitig Impulse von externen Expertinnen zu holen. Teilgenommen haben interessierte Wissenschaftlerinnen und Praktikerinnen, die sich mit verschiedenen Facetten von Gender, Technik und Nachhaltigkeit beschäftigen sowie einige Teilnehmerinnen unserer Untersuchung. Wir hatten in 8 Organisationen (je 2 Unternehmen, Universitäten, Forschungsinstitute und öffentliche Organisationen) Interviews und Fokusgruppen-Diskussionen durchgeführt. Ein Ziel des Projekts besteht darin, die Ergebnisse auch an die Untersuchungs-TeilnehmerInnen zurückzukoppeln. Viele Teilnehmerinnen hatten diesen Punkt bereits von sich aus angesprochen und wollten gerne weiter informiert werden.

Der Workshop bot einen Mix aus Keynote-Vorträgen, Ergebnis-Präsentationen und moderiertem Publikums-Austausch. Den Auftakt bildete der Vortrag von Prof. Dr. Claudia von Braunmühl (FU Berlin) über „Bedingungen und Unterstützungsstrukturen für Veränderungen“. Zunächst beleuchtete sie zwei Argumentationsstränge, die zur Legitimation von Gleichberechtigung herangezogen werden: eine normative Argumentation, die sich auf Geschlechtergerechtigkeit bezieht, gegenüber einer instrumentellen Argu-

¹ Projekt „Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik“, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Selly Wane (WI), Christine Schrettenbrunner und Ulla Hendrix (BUW)

mentation, die auf das ungenutzte ökonomische Potenzial von Frauen abhebt. In diesem Zusammenhang verweist sie auf ein frauenpolitisches Dilemma, das im Kontext der institutionalisierten, ministeriell geförderten Gleichstellungsprojekte (Gender Mainstreaming) nicht immer reflektiert wird: die aus Gesichtspunkten der Geschlechtergerechtigkeit notwendige und richtige Forderung nach Gleichstellung werde Teil eines „neoliberalen, entsolidarisierenden Elitediskurses“. Braunmühl leitet daraus die Anregung für unser Forschungsprojekt ab, Gleichstellung und Frauenpolitik zusammenzudenken. Dies bedeutet, sich nicht auf die formalen Errungenschaften von Frauen an der Spitze zu konzentrieren, sondern die Inhalte in den Blick zu nehmen, die von Frauen an der Spitze gestaltet werden, und sie daraufhin zu prüfen, inwieweit sie frauenpolitischen und nachhaltigen Zielen dienen.

Anschließend stellte PD Dr. Uta von Winterfeld (Wuppertal Institut) erste Ergebnisse des Projekts in Bezug auf Macht vor. Führungsfrauen haben ein widersprüchliches bis distanzierendes Verhältnis zur Macht. Sie lehnen Macht in ihrer traditionellen Form ab, d. h. sie wollen Entscheidungen nicht gegen den Widerstand anderer durchsetzen. Andererseits sehen sie jedoch die Möglichkeiten, die ihre höhere Position bietet, und interpretieren Macht als Gestaltungsfreiheit, auch im Sinne von Agendasetting. Kurz: Sie wollen Macht nicht über jemanden haben, sondern für etwas nutzen. Neben diesen Selbstaussagen konnten auch Einblicke in die Fremdwahrnehmung gewonnen werden. Dabei zeigt sich, dass Führungsfrauen in einem Setting agieren, in dem sie immer noch „die anderen“ sind und an von Männern geprägten Maßstäben gemessen werden. Sie treffen auf widersprüchliche Erwartungen seitens ihrer MitarbeiterInnen und von außen: sie sollen einerseits mütterlich sein, andererseits genauso agieren wie ihre männlichen Vorgänger.

Die Projektergebnisse zum Thema „Neue Führungskulturen“ wurden von Prof. Dr. Felizitas Sagebiel (BUW) vorgestellt. Führungsfrauen in technischen Bereichen zeigen eine sehr starke Leistungs- und Ergebnisorientierung, die häufig mit dem Einsatz neuer Management-Methoden (Zielvereinbarungen, MitarbeiterInnengespräche) verbunden wird. Ein kollegialer, kommunikationsorientierter Führungsstil steht ebenfalls im Dienst ihrer Zielorientierung. Auch hier wurde der Status der „anderen“ herausgestellt, diesmal jedoch von den Frauen selbst: Führungsfrauen grenzen sich auffallend häufig von ihren (männlichen) Vorgängern ab, sowohl in fachlicher als auch organisationskultureller Hinsicht. So ersetzen sie die traditionelle, von Männern geprägte Präsenzkultur durch flexible Modelle medialer Erreichbarkeit. Gleichzeitig sind sie machtbewusste Netzwerkerinnen, die sowohl vorhandene, meist männerdominierte Netzwerke nutzen als auch Frauennetzwerke gründen und pflegen. Frauen entwickeln häufig erst im Laufe ihrer Karriere ein Bewusstsein für die Nützlichkeit von Frauennetzwerken und rufen dann auch neue Strukturen ins Leben.

Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen auf die vorgestellten Ergebnisse bezogen sich sehr stark auf den Aspekt der Gestaltungsmacht. Auf der inhaltlichen Seite wurde die Frage gestellt, welche Ziele Führungsfrauen verfolgen und ob nicht gerade diejenigen Frauen hochkommen, die die androzentrischen, d. h. männerzentrierten Spielregeln nicht in Frage stellen. Auf der anderen Seite wurde zu Bedenken gegeben, dass Frauen oft stark fachlich orientiert sind und dabei die Machtverhältnisse außer Acht lassen, was ihre Gestaltungsmöglichkeiten, auch ihre kritischen Potenziale, einschränkt. Was die Organisationskultur betrifft, löst die auch von Führungsfrauen vorangetriebene neue Endgrenzung der Arbeitszeiten bei den

18

meisten Diskutierenden zwiespältige bis ablehnende Reaktionen aus.

Dr. Andrea Wolffram (RWTH Aachen) machte mit ihrem Vortrag einen Input zu „Genderaspekte(n) in den Ingenieurwissenschaften. Zur beständigen Unterrepräsentanz von Frauen in den Ingenieurwissenschaften durch komplexe Ausschlussmechanismen in Technikwissen, -praxis und -kultur“. Damit konzentrierte sich ihr inhaltlicher Schwerpunkt auf die Fragestellung des Teilprojektes der BUW „Geschlechtliche Organisationskultur im Management – Frauen an der Spitze in technischen Berufen“. Der Vortrag beschäftigte sich einerseits mit der Geschichte der Forschung zu Frauen in den Ingenieurwissenschaften, andererseits mit den damit einhergehenden Stereotypisierungen und Dichotomien zwischen Konstruktion von Geschlecht und Technik, die sich in Fremd- und Selbstzuschreibungen spiegeln. In der Diskussion wurde teilweise die Wirksamkeit der symbolischen Ebene der Dichotomien infrage gestellt. Frauen könnten etwas dagegen tun. Die gleichfalls thematisierten strukturellen Ausschlussmechanismen wurden demgegenüber nicht diskutiert. In der Diskussion schien die Technikkritik der 70er Jahre feministisch gefärbt fortzuwirken. Spitzenfrauen müssten die Technik auch inhaltlich transformieren, weg von dem „Zerstörerischen“.

In der zweiten Workshop-Einheit zu den Projektergebnissen wurden diese noch einmal gezielt auf die inhaltlichen und organisatorischen Veränderungspotenziale der Führungsfrauen hin gebündelt. Die dazu komplementäre Frage lautete, auf welche Barrieren Führungsfrauen stoßen. Selly Wane und Uta von Winterfeld (Wuppertal Institut) beleuchteten die widersprüchlichen Potenziale in Bezug auf Macht und Nachhaltigkeit. Einerseits nehmen auch in der Selbstwahrnehmung von Spitzenfrauen die Gestaltungspotenziale zu, andererseits sehen sie sich verstärkten äußeren Zwängen durch die höhere Position, z. B. politischen Vorgaben oder der Notwendigkeit der wirtschaftlichen Existenzsicherung ihrer Organisation, ausgesetzt. Bezüglich des mitunter schwer zu erfassenden Themas „Nachhaltigkeit“ leisten die interviewten Führungsfrauen innovative Beiträge. Frauen denken eher in langfristigen Zeithorizonten und haben ein stärker ausgeprägtes systemisches Bewusstsein.

Ulla Hendrix (BUW) stellte die Ergebnisse zu den Veränderungspotenzialen in Bezug auf Technik und Organisationskultur vor. Die eigenen Veränderungsmöglichkeiten und die damit verbundene Macht wurden von Führungsfrauen

häufig im Zusammenhang mit gesellschaftlicher Verantwortung thematisiert. So wird Technik in Verbindung mit Menschen und mit ihrem konkreten Anwendungsbezug gedacht. Was die organisationalen Gestaltungsmöglichkeiten betrifft, erweisen sich Führungsfrauen häufig als Agentinnen der Modernisierung, die sowohl moderne Motivationsstrategien anwenden (Delegation von Verantwortung, systematische Personalentwicklung) als auch moderne Sanktionierungs-Strategien (Controlling und Degradierung von „low performers“). Sie nehmen Unterstützungsstrukturen in Anspruch (Mentoring, Frauennetzwerke) und fordern sie selbstbewusst ein (Quoten). Gleichzeitig stoßen sie an Grenzen, wo sie keinen Zugang zu informellen Männernetzwerken haben, die oft eine lange Tradition der Förderung von Mann zu Mann aufweisen.

Die anschließende Diskussion der Zwischenergebnisse fokussierte zunächst darauf, dass der Begriff Veränderungspotenziale noch einmal differenziert werden muss: Ist „Veränderung“ an sich etwas Positives? Oder ist es nicht sogar gefährlich, jede Veränderung durch eine Frau als begrüßenswert hinzustellen? Die Untersuchungsbereiche Technik und Nachhaltigkeit sollten kritisch daraufhin betrachtet werden, in welche Richtung Frauen ihre Gestaltungsmacht nutzen. Zum anderen ging es auch um methodische Fragen: Wie lässt sich ein „Potenzial“ als etwas mögliches, aber noch nicht realisiertes überhaupt erfassen?

Den dritten externen Impuls gab Dr. Susanne Achterberg (BUW), die die „Grounded Theory“ als Auswertungsmethode vorstellte. Die Besonderheit

dieses mehrstufigen, von Anselm Strauss und Barney Glaser entwickelten qualitativen Verfahrens besteht darin, von eigenen Selbstverständlichkeiten Abstand zu nehmen, indem in den ersten Auswertungsschritten Fragen an die Daten gestellt und scheinbar abwegige Vergleiche gezogen werden. Im weiteren Verlauf der Forschung werden anfänglich gebildete Kategorien systematisch verfeinert und in Beziehung gesetzt, so dass schließlich die in den Daten liegende Theorie herausgearbeitet werden kann. Erste Schritte der Methode wurden im Anschluss an den Vortrag in einer gemeinsamen „Werkstatt“ am Beispiel eines Interview-Zitates erprobt. Die Chancen der Methode liegen in einer tieferen Durchdringung des Materials und in der Möglichkeit, auf diesem Weg auch zu überraschenden Einsichten zu gelangen.

Zum Abschluss des Fachworkshops wurden von Uta von Winterfeld und Felicitas Sagebiel Überlegungen vorgestellt, wie das Projekt in der zweiten Phase weitergehen könnte. Thematische Vertiefungen wurden angedacht bezüglich der Unterstützungsstrukturen für Veränderungen, neuer Machtvorstellungen und Führungsstile sowie inhaltlicher Veränderungsanliegen. So wurden Netzwerke sowohl als Frauennetzwerke in ihren gegenstrukturellen Potenzialen thematisiert als auch die in ihrer Informalität ausschließenden Männernetzwerke als „emanzipationsfreie Räume“. Der letzte Schwerpunkt bot noch einmal die Gelegenheit, eine feministische Technikkritik von Frauen an der Spitze von Umwelt und Technik einzufordern. Insofern sollte auch anstatt von Veränderungs- von Gestaltungspotenzialen gesprochen werden. Unklar blieb aber, wer und in welcher Weise normative Setzungen vornehmen dürfte. Ist es akzeptabel, dass Forscherinnen hier eine Norm setzen? Oder geht es darum zu erkunden, welche Maßstäbe Spitzenfrauen setzen? Untersucht werden sollte auch, ob es Organisationsunterschiede bezüglich der Gestaltungspotenziale gibt und ob nicht auch Gleichstellungsmaßnahmen gleichgeordnet mit Technik und Nachhaltigkeit als Fokus von Veränderungen infrage kommen: In welcher Form nutzen Spitzenfrauen ihre Position, um andere Frauen zu unterstützen und zu fördern?

Insgesamt stellte sich heraus, dass die Projekt-Halbzeit der richtige Zeitpunkt für die Vorstellung erster Ergebnisse war, da die damit verbundenen Anregungen nun in die folgende zweite empirische Phase integriert werden können. Abschließend soll noch einmal zusammenfassend dargestellt werden, auf welchen Feldern wir Impulse für die weiteren Forschungsschritte erhalten haben und welche offenen Fragen sich dadurch ergeben.

Der erste Komplex von Anregungen betrifft den Begriff „Veränderungspotenziale“. Wir sollten noch einmal genauer definieren, was wir damit meinen: Veränderung ganz allgemein oder Gestaltung im positiven Sinne? Geht es um eine Einschätzung, in welche Richtung die Veränderungen gehen oder in welche sie gehen sollen? Wenn letzteres: Wer definiert dann, was eine positive Veränderung ist? Anknüpfend an die Frage nach den Gegenständen und Zielen von Veränderung geht es darum, den Bereich feministischer Technikkritik neu zu reflektieren. Die Technikkritik der 1970er Jahre hat, so eine im Workshop vertretene These, einen mangelnden Bezug zwischen Technik- und Sozialwissenschaften hinterlassen. Sollen Führungsfrauen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften jetzt die Aufgabe übernehmen, das Zerstörerische in der Technik zu eliminieren und eine sozial- und naturverträgliche Technik

zu etablieren? Wird durch mehr Frauen in technischen Führungspositionen auch der Androzentrismus in der Technik überwunden? Dazu bietet es sich an, die Ergebnisse noch einmal daraufhin zu analysieren, welches Technikverständnis wir bei den Frauen vorgefunden haben und ob es Unterschiede zu den befragten Männern gibt. Wichtig ist es jedoch, dabei die Möglichkeit im Blick zu behalten, dass Trennungslinien gar nicht zwischen den Geschlechtern verlaufen, sondern zwischen Typen von Organisationen und ihren Zielen, z. B. Naturschutz-Behörde vs. Energiewirtschafts-Unternehmen.

Der Aspekt, dass die Untersuchung womöglich eine künstliche Trennungslinie zwischen Führungsmännern und -frauen zieht, zog sich durch die gesamten Workshop-Diskussionen. Angesichts einer Fülle neuerer geschlechtertheoretischer Debatten zum Thema „Unterschiede unter Frauen“ stellt sich die Frage, ob es überhaupt noch legitim ist, von einer monolithischen Kategorie Frauen auszugehen und sie Männern gegenüberzustellen. Es stellt sich die Frage, ob hier nicht ein essentialistischer Diskurs über Frauen, d. h. über „Weiblichkeit“ im naturerhaltenden Sinn, bedient wird. Interessant wäre es, der Frage nachzugehen, wie solche Dichotomien entstehen – und wie sie auch im Kontext von Technik und Nachhaltigkeit fortentwickelt und legitimiert werden. Unter dem Stichwort „Intersektionalität“, d. h. der Überschneidung verschiedener Kategorien sozialer Ungleichheit, wäre in der weiteren Auswertung und in der Vertiefungsphase zu fragen, welche soziodemografischen Unterschiede unter Führungsfrauen bzw. -männern sich auf ihre Gestaltungspotenziale auswirken. Welchen Einfluss haben beispielsweise die soziale und ethnische Herkunft und weitere biografische Merkmale? Wie kann „Diversity“ in diesem Sinne in das Forschungsvorhaben integriert werden?

Neben dieser genaueren Betrachtung der Führungsfrauen bzw. -männer stellt sich auch die Frage nach den Kontexten, die sie vorfinden und in denen sie agieren: Welche Rolle spielen beispielsweise Organisationsunterschiede? Gibt es verschiedene Milieus, die den Organisationstypen zugeordnet werden können? Welche weiteren gesellschaftlichen Kontexte müssen berücksichtigt werden, z. B. politische und ökonomische Rahmenbedingungen? Wie werden Spielräume interpretiert – und wo werden sie vielleicht nicht genutzt?



TEXT: DR. SUSANNE ACHTERBERG, DR. DES. ANNA ORLIKOWSKI, Gleichstellungsbüro

REACHING THE TOP! FÖRDERLINIE „WEGE IN DIE WISSENSCHAFT“ *vorbildlich für Graduiertenschulen*

Die BUW hat ihre Förderlinie „Wege in die Wissenschaft“¹ auf der Arbeitstagung „Gleichstellungspraxis in der Promotionsphase – Geschlechtergerechtigkeit und Exzellenzinitiative“ der Berlin School of Mind and Brain² präsentiert, die in Kooperation mit dem Center of Excellence Women and Science (CEWS) in der Humboldt-Universität zu Berlin stattfand. Neben anderen ausgelobten Praxisprojekten sollte das Exzellenzprogramm zum fachlichen Austausch und zur Nachahmung anregen.

Für die Exzellenzprojekte in den Förderlinien der Graduiertenschulen, der Exzellenzcluster und der Zukunftskonzepte sind Nachwuchsförderung und Fortschritte bei der Gleichstellung der Frauen im Wissenschaftssystem zentrale Aspekte. Sie sind gefordert, nicht nur einzelne Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft, sondern umfassende Gleichstellungskonzepte zu entwickeln. Die konkrete Umsetzung obliegt den GeschäftsführerInnen, KoordinatorInnen und internen Gleichstellungsbeauftragten. Dabei haben sich seit dem fünfjährigen Bestehen der Initiative zwei Probleme herauskristallisiert:

- 1 Zwischen den (theoretischen) Gleichstellungskonzepten und der Praxis der Exzellenzprojekte klafft erwartungsgemäß eine Lücke, häufig fehlen konkrete Instrumente der Umsetzung und Implementierung.
- 2 Die GeschäftsführerInnen, KoordinatorInnen und internen Gleichstellungsbeauftragten der Projekte sind in der Regel nicht integriert in den Netzwerken der Gleichstellungspolitik auf Länder- und Bundesebene. Instrumente und konkrete Strategien der Gleichstellungspolitik sind ihnen oftmals wenig oder gar nicht bekannt und es fehlt der kollegiale Austausch.³ Hinzu kommt, dass die GeschäftsführerInnen und KoordinatorInnen mit vielfältigen Aufgaben betraut sind, so dass in ihrem Arbeitsalltag kaum Zeit für die Einarbeitung in den Stand der komplexen Hochschulgeschlechterforschung bleibt.

1 Dieses Exzellenzprogramm ist eines von wenigen deutschen Maßnahmenbeispielen, das vom Steinbeis-Europa-Zentrum in den Synthesis Report des EU-Projektes GENDERA aufgenommen wurde, in dem die Ergebnisse der Sammlung von vorbildlichen Maßnahmen in insgesamt neun Partnerländern zusammengeführt und aufgearbeitet wurden.

2 Die International Graduate Berlin School of Mind and Brain wurde 2006 im Rahmen der ersten Exzellenzinitiative gegründet.

3 Aus den verschiedensten Gründen gibt es häufig nicht einmal den kollegialen Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten einer Hochschule

Für die einzelnen Exzellenzprojekte ist es also, eine Herausforderung, wirkungsvolle Gleichstellungsmaßnahmen in die Wege zu leiten, Maßnahmen, die dann auch noch über das übliche Instrumentarium hinausgehen sollen. Besonders deutlich treten die Probleme in den Graduiertenschulen auf, weil hier Gleichstellungspolitik mit Nachwuchsförderung zusammenfällt. Das bedeutet, dass die Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen meistens bei der Familienförderung endet, weil diese in den Hochschulen die größte Akzeptanz findet und sich folglich am einfachsten umsetzen lässt.

BEISPIELE FÜR GLEICHSTELLUNGSPRAXIS IN DER STRUKTURIERTEN NACHWUCHS- FÖRDERUNG

Das Exzellenzprogramm „Wege in die Wissenschaft“, das unter dem organisatorischen Dach des Science Career Centers der Bergischen Universität Wuppertal eingeordnet ist, bietet eine genderorientierte akademische Nachwuchsförderung. Das Angebot beinhaltet ein laufbahnorientiertes Qualifizierungsprogramm, das in erster Linie die Kompetenzen fördert, die Akademiker*innen zur optimalen Ausgestaltung ihres Karriereweges benötigen, um eine zielorientierte Karriere- und Zukunftsplanung insbesondere unter dem Aspekt der Work-Life-Balance aktiv gestalten zu können. Die Teilnehmer*innen erhalten die Möglichkeit, sich auf künftige Führungs- und Managementanforderungen einer Professur oder einer internationalen Forschungskarriere vorzubereiten, einem Berufsfeld, dessen Aufgaben- und Rollenvielfalt in den letzten Jahren enorm zugenommen hat, auf das sie bisher aber nicht ausreichend und nicht systematisch vorbereitet werden. Mit diesen Maßnahmen wird zum einen ein wissenschaftliches Berufsprofil für Frauen konturiert und geschärft, indem eine kontinuierliche Förderung von Schlüsselqualifikationen durch wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Seminare stattfindet, zum anderen wird der Zugang zur Scientific Community durch Einführung in die Spielregeln der Organisation erleichtert.

22

DAS ANGEBOT KONZENTRIERT SICH AUF FOLGENDE KERNINHALTE:

- Vermittlung akademischer Schlüsselqualifikationen (Feldwissen, Managementkompetenzen, Vermittlungs- und Genderkompetenzen)
- Berufswege- und Karriereplanung
- Berufungsscoaching
- Förderung internationaler Forschungskarrieren
- Vernetzung und Austausch
- Entwicklung von Gender- und Diversity-Kompetenz

Die fachübergreifende Perspektive der Förderlinie zielt auf die Schärfung des akademischen Gesamtprofils. Das Gesamtangebot umfasst Formate im Einzel- oder Gruppensetting wie Beratung, Supervision, Workshop, Coaching, Training, Seminar und Mentoring.

Im Unterschied zum Projekt „Wege in die Wissenschaft“ war die Zielrichtung der übrigen Praxisbeispiele entweder ausschließlich fachbezogen oder auf technisch-naturwissenschaftliche Fächer konzentriert. Insgesamt stellten die Technische Universität Berlin, die Technische Universität Wien sowie sechs Graduiertenschulen (Berlin School of Mind and Brain, International Graduate School in Molecular Medicine Ulm, Biomedical Research School Hannover, Graduate School of Life Sciences University of Würzburg, International Graduate School for Marine Science Bremen, International Graduate School of African Studies) und ein Exzellenzcluster (Integrative Produktionstechnik für Hochlohnländer RWTH Aachen) ihre Frauen- und Nachwuchsfördermaßnahmen vor.

Die Präsentation der Praxisprojekte war eingebunden in ein reichhaltiges Programm, welches das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative aus vielfältigen Perspektiven beleuchtete.

Zum Auftakt der Tagung sprach Dr. Elisabeth Maurer (Leiterin Abteilung Gleichstellung, Uni Zürich) über „Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung“. Es folgte ein Vortrag von Marc Kaulisch (Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung, Bonn) zum Thema „Förderung der Gleichstellung durch Doktorandenprogramme – Ende einer Illusion?“. Am Nachmittag wurde die Arbeit in zwei

parallel verlaufenden Workshops weitergeführt. Im Workshop I wurde die „aktive Rekrutierung und gendersensible Gestaltung von Stellenbesetzungsverfahren“ diskutiert, Workshop II bearbeitete die „Integration von Frauen in die Fach-Community“.

Den zweiten Tag eröffnete der Vortrag von Dr. Andrea Löther (Center of Excellence Women an Science) und Nina Steinweg (Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften) mit dem Thema: „Gleichstellungspraxis: Analyse, Konzeptplanung und Konzeptumsetzung“ die Tagung. Die Diskussionen wurden in zwei Plenarworkshops weitergeführt. Der erste Plenarworkshop behandelte „Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität – Kooperation verschiedener Akteure“. Der anschließende Plenarworkshop stellte die Frage: „Und nach der Promotion? Übergang in die Postdoc-Phase“.

Im interuniversitären und internationalen Austausch konnten die Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer ihre Erfahrungen, Konzepte und Umsetzungsperspektiven kritisch beleuchten. Dabei stand die Frage nach der Wirksamkeit der praktizierten Maßnahmen im Hinblick auf eine gendergerechte Nachwuchsförderung an Hochschulen im Vordergrund.

CHANCEN UND GRENZEN INDIVIDUELLER UND STRUKTURELLER GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN

Individuelle Förderprogramme für Frauen wie Coaching, Mentoring und auch Familienförderung wie flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuung sollen die Benachteiligung und Doppelbelastung von Frauen reduzieren und somit ihre wissenschaftlichen Karrierechancen erhöhen bzw. an die von Männern angleichen.

In diese Richtung zielen ebenfalls strukturelle Maßnahmen wie z. B. Doktorandenprogramme. Im Unterschied zur traditionellen Promotionsphase weisen sie einen höheren Formalisierungsgrad bei der Rekrutierung und Betreuung auf. Mit dem formalisierten Verfahren ist die Hoffnung verknüpft, dass sich bei der Auswahl weniger soziale, sondern vielmehr meritokratische Kriterien durchsetzen. Fixierte Vereinbarungen und Betreuungsteams sollen den Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen reduzieren und damit einhergehend können sich die Chancen für Frauen in der Doktorandenausbildung deutlich erhöhen.

24

Die Vorträge und Diskussionen im Rahmen der Tagung „Gleichstellungspraxis in der Promotionsphase – Geschlechtergerechtigkeit und Exzellenzinitiative“ haben allerdings auch die derzeitigen Grenzen der individuellen und strukturellen Förderung deutlich gemacht.

Das Rekrutierungsgeschehen in den Exzellenzprojekten bleibt nach wie vor stark von Traditionen geprägt. Diese lässt sich als undurchsichtige Praxis charakterisieren, wo Seilschaften, Ähnlichkeiten und erhöhte Abhängigkeiten des Nachwuchses von den Professorinnen und Professoren dominieren. Diese Rekrutierungspraxis, bei der vor allem einzelne Personen die Entscheidung darüber treffen, wer promoviert bzw. wer eine Stelle erhält, kommt überwiegend dem männlichen Nachwuchs zugute.

Die Teilnahme an einer Graduiertenschule wirkt sich auch im außeruniversitären Erwerbsleben vor allen Dingen für Männer positiv aus. Frauen weisen weiterhin diskontinuierlichere Erwerbsverläufe auf als Männer und befinden sich nach wie vor in schlechteren tariflichen Eingruppierungen.

Für die Personalauswahlverfahren auf der Pre-Doc- bzw. der Post-Doc-Ebene gilt also letztendlich das, was Färber und Spangenberg in ihrer umfangreichen Studie bereits für Berufungsverfahren herausgearbeitet haben: Die Erhöhung der Chancengleichheit in der bundesdeutschen Wissenschaftslandschaft „kann gezielt durch ein professionelles, gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement der Verfahren gefördert werden“ (2008, 10).⁴ Allerdings greifen verfahrenstechnische Maßnahmen zu kurz, wenn sie nicht zugleich in einen grundlegenden geschlechterpolitischen Kulturwandel eingebettet sind. Soll sich dieser Kulturwandel in einem überschaubaren Zeitraum vollziehen, ist die Etablierung von Ergebnisquoten unerlässlich. 🍀



REACHING THE TOP! FÖRDERLINIE „WEGE IN DIE WISSENSCHAFT“ VORBILDICH FÜR GRADUIERTENSCHULEN:
Auf der Arbeitstagung „Gleichstellungspraxis in der Promotionsphase – Geschlechtergerechtigkeit und Exzellenzinitiative“ in Berlin trafen sich zum anregenden Erfahrungsaustausch Dr. Ursula Fuhrich-Gubert (Zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin), Dr. Susanne Achterberg und Dr. des. Anna Orlikowski (Gleichstellungsbüro der Bergischen Universität Wuppertal).

4 Färber Christiane, Spangenberg Ulrike (2008) Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Campus Verlag: Frankfurt/New York.

TEXT: DR. BEATE KORTENDIEK, Universität Duisburg-Essen

DAS NETZWERK FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG NRW

ANFANG UND ZIELE DES NETZWERKS

Die wissenschaftliche und politische Kritik an der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und der Vernachlässigung der Beiträge von Frauen zu Wissen, Kultur und Gesellschaft führte auf Initiative engagierter Wissenschaftlerinnen und der damaligen Wissenschaftsministerin Anke Brunn (SPD) zur Gründung des Netzwerks Frauenforschung NRW.

Aktuell ist das „Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW“ ein Verbund von über 180 Wissenschaftlerinnen und einigen Wissenschaftlern, die im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung an 23 nordrhein-westfälischen Hochschulen tätig sind.

Kern des Netzwerks sind 40 vom nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministerium in den Jahren 1986 bis 1999 eingerichtete „Netzwerk-Professuren“. Diese ProfessorInnen forschen in den unterschiedlichsten Disziplinen. Dazu kommen 43 assoziierte Professuren sowie rund 100 wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Das Netzwerk selbst setzt sich aus zwei Unternetzwerken zusammen: aus der Gruppe der ProfessorInnen und aus der Gruppe der MitarbeiterInnen.

Die größte Anzahl der Professuren gehört den Gesellschafts- und Sozialwissenschaften an, gefolgt von den Sprach- und Kulturwissenschaften. Nicht vertreten sind bisher der Studien- und Forschungsbereich der Mathematik und der Naturwissenschaften.

Die beteiligten WissenschaftlerInnen eint das Interesse des Arbeitsschwerpunkts in der Frauen- und Geschlechterforschung. Sie unterscheiden sich jedoch in der disziplinären Zuordnung. Im Jahr 2011 zeigt sich folgende fachliche Strukturierung bei den ProfessorInnen:

- aus den Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (Soziologie, Soziale Arbeit, Politikwissenschaft, Ethnologie, Betriebswirtschaftslehre, Arbeitswissenschaft, Pädagogik, Recht)
- aus den Geistes- und Kulturwissenschaften (Philosophie, Theologie, Geschichte, Kunst- und Kulturgeschichte, Literaturwissenschaft, Romanistik, Japanologie, Medienwissenschaft, Musikwissenschaft, Theater-, Film- und Fernsehwissenschaften, Design)
- aus den Humanwissenschaften (Medizin, Psychologie, Gesundheits-, Rehabilitations- und Sportwissenschaft)
- sowie aus den Ingenieurwissenschaften (Architektur, Bauingenieurwesen, Raumplanung).



Das breite interdisziplinäre Spektrum ermöglicht dem Netzwerk theoretisch und methodisch vielfältige Perspektiven für die Erforschung und Diskussion der Themen der Frauen- und Geschlechterforschung. Gleichzeitig trägt dieser Austausch zu inter- und transdisziplinären Kooperationen sowie zu Innovationen in den jeweiligen Fachwissenschaften bei.

Eine besondere Bedeutung erhält das dezentrale Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW durch seine Kooperationsprojekte, in denen hochschulübergreifend interdisziplinär geforscht wird. Zu den wichtigen Knotenpunkten des Netzwerks zählen die Marie-Jahoda-Gastprofessur für Internationale Geschlechterforschung und der MA-Studiengang Gender Studies - Kultur, Kommunikation, Gesellschaft an der Ruhr-Universität Bochum, das Essener Kolleg für Geschlechterforschung an der UDE, das Verbundprojekt Geschlechterforschung zu Japan (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf/Ruhr-Universität Bochum) und der MA-Studiengang Gender Studies an der Universität Bielefeld.

DIE KOORDINATIONS- UND FORSCHUNGSSTELLE

Nach der Einrichtung der ersten Koordinationsstelle an der Universität Bielefeld 1995 mit der Sprecherin Prof'in Dr. Ursula Müller wanderte das Netzwerk 1998 an die Technische Universität Dortmund, von wo aus es bis Ende 2009 mit der Sprecherin Prof'in Dr. Ruth Becker koordiniert wurde. Seit 2010 befindet sich der Sitz der Koordinations- und Forschungsstelle an der Universität Duisburg-Essen. Die jetzige Sprecherin des Netzwerks ist Prof'in Dr. Anne Schlüter; Dr. Beate Kortendiek ist seit 1998 Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle. Das Netzwerk wird vom Wissenschaftsministerium und den Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützt. Begleitet wird die Arbeit der Koordinations- und Forschungsstelle durch einen wissenschaftlichen Beirat aus Mitgliedern des Netzwerks.

Die Koordinationsstelle organisiert Workshops und Tagungen. Im diesem Jahr findet z. B. die Jahrestagung zum Thema „Gender & Art: Selbstbilder und Selbstkonzepte in den Künsten“ an der Universität Paderborn am 11.11.2011 statt.

Darüber hinaus publiziert die Koordinations- und Forschungsstelle im Kontext der Genderforschung und sorgt hierüber für die Transformation von Forschungsergebnissen in die Fachöffentlichkeit. So gibt die Koordinations- und Forschungsstelle u. a. ein umfassendes „Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie“ heraus, das inzwischen bereits in der 4. Auflage erschienen ist.

PUBLIKATIONEN:

- Journal und Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
- Redaktionssitz von GENDER. Zeitschrift für Kultur, Geschlecht und Gesellschaft
- Buchreihe Geschlecht & Gesellschaft
- Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie

Zugleich betreut die Koordinationsstelle Datenbanken zur Geschlechterforschung in NRW, zur Kinderbetreuung an nordrhein-westfälischen Hochschulen, zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge und zu geschlechtergerechten Hochschulen in NRW.

Am Internationalen Frauentag 2011 eröffnete die Wissenschaftsministerin Svenja Schulze im Rahmen einer Festveranstaltung die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“.

DATENBANKEN:

- www.geschlechtergerechte-hochschulen-nrw.de
- www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de
- www.gender-curricula.eu

GENDER-REPORT 2010: GESCHLECHTER(UN) GERECHTIGKEIT

AN NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN HOCHSCHULEN

Die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung ist für die Erstellung des Gender-Reports NRW verantwortlich, welcher die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrheinwestfälischen Hochschulen näher untersucht. Der Gender-Report wird periodisch im Abstand von jeweils drei Jahren unter wechselnden Themenschwerpunkten den Stand der Gleichstellungsbemühungen an nordrhein-westfälischen Hochschulen detailliert untersuchen. Der Gender-Report kann bei der Koordinationsstelle bestellt werden. Er ist auch im Netz unter: <http://www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/genderreport.html> abrufbar. Den Wuppertaler Report finden Sie im Anhang an diesen Beitrag. Die Datenerhebung erfolgte 2008.

WIE WERDE ICH MITGLIED IM NETZWERK?

Wir sind ein aktives und zugleich offenes Netzwerk. Um Mitglied im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW zu werden, müssen drei Bedingungen erfüllt sein: Sie sind wissenschaftlich tätig, arbeiten an einer Hochschule in NRW und forschen und lehren im Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an die Koordinationsstelle. 

KONTAKT UND INFORMATION

**Netzwerk Frauen- und
Geschlechterforschung NRW**

Koordinations- und Forschungsstelle

Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8

45127 Essen

tel.: 0201-183-6134

fax: 0201-183-3175

mail: kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de

web: www.netzwerk-frauenforschung.de

PROJEKTE DER KOORDINATIONS- UND FORSCHUNGSSTELLE:

www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de

www.gender-curricula.eu

www.geschlechtergerechte-hochschulen-nrw.de

www.gender-zeitschrift.de

TEXT: RUTH BECKER, ANNE CASPRIG, BEATE KORTENDIEK, A. SENGANATA MÜNST, SABINE SCHÄFER

QUELLE: Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, Fakten/Analysen/Profile

AUSZUG: Gender-Profil Bergische Universität Wuppertal

GENDER PROFILE C

Gender-Profile der Hochschulen in NRW



Gründungsjahr: 1972

Hochschulrat: 1 Frau, 5 Männer

Rektorat: 1 Rektor, 1 Prorektorin, 3 Prorektoren, 1 Kanzler

Fakultäten: 7 Dekane

Anzahl der Studienfächer (WS 2007/08): 40

1. ZENTRALE DATEN

Die Universität Wuppertal gehört zu den kleineren Universitäten in NRW. Zwischen 1997 und 2007 hat sie überdurchschnittlich viele Studierende und auch sehr viele Professuren (18,4%) verloren – dies war nach der Universität Duisburg-Essen die zweithöchste Reduktion von Professuren an einer Hochschule in Trägerschaft des Landes NRW in diesem Zeitraum (Tabelle 1.1).

Gemessen an den Studierenden ist die Universität Wuppertal eine weiblich dominierte Universität: Der Anteil der Studentinnen lag im Jahr 2007 bei 53%. Dies gilt allerdings nicht für die anderen Qualifikationsstufen und Statusgruppen.

Der Frauenanteil an den Promotionen lag in den Jahren 2005 bis 2007 um 9,4 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, der Frauenanteil beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal lag um 4,1 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt und der Professorenanteil entsprach dem Durchschnitt. 

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW [Diff. zu Frauenanteil NRW]

STATUSGRUPPE/ QUALIFIKATIONSSTUFE	PERSONEN			FRAUENANTEILE			
	1997	2007	Veränderungsrate 1997-2007	1997	2007	Differenz 1997-2007	Differenz zum Frauenanteil NRW
Professuren	288	235	-18,4%	6,6%	15,7%	9,1%	0,0%
Hauptamtl. wiss. Personal	664	579	-12,8%	17,9%	31,1%	13,2%	-4,1%
Promotionen ²	107	90	-15,9%	28,9%	28,9%	0,0%	-9,4%
Studierende ³	17395	13822	-20,5%	38,8%	53,0%	14,2%	7,2%

1) ohne Professuren

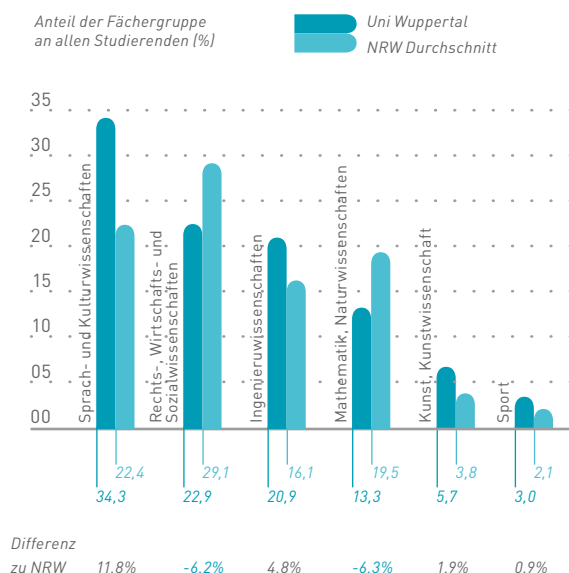
2) Dreijahresdurchschnitt (1996-1998 bzw 2005-2007)

3) WS 1997/98 bzw WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertung des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die größten Fächergruppen an der Universität Wuppertal sind mit einem Drittel der Studierenden die Sprach- und Kulturwissenschaften, gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 22,9% (Tabelle 1.2). Immerhin jeder fünfte Studierende ist in einem ingenieurwissenschaftlichen Fach eingeschrieben, weitere 13% in einem Fach der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, sodass insgesamt ein Drittel aller Studierenden ein MINT-Fach studiert. Der knapp 5 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegende Anteil der Ingenieurwissenschaften macht es, wie wir wissen, nicht gerade einfach, Frauen paritätisch an allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen zu beteiligen. 🧐

Tabelle 1.2:
Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen
in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/08



Quelle: Sonderauswertung des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Tatsächlich lässt sich der unterdurchschnittliche Frauenanteil bei den Promotionen nicht primär auf die Fächerstruktur und den hohen Anteil der Ingenieurwissenschaften zurückführen. Vielmehr sind in allen Fächergruppen außer den Ingenieurwissenschaften Frauen an den Promotionen (verglichen mit den fächergruppenspezifischen Werten) unterdurchschnittlich beteiligt (Tabelle 1.3). Auch bei den anderen untersuchten Personengruppen haben die Ingenieurwissenschaften durchweg überdurchschnittliche Werte, der Professorinnenanteil liegt immerhin um 5,9 Prozentpunkte über dem fächergruppenspezifischen Durchschnitt. Ganz anders die Verhältnisse in der zweiten zu den MINT-Fächern gehörenden Fächergruppe, der Mathematik und den Naturwissenschaften. Hier sind Frauen bei drei der vier untersuchten Personengruppen unterdurchschnittlich beteiligt, nur bei den Studierenden ist der Frauenanteil überdurchschnittlich – Studentinnen dominieren die Fächergruppe mit 58,6%. 🧐 Problematisch sind auch die Verhältnisse in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in der der Professorinnenanteil um 7,3 Prozentpunkte unter dem fächergruppenspezifischen NRW-Durchschnitt liegt und Frauen auch an den Promotionen weit unterdurchschnittlich beteiligt sind. Ob der 5,8 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegende Anteil der Frauen am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal hier eine Trendwende andeutet, muss die Zukunft weisen. 🧐 Am stärksten ist der Ausschluss von Frauen allerdings in der Fächergruppe Sport, die an der Universität Wuppertal vergleichsweise stark vertreten ist, aber gänzlich ohne Professorin auskommt und auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal nur sehr wenige Frauen (28,6%) beschäftigt. Extrem niedrig ist auch der Frauenanteil bei den Promotionen. Nur unter den Studierenden sind überdurchschnittlich viele Frauen.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichen wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)

FÄCHERGRUPPE	STUDIERENDE ³		PROMOTIONEN ²		HAUPTAMTL. WISS.PERSONAL ¹		PROFESSUREN		durchschnittliche Abweichung (%)
	BUW (%)	Differenz (%)	BUW (%)	Differenz (%)	BUW (%)	Differenz (%)	BUW (%)	Differenz (%)	
Sprach und Kulturwissenschaften	75,1	6,5	46,6	-4,9	51,5	1,2	29,1	1,1	1,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	44,7	-0,1	28,6	-5,3	44,3	5,8	10,0	-7,3	-1,7
Ingenieurwissenschaften	21,9	2,2	15,9	4,5	21,6	5,4	13,0	5,9	4,5
Mathematik, Naturwissenschaften	58,6	22,6	26,0	-8,0	22,3	-5,5	7,1	-3,0	1,5
Kunst, Kunstwissenschaft	61,7	-0,2	58,3	-5,8	37,5	-6,4	22,7	-2,3	-3,7
Sport	40,7	6,0	16,7	-7,7	28,6	-8,6	0,0	-9,8	-4,1

1) ohne Professuren

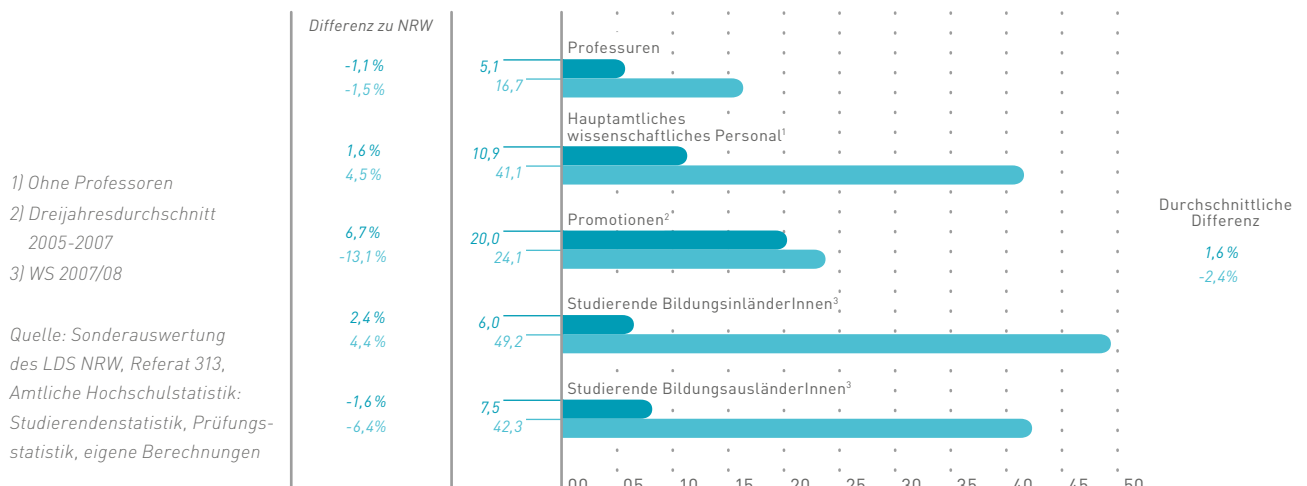
2) Dreijahresdurchschnitt 2005-2007

3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertung des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Der Anteil der Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass ist teilweise überdurchschnittlich. Immerhin jede fünfte Promotion stammt von einer AusländerIn und auch der Anteil der BildungsinländerInnen liegt mit 6 % um zwei Prozentpunkte über dem Durchschnitt. Der Anteil der Studierenden mit im Ausland erworbener Hochschulzugangsberechtigung ist dagegen leicht unterdurchschnittlich. Der Frauenanteil an den AusländerInnen schwankt stark – er liegt beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den studierenden BildungsinländerInnen deutlich über und bei den Promotionen und den BildungsausländerInnen erheblich unter dem Durchschnitt. 🇩🇪

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007



Insgesamt bewegt sich die Universität Wuppertal im Vergleich der Universitäten bezüglich der Beteiligung von Frauen an den verschiedenen Qualifikationsstufen und Statusgruppen im unteren Mittelfeld, was insbesondere auf den sehr geringen Frauenanteil an den Promotionen und am hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal zurückzuführen ist. Angesichts des hohen Anteils der Ingenieurwissenschaften mag das nicht verwundern – doch hat gerade diese Fächergruppe einen im Vergleich zu den fächergruppenspezifischen Werten überdurchschnittlichen Frauenanteil. Der Verbesserungsbedarf liegt, wie gezeigt, eher bei einigen anderen Fächergruppen. 🍀

Tabelle 1.5: Rangplätze der Bergischen Universität Wuppertal beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW¹

STUDIERENDE	PROMOTIONEN	HAUPTAMTLICH WISS. PERSONAL	PROFESSUREN	MITTELWERT ²
5	12	11	8	9

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2-III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5

2. LEITIDEEN

DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

2.1 INTERDISZIPLINÄRE LEHRE UND FORSCHUNG NACH BAUKASTENPRINZIP

In ihrem Porträt¹ wendet sich die Bergische Universität Wuppertal primär an Studierende und Studieninteressierte, aber auch an die Wissens- und Fachöffentlichkeit. Um die „externe Wahrnehmbarkeit von Potenzialen und Leistungen der Bergischen Universität zu verbessern“, wird eine Profilstärkung nach dem Baukastenprinzip in Forschung und Lehre erarbeitet. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Naturwissenschaften, Bildungswissenschaften, Gesundheitswissenschaften, Sprachwissenschaften, Umweltwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften führt zur „Suche nach Wahrheit im Bewusstsein gesellschaftlicher Verantwortung“, zu dem sich die Universität verpflichtet fühlt. Die gesellschaftliche Verantwortung zeigt sich jedoch nicht nur in der Erziehung von Studierenden, sondern auch in der Impulssetzung für Gesellschaft, Wirtschaft und Politik und der Förderung lebenslangen Lernens:

- 1 www.uni-wuppertal.de/universitaet/profil_und_perspektiven/; zugegriffen am 26.03.2009
- 2 www.uni-wuppertal.de/universitaet/profil_und_perspektiven/rahmenbedingungen/; zugegriffen am 20.11.2009

„Die Universität unterstützt mit Nachdruck den Wissens- und Technologie-Transfer in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik. Dazu gehören neben zahlreichen Einzelmaßnahmen auch der systematische Dialog mit einer breiten Öffentlichkeit, die Herausbildung regionaler Netzwerke, die Unterstützung von Lehre, Forschung und Transfer sowie die Kooperation mit privaten, intermediären und öffentlichen Partnern in ihrem Umfeld. Im Kontext einer Förderung des Ansatzes lebenslangen Lernens soll dabei die Aufmerksamkeit Institutionen entlang der gesamten Bildungskette gelten – angefangen bei der Schule, über Weiterbildungsangebote bis hin zum Seniorenstudium.“²

Für die Universität Wuppertal ist das Verhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden ein wichtiger Schwerpunkt. Im Rahmen ihrer positiv-kooperativen Organisationskultur setzt die Bergische Universität Wuppertal auf eine „nachhaltige Politik der Chancengleichheit“, indem beide Geschlechter ihre Stärken und Leistungen „bestmöglich“ einbringen können, wodurch die Universität an Attraktivität gewinnen und weitere „Spitzenkräfte für Forschung und Lehre“ einwerben kann. 🍀

2 GLEICHSTELLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT ALS FÜHRUNGSAUFGABE

In der Grundordnung³ der Universität Wuppertal findet sich der Passus, der auch in anderen Grundordnungen in dieser oder ähnlicher Form steht:

„Die Bergische Universität Wuppertal fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern innerhalb der Universität und wirkt auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Entscheidungen und Vorschlägen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten.“ (Ebd.; S.2)

Wahl und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission sind in §10 der Grundordnung geregelt (vgl. S.5). Im Rahmenplan⁴ zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird Gleichstellung als Führungsaufgabe definiert. So heißt es im Abschnitt 5 "Stellenausschreibung und -besetzung":

„In Ausschreibungen für Führungskräfte wird darauf hingewiesen, dass die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sowie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW zu den besonderen Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen gehört.“ (Ebd., S. 4)

Und in Abschnitt 7.2 „Fort- und Weiterbildung“ wird die Bedeutung des Themenbereichs Gleichstellung für Führungskräfte noch einmal betont:

„Die Themen Gleichstellung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diskriminierung von Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind Teil des hochschulinternen Fortbildungsprogramms zur Entwicklung von Genderkompetenz. Dies gilt vor allem für solche Angebote, die sich an Vorgesetzte und Beschäftigte mit Führungsaufgaben richten. Die Weiterbildung in diesem Bereich ist Bestandteil der Führungsaufgabe.“ (S. 5)

3 www.verwaltung.uni-wuppertal.de/am/2007/am0728.pdf;
zugegriffen am 04.04.2008

4 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/frauenfoerderplaene/Rahmenpl_Gleichstellung.pdf; zugegriffen am 27.03.2009

5 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf; zugegriffen am 19.12.2009

6 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Wuppertal_ZV2007.pdf; zugegriffen am 29.08.2009

Im Genderkonzept findet sich unter dem Stichwort „Leitbild“ die Aussage, dass die Bergische Universität großen „Wert auf ein familienfreundliches Klima sowie auf eine nachhaltige Politik der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ (S. 3) legt. In der Gender-Leitlinie⁵ der Bergischen Universität heißt es weiter:

„Die Förderung von Frauen in Wissenschaft, Studium und Lehre, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein zentrales Ziel der Bergischen Universität.“ (S. 2)

Daher sieht sie die Beseitigung „geschlechtsspezifischer Nachteile“ sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf als eine wesentliche Aufgabe. Des Weiteren formuliert sie zur „Ressource Frau“ und ihren eigenen Aufgaben:

„Sie erachtet das Qualifikations- und Kreativitätspotenzial von Frauen als wichtige Ressource, die zur Vielfalt, Exzellenz und Wettbewerbsfähigkeit der Wissenschaft beiträgt. Die Hochschule schafft und fördert Strukturen, in denen sich Potenziale von Frauen und Männern frei von Rollenzuschreibungen entfalten lassen. Das setzt voraus, dass bei allen Vorschlägen und Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten sind.“ (Ebd.)

2.3 ZIEL- UND LEISTUNGSVEREINBARUNGEN (ZLV III) MIT GESCHLECHTERBEZUG

Die Bergische Universität Wuppertal hat im Zeitraum von 2006–2008 48 Professuren inklusive Juniorprofessuren zu besetzen. Zur „deutlichen“ Erhöhung des Frauenanteils sollen daher laut ZLV III⁶ mindestens 11 Wissenschaftlerinnen den Ruf erhalten.

Die Gleichstellungsbeauftragte bekommt Finanzmittel durch Rektoratsbeschluss weiterhin im bisherigen Umfang. Hieraus werden insbesondere die „Sommer-Universität“, die „Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Genderprofil“, die „Kinderfreizeiten an der Uni“ und das „Gleichstellungsmagazin“ gefördert (vgl. S. 14). Zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre wird die *Genderforschung weiter ausgebaut und spezifische Lehraufträge aus dem zentralen Lehrauftragspool vergeben. Da Studenten in den lehramtsaffinen Studiengängen weniger stark vertreten sind, ist die Hochschule bestrebt, ihren Anteil zu erhöhen (vgl. ebd.).*

3. ZENTRALE PROJEKTE ZUR GLEICHSTELLUNG AUF HOCHSCHULEBENE

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität Wuppertal positiv begutachtet worden.

Die Universität Wuppertal hat ein Science-Career-Center (SCC)⁷ eingerichtet, das Nachwuchswissenschaftlerinnen in Form eines modularisierten Weiterbildungsprogramms bei ihrer wissenschaftlichen Laufbahn unterstützen und fördern soll.

„Die Weiterbildung ist Bestandteil der universitären Personal- und Organisationsentwicklung. Sie trägt zur Qualitätssicherung und -entwicklung an der Hochschule bei sowie zur Steigerung des weiblichen Führungskräftepotentials. Das Programm fördert die Kompetenzen, die Akademikerinnen zur optimalen Ausgestaltung ihres Karriereweges benötigen (employability) und ermöglicht eine zielorientierte Karriere- und Zukunftsplanung, insbesondere unter dem Aspekt der Work-Family-Balance.“ (Ebd.)

Durch Unterstützung des SCC konnte die Hochschule die Qualifizierungsprogramme für Wissenschaftlerinnen ins Leben rufen, um die Frauenförderung weiter voranzutreiben.⁸ Eines dieser Programme ist die Förderlinie „Wege in die Wissenschaft“, deren Ziel die Begleitung von hervorragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Hochschulebenen ist – von Absolventinnen bis Juniorprofessorinnen und Wiedereinsteigerinnen. Des Weiteren wurde 2007 das Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS) eingerichtet, das die auf den Nachwuchs bezogenen Maßnahmen der Hochschule fördert und insbesondere die Frauenförderung im Fokus hat.⁹ Im Rahmen des SFB „Transregio“ wurde zur weiteren Profilschärfung der Universität Wuppertal ein *„zukunftsweisendes High-Potential-Programm für die Forschung konzipiert, mit dem eine Nachwuchsgewinnung und -förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen in der Physik und Mathematik verfolgt wird.“ (S. 8).*

Auch für ausländische Doktorandinnen und Postdoktorandinnen gibt es eine eigene Förderlinie (vgl. ebd.). Um Schülerinnen zur Aufnahme eines Studiums in MINT-Fächern zu bewegen und sie zu unterstützen, werden die Sommeruniversität und das Projekt „Ich werde Professorin – Vom Praktikum zum Traumberuf“ sowie der Girls' Day angeboten, wie den Seiten der Gleichstellungsbeauftragten¹⁰ zu entnehmen ist. Im Rahmen der Sommeruniversität konnte ein eigenständiges Netzwerk entwickelt werden, durch das mithilfe von externen PartnerInnen Betriebsbesichtigungen oder Praktika angeboten werden können.¹¹ Des Weiteren wird das ZGS ein Mentoringprogramm für Schülerinnen entwickeln. Die Universität Wuppertal forciert in bestimmten Bereichen den stärkeren Einbezug von Männern, z. B. in der LehrerInnenausbildung, in der sie „eine Erhöhung der Anteile männlicher Studierender in lehramtsaffinen Studiengängen anstrebt“.¹² Außerdem wird für die Lehramtsstudenten eine hochschulinterne Plattform eingerichtet werden, die dem Austausch und der gezielten Unterstützung in der Berufs- und Lebensplanung dient.¹³ Von 1997–2003 wurde das Projekt „Wege in die Wissenschaft“ durchgeführt, in dem der Einfluss des Geschlechts auf die Bedingungen von NachwuchswissenschaftlerInnen (Promovierende und Habilitierende) mit und ohne Kinder an der Universität Wuppertal untersucht wurde.¹⁴ Im Folgenden sind einige Ergebnisse der Studie zitiert: *„Als zentrales Ergebnis lässt sich konstatieren, dass die Promotion und die anschließende Habilitation nahezu durchgängig als*

7 www.scc.uni-wuppertal.de; zugegriffen am 26.03.2009

8 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/frauenfoerderung/plaene/Rahmenpl_Gleichstellung.pdf, S. 5; zugegriffen am 20.11.2009

9 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf, S. 8; zugegriffen am 19.12.2009

10 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de; zugegriffen am 19.12.2009

11 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf, S. 10; zugegriffen am 19.12.2009

12 www.verwaltung.uni-wuppertal.de/misc/zielvereinbarungIII.pdf, S. 14; zugegriffen am 26.03.2009

13 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf, S. 11; zugegriffen am 19.12.2009

14 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/wege_wiss.html; zugegriffen am 26.03.2009

33

eine lange Phase der Abhängigkeit bei gleichzeitig hohem beruflichen Risiko mit ungewissen beruflichen Perspektiven beschrieben werden. [...] Strategien der Karriereplanung erscheinen in diesen Zusammenhängen als nebensächlich. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Eine offene Abwertung gegenüber den Nachwuchswissenschaftlerinnen findet selten statt. Allerdings werden Akademikerinnen auf dem Weg in die Wissenschaft fortwährend mit dem Vorurteil konfrontiert, dass ihnen wissenschaftliche Persönlichkeitsmerkmale vollständig fehlen. Frauen mangle es demnach zwar nicht an Intelligenz, wohl aber an Durchsetzungsfähigkeit, Zielstrebigkeit, Karriereorientierung, Wettbewerbsfähigkeit, Durchhaltevermögen und Opferbereitschaft zugunsten der Wissenschaft. Dieses Vorurteil wird von einem Großteil der befragten Männer, unabhängig von der Statusgruppe, geteilt. Ob Männer diese Defizite haben, steht hingegen nicht zur Diskussion.“ (Ebd.) 🍷

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene - Bergische Universität Wuppertal

ZIELGRUPPE	PROJEKTE/MASSNAHMEN
Studieninteressierte	Sommeruniversität Girls' Day Projekt „Ich werde Professorin – Vom Praktikum zum Traumberuf“, Praktika für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Science-Career-Center: modularisiertes Qualifikationsprogramm bei Karriereplanung und -entwicklung für Frauen High-Potential-Programm für Wissenschaftlerinnen in Physik und Mathematik Förderlinie für ausländische Doktorandinnen und Postdoktorandinnen
Wissenschaftlerinnen	Hochschulinternes Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Vergabe von Mitteln für die Durchführung von Projekten zur Gleichstellung
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Förderlinie „Wege in die Wissenschaft“

4. INSTITUTIONALISIERUNG

DER GLEICHSTELLUNG IN DER HOCHSCHULE

4.1 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND GLEICHSTELLUNGSBÜRO: PERSONAL UND FINANZEN

Im Organisationsplan der Universität Wuppertal vom 1. Dezember 2009 ist die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit dem Justizariat mit dem Kanzler verbunden bzw. an das Rektorat angebunden.¹⁵ Das Gleichstellungsbüro besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten, der stellvertretenden und der studentischen Gleichstellungsbeauftragten, einer Sekretärin, einer wissenschaftlichen Hilfskraft, drei studentischen Hilfskräften und einer Juristin, die beratend tätig ist. Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch ein Wahlfrauengremium (16 weibliche Universitätsangehörige aller Statusgruppen)¹⁶ gewählt. Sie war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt und erhielt ein Budget für ihre Projekte. 🍀

5. VERANKERUNG VON FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG – GENDER STUDIES

An der Universität Wuppertal gibt es bisher keine Professur mit einer Gender-Denomination. Jedoch haben sich 2 Professorinnen, die im Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung lehren und forschen, dem Netzwerk Frauenforschung NRW angeschlossen. Im Bereich der profil- und professionsorientierten Studien in den Bildungswissenschaften gibt es ein Teilmódul zur Frauen- und Geschlechterforschung. 🍀

- 15 www.uni-wuppertal.de/universitaet/struktur_institutionen/p_pics/Organigramm_2009_2.pdf; zugegriffen am 19.12.2009
- 16 www.verwaltung.uni-wuppertal.de/am/2007/am0728.pdf, S. 5; zugegriffen am 04.04.2008
- 17 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/kinder.html; zugegriffen am 26.03.2009
- 18 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/publi.html, S. 11; zugegriffen am 20.11.2009
- 19 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Genderkonzept-rzIII.pdf, S. 2; zugegriffen am 19.12.2009

6. KINDERBETREUUNG – FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE

Sowohl auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten¹⁷ als auch in der Datenbank www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de sind die verschiedenen Kinderbetreuungseinrichtungen der Universität Wuppertal zusammengestellt. Eine Kinderbetreuung wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Wuppertal im Rahmen der Kinderfreizeit für 6–12-Jährige in den Schulferien angeboten. Zusätzlich gibt es für Hochschulangehörige die Kinderganztagsbetreuungen „Interessengemeinschaft Hochschulkindergarten e. V.“ und die „Uni Zwerge Krabbelgruppe e. V.“ Um sich über die Vereinbarkeit von Kind und Studium informieren zu können, gibt die Gleichstellungsbeauftragte den Beratungsführer „Studieren mit Kind“ in unregelmäßigen Abständen neu heraus sowie einen zugehörigen Film.¹⁸ Die Universität Wuppertal wird sich um das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung bemühen.¹⁹ 🍀

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Bergischen Universität Wuppertal

ZIELGRUPPE	PROJEKTE	AUFGABEN	INSTITUTION/KONTAKT
Angehörige der Hochschule	Kinderfreizeiten in der Uni	Ferienprogramme für die Oster-, Sommer- und Herbstferien für Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren	Bergische Universität www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtungen.php?e_id=125
	Interessengemeinschaft Hochschulkindergarten e.V.	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 1 bis 6 Jahren	Interessengemeinschaft Hochschulkindergarten e.V. www.hochschulkindergarten.de
	Uni Zwerge Krabbelgruppe e.V.	Ganztagsbetreuung für Kinder im Alter von 8 Monaten bis 4 Jahren	Eltern-Kind-Initiative an der BUGH Wuppertal e.V. www.asta.uni-wuppertal.de/index.php?option=com_content&task=view&id=125&Itemid=54

7. FRAUFÖRDERPLÄNE: GLEICHSTELLUNG IN DEN FACHBEREICHEN UND ZENTRALEN EINRICHTUNGEN

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Bergischen Universität Wuppertal datiert vom 27. Januar 2005 und ist damit älter als die vorliegenden Frauenförderpläne, besitzt aber nach wie vor seine Gültigkeit. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche und Einrichtungen beziehen sich auf den Zeitraum von 2007–2010. 🍀

7.1 FACHBEREICH GEISTES- UND KULTURWISSENSCHAFTEN

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs A vom 19. März 2008, der Grundlage für die nachfolgende Darstellung über Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten ist, weist für 2007 einen Frauenanteil an den Studierenden von 71,47 % aus, an den AbsolventInnen sogar von 84,35 %. Danach nimmt der Frauenanteil in den Statusgruppen jedoch stark ab, obwohl sie „deutlich erfolgreicher als ihre männlichen Kommilitonen“ sind (vgl. S. 39). Bei den studentischen Hilfskräften sind 64,29 % Frauen, bei den wissenschaftlichen Hilfskräften 56 %. Der wissenschaftliche Mittelbau besteht zu 42,2 % aus Frauen (bei den Drittmittelstellen 35,7 %). Unter den Professuren sind Wissenschaftlerinnen trotz des besonders großen Potenzials „förderungsfähiger Frauen“ nach wie vor mit 30 % (9 von 30) unterrepräsentiert. Es ist schwierig, diese Situation zu verbessern:

„Der FB A hat sich bisher größte Mühe gegeben, Professorinnen zu gewinnen. An dieser Politik wird sich in Zukunft nichts ändern; es ist nur zu hoffen, dass dann auch Bewerbungen von geeigneten Wissenschaftlerinnen eingehen und dass Bewerberinnen, denen ein Ruf nach Wuppertal erteilt wird, diesen auch annehmen.“ (S. 41)

Promotionen wurden von 2003–2005 zu 35,7 % von Frauen angefertigt (10 von 28). Habilitationen sind im Zeitraum 2003–2005 weder von Frauen noch von Männern abgeschlossen worden. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Wuppertal ist bestrebt, den Frauenanteil in den verschiedenen Gremien zu erhöhen. Entsprechend findet sich als „ergänzende Absichtserklärung“ folgender Passus im Gleichstellungsplan:

„Verstärkt sollen Frauen angesprochen werden, um zu einer quotierten Gremienbesetzung zu gelangen. Entsprechend der Bitte der Gleichstellungsbeauftragten der BU Wuppertal wird in Protokollen oder Aktennotizen ein schriftlicher Vermerk darüber vorgenommen, ob bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe die paritätische Repräsentanz nach § 12 LGG erreicht werden konnte; falls dem nicht entsprochen werden kann, wird die Dekanin bzw. der Dekan die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe informieren.“ (S. 42)

36

Es finden sich im Gleichstellungsplan zwar quantitative Zielvorgaben, die bis 2010 erreicht werden sollen, jedoch keine konkreten Maßnahmen, die über die gezielte Ansprache von qualifizierten Frauen hinausgehen. Das nichtwissenschaftliche Personal des Fachbereichs besteht zu 89,7 % aus Frauen (vgl. S. 44). 

7.2 FACHBEREICH WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT – SCHUMPETER SCHOOL OF BUSINESS AND ECONOMICS

Fachbereich B schränkt die Aussagekraft seiner Zielvorgaben im Gleichstellungsplan vom 14. Januar 2008 von vornherein ein, wird aber hinsichtlich seiner Personal- und Studierendenstruktur sowie der Gleichstellungsaktivitäten zur Analyse des Geschlechterprofils vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaft herangezogen:

„Wie zu betonen ist, handelt es sich um Zielformulierungen, deren Quantifizierung nicht darüber hinwegtäuschen darf, dass der letztendliche Erreichungsgrad von einer Reihe nicht endogen beeinflussbarer Faktoren abhängt. Was die Wiederbesetzung von Wissenschaftler/Innen-Stellen anbetrifft, kommt bspw. zum Tragen, dass bisweilen die Bewerberinnen-Lage eine Erhöhung des Frauen-Anteils im wünschenswerten Maße nicht hergibt. Bei den Zahlenwerten der angehängten Tabelle handelt es sich in diesem Sinne um nach besten „Wissen und Gewissen“ realistische Wunschziele.“ (S. 49)

Hier ist der geringe Professorinnenanteil von 5 % im Jahr 2008 sehr auffällig (1 von 20), der bis 2010 auf 14,2 % gesteigert werden soll, indem 2 Frauen den Ruf erhalten, um die angestrebte Quote zu erreichen. Der wissenschaftliche Mittelbau hat einen Frauenanteil von knapp 37 % und entspricht damit fast dem Frauenanteil an Promotionen von 38,2 % (in den Jahren 2003–2007). Beim nichtwissenschaftlichen Personal handelte es sich zu 97,6 % um Frauen (vgl. S. 52). Unter den StudienanfängerInnen waren 2007 49,1 % Frauen, unter den AbsolventInnen 43,8 %. Sichtbar wird hier eine deutliche Differenz zum weiblichen Mittelbau, die im Gleichstellungsplan jedoch nicht erläutert wird. Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Gleichstellungsplan nicht genannt. 

7.3 FACHBEREICH MATHEMATIK UND NATURWISSENSCHAFTEN

Auch am Fachbereich C wird der Frauenförderplan²⁰ als Quelle für die folgende zusammenfassende Darstellung der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsarbeit verwendet. Der Fachbereich besteht aus den Fächergruppen Mathematik und Informatik, Physik sowie Chemie und Biologie. Zwar unterscheiden sich die Zahlenverhältnisse von Frauen und Männern zwischen den Gruppen und es lässt sich bei der Wahl der Studiengänge ein Bias erkennen (sowohl zwischen den Gruppen als auch innerhalb einer Gruppe), aber insgesamt ist der Fachbereich vor allem beim wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen technischen Personal durch eine starke Männerdominanz und beim nichtwissenschaftlichen Verwaltungspersonal durch eine starke Frauendominanz gekennzeichnet (vgl. S. 57ff.). Unter den Professuren waren Frauen in der Fachgruppe Mathematik und Informatik mit 8,3 % vertreten und in der Chemie und Biologie mit 9,1 %. In der Fachgruppe Physik war keine Professorin beschäftigt. Zu dem niedrigen Professorinnenanteil äußert die Fakultät:

„Grundsätzlich ist der Fachbereich bemüht, den Frauenanteil insbesondere beim Lehrpersonal zu erhöhen. In den Naturwissenschaften werden allerdings nur wenige der frei werdenden Professuren wiederbesetzt, so dass sich keine großen Änderungen ergeben werden.“ (S. 57)

Beim wissenschaftlichen Mittelbau waren Frauen in der Mathematik und Informatik ausschließlich auf befristeten E13-Stellen beschäftigt. Sie stellten einen Anteil von 8,1 % der Beschäftigten. Lediglich bei den Drittmittelbeschäftigten lag ihr Anteil höher (32,4 %). In der Physik besetzten wesentlich weniger Frauen 4,3 % der E13-Stellen, die ebenfalls ausnahmslos befristet waren. Bei den Drittmittelbeschäftigten waren es immerhin 25 %. In der Fachgruppe Chemie und Biologie lag der Frauenanteil im Mittelbau bei 17,4 %; auch hier waren die Wissenschaftlerinnen mehrheitlich auf den befristeten E13-Stellen zu finden. Es gab jedoch auch eine Akademische Direktorin. In dieser Fachgruppe war der Frauenanteil bei den Drittmittelbeschäftigten mit 34,8 % am höchsten (vgl. S. 74ff.). Im Fachbereich werden in den nächsten Jahren viele freiwerdende Stellen nicht mehr neu besetzt, sodass es nur begrenzt Möglichkeiten geben wird, die Frauenanteile zu erhöhen. Langfristig erhofft man sich jedoch eine Veränderung:

„Bei diesen Stellen sollte im Sinne einer Gleichstellung der Frauenanteil die jetzige Frauenquote bei den Absolvent(inn)en widerspiegeln, so dass eine Erhöhung des Frauenanteils langfristig konsekutiv über die Studierendenquote und Absolventenquote erfolgen wird.“ (S. 57)

Der Fachbereich betont aber, dass das leitende Kriterium bei der Stellenbesetzung die wissenschaftliche Leistung ist:

„Oberstes Ziel des Fachbereichs ist und wird es sein, Forschung und Lehre auf höchstem Qualitätsniveau zu betreiben. Gerade deshalb sind alle Hindernisse, die geeignete Personen von einer Tätigkeit in der Mathematik und den Naturwissenschaften abhalten, ausfindig zu machen und möglichst effektiv zu beseitigen. Dort, wo Gruppen unterrepräsentiert sind, soll durch gezielte Maßnahmen eine Gleichstellung angestrebt werden, wobei aber individuelle Benachteiligungen ausgeschlossen werden müssen.“ (S. 57f.)

²⁰ www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Gleichstellungsplaene/Komplett_ohne_FB_G.pdf; zugegriffen am 20.11.2009

Hier wird nicht nur in der Fachgruppe Mathematik und Informatik dem Studienwahlverhalten von Frauen eine Mitverantwortung an der Situation gegeben:

„Bei den fachwissenschaftlichen Studiengängen lag der Frauenanteil in den Jahren 2004–2006 durchschnittlich bei 30 %, damit deutlich höher als der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal. Da die Quote beim Diplomstudiengang Mathematik allerdings deutlich geringer ist und man davon ausgehen kann, dass der überwiegende Teil des zukünftigen wissenschaftlichen Personals sich eher aus diesen Reihen rekrutiert, gibt es für die Zukunft nur halbwegs optimistische Prognosen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.“ (S. 59)

In allen drei Fachgruppen befanden sich die höchsten Frauenanteile in den Lehramtsstudiengängen, insbesondere in den Lehrämtern für Grund-, Haupt- und Realschulen. In der Fachgruppe Mathematik und Informatik studierte mit 44 % ein weiterer größerer Anteil von Frauen die Wirtschaftsmathematik. In der Fachgruppe Chemie und Biologie, in der etwas mehr Frauen studierten, war ein hoher Frauenanteil im Studienfach Lebensmittelchemie (63 %) zu finden (vgl. S. 59ff.). Dass die meisten Frauen in diesen Fächern in Lehramtsstudiengängen und nicht im Diplom-/Bachelor-/Masterstudiengang studierten und abschlossen, zeigt sich auch an den Zahlenverhältnissen bei den Promotionen. Der Frauenanteil an den Promotionen lag in den Jahren 2004–2006 in der Fachgruppe Mathematik und Informatik bei 23,2 %, in der Fachgruppe Physik bei 13,3 % und in der Fachgruppe Chemie und Biologie bei 29,7 % (vgl. S. 74ff.). Habilitationen von Frauen gab es in dieser Zeit im Fachbereich nicht, was mit dem fehlenden Interesse an einer akademischen Laufbahn begründet wird:

Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Mathematik und Naturwissenschaften

ZIELGRUPPE	PROJEKTE/MASSNAHMEN
Studieninteressierte	Sommeruniversität (Mathematik)

„Hinsichtlich einer Weiterqualifikation über die Promotion hinaus ist das Interesse der Frauen an einer Hochschullaufbahn nach wie vor deutlich geringer als bei männlichen Kollegen. Dies kann als geringere Risikobereitschaft in Bezug auf eine sehr ungewisse Zukunft gewertet werden und ist sicherlich auch im Zusammenhang mit dem Aufbau einer Familie zu sehen, die nach wie vor geringen Spielraum für die wissenschaftliche Qualifikation mit Auslandsaufenthalt, unsicheren Beschäftigungsverhältnissen etc. bietet.“ (S. 64)

Dass dagegen die Frauenanteile bei den studentischen und den wissenschaftlichen Hilfskräften weit über den Anteilen am wissenschaftlichen Personal lagen, hat möglicherweise auch mit der besonderen Situation in den natur- und technikwissenschaftlichen Bereichen zu tun. So heißt es beispielsweise bei der Fachgruppe Mathematik und Informatik:

„Der Anteil von Frauen bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften liegt bei circa 36 %. Bei der Besetzung solcher Stellen hat es in der Vergangenheit immer wieder große Probleme gegeben, überhaupt geeignete Studierende zu finden, die nicht die von der Industrie und freien Wirtschaft angebotenen, finanziell und ausstattungsmäßig attraktiveren Stellen vorziehen.“ (S. 58)

In der Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals lässt sich für den ganzen Fachbereich feststellen, dass die technischen und damit in der Regel besser besoldeten Stellen von Männern eingenommen wurden, die Verwaltungsstellen, die meist in den unteren Besoldungsgruppen angesiedelt sind, dagegen von Frauen (vgl. S. 74ff.).

7.4 FACHBEREICH ARCHITEKTUR, BAUINGENIEURWESEN, MASCHINENBAU, SICHERHEITSTECHNIK

Die Verteilung von Frauen und Männern im Fachbereich D laut Gleichstellungsplan vom 16. Januar 2008 (Daten- und Informationsgrundlage für die vorliegende Darstellung) spiegelt die Situation in den unterschiedlichen Fächern des Fachbereichs wider. Während beispielsweise der Frauenanteil (Absolventinnenanteil in Klammern) in der Architektur im Sommersemester 2007 bei 61 % (63 %) lag, war er im Bauingenieurwesen mit 26 % (23 %), in der Sicherheitstechnik mit 12 % (9 %) und im Maschinenbau mit 10 % (22 %) deutlich niedriger (vgl. S. 82). Die Absolventinnenanteile jedoch entsprechen ungefähr den Studentinnenanteilen und übertreffen sie lediglich im Maschinenbau. Insgesamt lag der Frauenanteil an den Studierenden bei 26 % und entsprach exakt ihrem Anteil am wissenschaftlichen Mittelbau. Der Anteil von Professorinnen lag dagegen mit 11 % (12 % inkl. Juniorprofessuren) weit darunter und verteilte sich über die verschiedenen Fächer von 0 % Professorinnen im Maschinenbau und in der Sicherheitstechnik bis 33 % in der Architektur (30 % inkl. Juniorprofessuren) (vgl. S. 83). Die Gründe dafür liegen laut Aussage des Fachbereichs im Gleichstellungsplan außerhalb seines Verantwortungsbereichs:

„Allerdings glauben wir, dass zum einen eine wesentlich andere Schul- und Gesellschaftserziehung und zum anderen eine Erweiterung des Berufsfeldes in der ingenieurwissenschaftlichen Ausbildung vonnöten wären, um die große Wende zu schaffen.“ (S. 81)

Hier versucht der Fachbereich durch die Beteiligung an den Schülerinformationstagen und der Sommeruniversität Abhilfe zu schaffen (vgl. S. 84). Da der Anteil von Frauen an Promotionen im Fachbereich mit 16 % im Jahr 2007 (vgl. S. 83) ebenfalls sehr gering war, die Promotion jedoch die Grundlage für die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren darstellt, schlägt der Fachbereich folgendes Vorgehen vor:

„Wir denken, dass der Innovationsfonds besonders für Frauen, die eine Promotion anstreben, eine gute Möglichkeit wäre, unabhängig von den Stellen der wissenschaftlichen Angestellten, der Unterrepräsentation entgegenzusteuern. Oft haben Frauen gerade in den Ingenieurwissenschaften einen völlig anderen Ansatz, den man als Professor und Professorin gern fördern möchte, aber die finanziellen

Möglichkeiten sind nicht ausreichend. Wir würden vorschlagen, dass wesentlich mehr finanzielle Mittel des Innovationsfonds für Promotionen, die von Frauen beantragt werden, zur Verfügung gestellt werden. Denn wenn es Frauen schaffen zu promovieren, dann stehen ihnen nicht nur viele hoch qualifizierte Stellen innerhalb der Universität, sondern auch außerhalb zur Verfügung.“ (S. 81)

Dass es genug Potenzial für Promotionen gibt, zeigt der Frauenanteil von 44 % an den AbsolventInnen (vgl. S. 82). Das nichtwissenschaftliche Personal teilt sich in die technischen Angestellten mit einem Frauenanteil von 25 % und das Verwaltungspersonal, das zu 90 % aus Frauen besteht (vgl. S. 83). 🌱

Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Architektur, Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Sicherheitstechnik

ZIELGRUPPE	PROJEKTE/MASSNAHMEN
Studieninteressierte	Sommeruniversität
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Professorinnen als Ansprechpartnerinnen

7.5 FACHBEREICH ELEKTROTECHNIK, INFORMATIONSTECHNIK, MEDIENTECHNIK

Auch im Gleichstellungsplan (vgl. ebd.) des Fachbereichs E vom 15. Mai 2008, dessen Inhalte Basis für die vorliegende Profildarstellung unter Geschlechteraspekten sind, zeigen sich diese ungleichen Geschlechterverhältnisse, die nur schwer zu ändern sind.

„Der vorliegende Gleichstellungsplan umfasst sowohl eine Ist-Analyse als auch einen Maßnahmenkatalog, um die Unterrepräsentanz von Frauen im Fachbereich E abzubauen. Derartige Bemühungen wurden auch in der Vergangenheit in Aussicht gestellt, jedoch zeigten vielfache Maßnahmen bislang nur eine bescheidene Wirkung. Dies ist nicht zuletzt auf ein weit verbreitetes Rollenverständnis bezüglich des Ingenieurberufs in breiten Bevölkerungsschichten zurückzuführen. Insbesondere ist ein Mangel an Aufklärung und Berufsorientierungsmaßnahmen in Schulen zu beklagen, so dass hier ein wesentlicher Ansatzpunkt für zukünftige Verbesserungen seitens des FB E gesehen wird.“ (S. 92)

Entsprechend beziehen sich die konkreten Maßnahmen des Fachbereichs im Wesentlichen auf die Werbung von Schülerinnen und Schülern, z. B. im Bergischen Schul-Technikum (BeST) und in der

Sommeruniversität (vgl. S. 93f.). Im Jahr 2006 betrug der Frauenanteil an den Studienanfängerinnen in der Lehrereinheit Druckereitechnik 42,5 %, an den AbsolventInnen 64,3 % und bei den Promotionen in den Jahren 2003–2006 40 % (2 von 5) (vgl. S. 97). In der insgesamt etwas größeren Lehrereinheit Elektrotechnik lagen dagegen die Frauenanteile an den StudienanfängerInnen bei 11,8 %, an den AbsolventInnen bei 10,6 % und bei den Promotionen bei nur 2,4 %. In dieser Lehrereinheit war die Anzahl der Promotionen mit 41 (2003–2006) insgesamt recht hoch; 1 Promotion wurde von einer Frau angefertigt (vgl. S. 99). Eine vom Fachbereich vorgeschlagene Maßnahme zielte denn auch auf die Förderung von Promotionen von Frauen ab:

„Integration der Frauenförderung in die fachbereichsinterne Mittelvergabe: Für die Betreuung von Frauen in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase (Promotion) können gesonderte Mittel vom Dekan gewährt werden.“ (S. 100)

Auch im Bereich des wissenschaftlichen Personals spiegelt sich die unterschiedliche Größe der Lehreinheiten und z. T. deren Bias wider. Während es 2005 in der insgesamt etwas kleineren Lehreinheit Druckereitechnik keine Frau auf den 7 Professuren gab, aber 1 von 4 Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau mit einer Frau besetzt war (in Drittmittelprojekten eine von 1,5 Stellen) (vgl. S. 96), wurde in der Lehreinheit Elektrotechnik zwar 1 von 15 Professuren von einer Frau eingenommen, im wissenschaftlichen Mittelbau aber nur 3 von 53 Stellen (in Drittmittelprojekten 1 von 14) (vgl. S. 98). Beim nichtwissenschaftlichen Personal fanden sich 2005 in der Lehreinheit Druckereitechnik auch unter den technischen Angestellten Frauen (2 von 7) und diese in den oberen Gehaltsgruppen, die Verwaltungsstellen waren komplett von Frauen besetzt (vgl. S. 96). In der Lehreinheit Elektrotechnik waren dagegen die 14 bestbesoldeten Stellen (T2a–T4a) im technischen Personal mit Männern besetzt. Erst unterhalb dieser Besoldungsgruppen und im schlechter besoldeten Verwaltungsbereich fanden sich Frauen (Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal insgesamt: 37,78 %) (vgl. S. 98). ■

40

Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte des Fachbereichs Elektrotechnik, Informationstechnik, Medientechnik

ZIELGRUPPE	PROJEKTE/MASSNAHMEN
Studieninteressierte	Girls' Day Sommeruniversität

7.6 FACHBEREICH DESIGN UND KUNST

Laut Gleichstellungsplan (dessen Personalstruktur, Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsarbeiten zur Erstellung des folgenden Profils herangezogen wurden) handelt es sich beim Fachbereich F um Fächer, die häufig von Frauen studiert werden. 2005 betrug der Frauenanteil an den StudienanfängerInnen 62,5 % und an den AbsolventInnen 53,5 %. 7 von 10 Promotionen, die zwischen 2003 und 2005 abgeschlossen wurden, stammten von Frauen (vgl. S. 115). Dies ist in einem technisch ausgerichteten Fachbereich selten und soll erhalten werden.

„Die Quoten des Anteils weiblicher Studierender sind inzwischen weitgehend ausgewogen. Durch einen im Industrial Design und im Fach Gestaltungstechnik gegebenen hohen Anteil technisch-naturwissenschaftlich geprägter Inhalte sind gezielt an Studieninteressentinnen gerichtete Informationsmaßnahmen auch in Zukunft von besonderer Wichtigkeit. Die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in diesem Bereich wird entscheidend von einer erfolgreichen Kommunikation der Möglichkeiten und Chancen im Bereich der kreativ-technischen Berufsfelder abhängen.“ (S. 103)
“ (S. 92)

Dies spiegelt sich bei der Besetzung der wissenschaftlichen Stellen nicht wider. Im Jahr 2005 waren lediglich 3 von 18 Professuren mit Frauen besetzt (16,7 %), im wissenschaftlichen Mittelbau gab es gar keine Frauen, allerdings auch insgesamt nur 3 Stellen (vgl. S. 114). Beim nichtwissenschaftlichen Personal überwogen die Frauen etwas (Frauenanteil 56 %), was damit zu tun hatte, dass alle Verwaltungsstellen von Frauen besetzt waren (vgl. ebd.). Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Gleichstellungsplan nicht genannt. 🍄

7.7 FACHBEREICH BILDUNGS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

Im Gleichstellungsplan des Fachbereichs G wird angegeben, dass der Fachbereich G im Jahr 2006 insgesamt 8 255 Studierende zu betreuen hatte²¹, wobei nicht klar wird, wie diese hohe Zahl zustande kommt. Der Plan fungiert als Grundlage für die folgende Darstellung des Fachbereichs unter Geschlechteraspekten. Auf der Homepage der Universität Wuppertal wird die Anzahl der Studierenden im Fachbereich G mit 1 692 für 2007 angegeben.²² Die Angaben im Gleichstellungsplan des Fachbereichs G beziehen sich jedoch offenbar auf die dort genannte Zahl. Der Fachbereich G vereint die Fächer Pädagogik, Psychologie, Soziologie und Sport. Die Frauenanteile an den Studierenden waren im Jahr 2006 unterschiedlich und reichten von 48 % im Sport bis zu 77 % in der Psychologie. Dem Gesamtfrauenanteil von 68 % entsprach in etwa der Anteil an den studentischen Hilfskräften von 70 %. Bei den Abschlussprüfungen waren die Unterschiede noch größer: von 52 % in der Soziologie bis 87 % in der Pädagogik (Frauenanteil gesamt: 73 %) (vgl. S. 1f.). Danach nahmen die Frauenanteile jedoch in allen Fächern – wenn auch in der Pädagogik in geringerem

21 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Gleichstellungsplaene/11_FB_G.pdf, S. 1; zugegriffen am 28.03.2009

22 www.uni-wuppertal.de/universitaet/zahlen_daten_fakten/p_pics/studierende_FB_web.jpg; zugegriffen am 28.03.2009

Maß – rapide ab: bei den wissenschaftlichen Hilfskräften auf 56 %, beim wissenschaftlichen Mittelbau auf 49 %, bei den Promotionen in den Jahren 2003–2006 auf 50 % (14 von 28). Bei den Habilitationen im gleichen Zeitraum waren nur 1 Frau, aber 6 Männer zu finden. Von den 28 Professuren waren 6 mit Frauen besetzt (21,4 %) (vgl. S. 2f.). Die Pyramide, die bereits durch die Zahlen der Beschäftigten und Studierenden verdeutlicht wurde, wird wie folgt kommentiert:

„Deutlich erkennbar ist im Fachbereich G ein Filtereffekt: Während der Absolventinnenanteil noch sehr hoch ist, sinkt der Anteil der Frauen in den nachfolgenden Qualifikationsstufen. Hier besteht dringend Handlungsbedarf.“ (S. 4)

Bezogen auf die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird dazu folgendes Ziel gesetzt: *„Das Erreichen der 50%-Marke kann nur ein erstes Ziel sein. Um der hohen Absolventinnenquote von 73 % Rechnung zu tragen und diesen Absolventinnen Qualifikationsmöglichkeiten zu eröffnen, muss der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen deutlich über der 50%-Marke liegen.“ (Ebd.)*

Beim nichtwissenschaftlichen Personal (E8–E5) war 2006 ein Frauenanteil von 88 % zu verzeichnen (vgl. S. 10). Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Gleichstellungsplan nicht genannt. 🍄

8. FRAUENFÖRDERPLÄNE: ZENTRALE EINRICHTUNGEN

8.1 ZENTRUM FÜR MEDIEN- UND INFORMATIONSVERARBEITUNG (ZIM)

In seinem Gleichstellungsplan²³ vom 25. Januar 2008 beschreibt das ZIM seinen Aufgabenbereich wie folgt:

„Das Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung (ZIM) betreut die digitale Informationsverarbeitungs- und Kommunikationstechnik der Bergischen Universität. Die Schwerpunkte der neuen Einrichtung liegen beim sicheren Betrieb von Datennetzen und Servern, bei Schulung und Beratung sowie bei der Unterstützung der Mediennutzung und des E-Learning.“ (S. 29) [Hervorhebung im Original]

Deutlich wird in dieser Aussage, dass der Kontakt zu den ‚KundInnen‘ innerhalb der Universität Wuppertal eine große Rolle spielt. Dies wird explizit hervorgehoben:

„Anzumerken ist, dass uns ein ausgewogener männlich-weiblicher Personenkreis wichtig ist. Diese Herangehensweise bietet den nötigen Raum für „gendersensible“ Arbeit, die insbesondere auch in der Benutzerberatung umgesetzt wird.“ (S. 31)

Beim wissenschaftlichen Personal waren 2007 2 von 11 Stellen von Frauen besetzt, was einem Anteil von 18,2 % entspricht. Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren 10 von 22 Beschäftigten Frauen (45,5 %), wobei hier der Frauenanteil umso kleiner wird, je besser dotiert die Stellen sind (E 6: 75 %, E 7/E 8: 100 %, E 9/E 10: 33 %, E 11/E 12: 28,6 %) (vgl. S. 34). Hier versucht das ZIM gegenzuwirken, indem eine Frau mit wissenschaftlicher Ausbildung entsprechend vom nichtwissenschaftlichen in das wissenschaftliche Personal höhergruppiert werden soll (vgl. S. 33). Außerdem „soll der Arbeitsplatz einer technisch qualifizierten Mitarbeiterin erhalten bleiben“ (S. 32). Um die Gleichstellungsarbeit im ZIM werden sich zukünftig ein Mann und eine Frau im „gemischten Tandem“ kümmern (vgl. ebd.). Darüber hinaus sollen zukünftig Mitarbeiterinnengespräche durchgeführt werden, in denen *„individuelle Bedarfe von Mitarbeiterinnen ermittelt werden, wie z. B. Arbeitszeitverkürzung oder Verlängerungen aus weiterbildungs- oder familiären Gründen. Auch sollen sich aus den Gesprächen zukünftige Fördermaßnahmen wie z. B. Fortbildungen bzw. wissenschaftliche Weiterbildungen begründen.“ (S. 31)*

Der Frauenanteil bei den SHK betrug 2007 45,5 % und die einzige WHK-Stelle war mit einer Frau besetzt (vgl. S. 30). Zur Sensibilisierung von Schülerinnen für die naturwissenschaftlichen und technischen Berufe wird die Möglichkeit zum Besuch der Sommeruniversität gegeben, die durch einen Workshop mit einem Video „zum Thema Videoschnitt“ ergänzt wird. Der Workshop wird von den Schülerinnen gut angenommen und seine Durchführung als „sehr gut“ bewertet (vgl. S. 32). Geplant wird für 2009 und 2010 ein Informationspool für Schülerinneninformationstage (vgl. S. 33). 

23 www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/PDF/Gleichstellungsplaene/Komplett_ohne_FB_G.pdf; zugegriffen am 27.03.2009

Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte des Zentrums für Medien- und Informationsverarbeitung

ZIELGRUPPE	PROJEKTE/MASSNAHMEN
Studieninteressierte	Sommeruniversität Workshop für Schülerinnen

Tabelle 8.2: Gleichstellungsprojekte der Zentralen Studienberatung

ZIELGRUPPE	PROJEKTE/MASSNAHMEN
Studierende	Sommeruniversität

8.2 ZENTRALE STUDIENBERATUNG (ZSB)

Die Zentrale Studienberatungsstelle setzt sich aus insgesamt 5 WissenschaftlerInnen (3 davon Frauen), 2 nichtwissenschaftlichen Beschäftigten (davon eine Frau) und 12 SHK-Stellen (davon 8 Frauen) zusammen. Obwohl es sich um eine vergleichsweise kleine Einheit handelt, in der Frauen gut vertreten sind, wird die am höchsten dotierte Stelle von einem Mann eingenommen (vgl. S. 23), wie der Frauenförderplan (vgl. ebd.) zeigt, aus dem auch die folgenden Aussagen zu Gleichstellungsaspekten stammen. Bemühungen zur Gleichstellung kommen hier nicht nur beim eigenen Personal zum Tragen, sondern auch bei den KlientInnen:

„Die Zentrale Studienberatung sieht als eine ihrer Kernaufgaben, durch personen- und klientenorientierte Beratung Studieninteressierte und Studierende dabei zu unterstützen, sich für Studienziele eigene Interpretationsräume zu schaffen und Behinderungen von Studienvorhaben wahrzunehmen und zu überwinden. In den individuellen Beratungsgesprächen sowie Seminar- und Trainingsangeboten geht es um die Erweiterung individueller Kompetenzen; die ZSB beteiligt sich aber auch an strukturellen Veränderungen durch Gespräche mit den Fachbereichen, der Kommission der ZSB und der Kommission für Studium und Lehre. Der Abbau geschlechtsspezifischer Studienhindernisse ist bei allen Beratungs- und Verhandlungsgesprächen ein Leitgedanke.“ (S. 19)

Dies zeigt sich neben der Teilnahme an der Sommeruniversität auch in einer konkret anvisierten Maßnahme:

„Die von der Gleichstellungskommission vorgeschlagene Einrichtung einer speziellen „Beratung für Frauen beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium“ wird sich zukünftig zunehmend innerhalb der Beratungssprechstunden widerspiegeln und soll mit den noch vorgesehenen Personalerweiterungen um 1,5 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen abgedeckt werden.“ (S. 21) [Hervorhebung im Original] darfe von Mitarbeiterinnen ermittelt werden, wie z. B. Arbeitszeitverkürzung oder Verlängerungen aus weiterbildungs- oder familiären Gründen. Auch sollen sich aus den Gesprächen zukünftige Fördermaßnahmen wie z. B. Fortbildungen bzw. wissenschaftliche Weiterbildungen begründen.“ (S. 31)

8.3 UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK

In der Universitätsbibliothek arbeiteten 2007 laut Gleichstellungsplan vom 24. Januar 2007, dessen Personalstrukturdaten sowie Gleichstellungsaktivitäten im vorliegenden Text enthalten sind, insgesamt 65 Frauen, was einem Frauenanteil von 79,3 % entspricht (vgl. S. 13). Zu dieser deutlichen Mehrheit diagnostiziert die Bibliothek:

„Traditionell zeichnet Bibliotheken ein hoher Anteil von Frauen in der Beschäftigtenstruktur aus.“ (S. 1))

Allerdings war beim wissenschaftlichen Personal von insgesamt 7 Stellen nur 1 mit einer Frau besetzt, und zwar in der untersten Besoldungsgruppe (A 13) und in Teilzeit (vgl. S. 15). Beim nichtwissenschaftlichen Personal betrug der Frauenanteil 83,1 %, wobei eine größere Anzahl der Frauen (13 von 54) in Teilzeit arbeitete (vgl. ebd.). Dies verursacht in der Universitätsbibliothek Probleme, wie im Gleichstellungsplan geschildert wird:

„Die Teilzeitkräfte arbeiten überwiegend auf eigenen Wunsch familienbedingt vormittags. Die Universitätsbibliothek beabsichtigt, diesen familiengerechten Regelungen trotz organisatorischer Schwierigkeiten in Folge des Benutzungsbetriebes an Nachmittagen und Abenden weiterhin zuzustimmen.“ (S. 14)

Die Möglichkeit, sich z. B. aus familiären Gründen beurlauben zu lassen, die von 9 Frauen ganz und von 14 Frauen und 2 Männern teilweise in Anspruch genommen wird, verursacht ebenfalls Probleme, die in der Regel eher Frauen betreffen:

„Nach wie vor besteht im gehobenen Bibliotheksdienst das Problem, dass durch den Rückkehranspruch bzw. Rückkehrzwang (nach 12 Jahren) Neueinstellungsmöglichkeiten für Diplom-Bibliothekarinnen auf Jahre hinaus nicht mehr bestehen. Die Leerstellenverwaltung ist zu unflexibel, da sie laufbahnübergreifend erfolgen muss. Der Rückkehrzwang für Beamtinnen nach 12 Jahren zumindest in eine Teilzeitbeschäftigung wird dann absurd, wenn im Einzelfall die Beamtin eine Verlängerung der Beurlaubung vorziehen würde und dadurch die Weiterbeschäftigung einer befristet angestellten Mitarbeiterin verhindert wird. Beim jetzigen Verfahren wird die junge Frauengeneration stark benachteiligt. Das gilt auch für Beförderungsmöglichkeiten.“ (Ebd.)

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Gleichstellungsplan nicht genannt. 🍀

44

8.4 VERWALTUNG

Aus dem Gleichstellungsplan der Verwaltung vom 2. Februar 2007 (Quelle für die Daten zur Personalstruktur und die Informationen zu den Gleichstellungsaktivitäten) wird deutlich, dass im Vergleich mit den Zahlen aus dem letzten Gleichstellungsplan (2003) die Frauenanteile im Jahr 2006 im Rektorat und in fast allen Dezernaten erhöht wurden (außer Dezernat 6 Arbeits- und Umweltschutz). Insgesamt erreichte der Frauenanteil keine 50 %, da im zahlenmäßig größten Dezernat 5 Gebäudemanagement 2006 der Frauenanteil nur 20 % betrug (vgl. S. 8f.). Da aus dem Gleichstellungsplan die Besoldungsgruppen nicht hervorgehen, lassen sich keine Aussagen über die Verteilung der Geschlechter nach Bezahlung machen. Die Verwaltung bietet für Frauen vor allem aus den unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen gesonderte Fortbildungsveranstaltungen zur Weiterqualifikation an, deren Besuch mit der Ausgabe eines Zertifikats abschließt (vgl. S. 3f.). 🍀

Tabelle 8.4: Gleichstellungsprojekte der Verwaltung

ZIELGRUPPE

Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität

PROJEKTE/MASSNAHMEN

Fortbildungsveranstaltungen für Frauen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation vor allem in den unteren und mittleren Bes.-/Verg.-Lohngruppen

TEXT: DIPL.-SOZ. JENNIFER DAHMEN, Gleichstellungsbüro

100 JAHRE INTERNATIONALER FRAUENTAG - NRW

Anlässlich des 100. Internationalen Frauentages am 8. März 2011 veranstaltete das Netzwerk Frauenforschung NRW einen Festakt zum Thema „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“.

Unter Anwesenheit der Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW, Svenja Schulze, wurde die neue Datenbank zu Gleichstellungsprojekten an nordrhein-westfälischen Hochschulen frei geschaltet. Die Basis für die Erstellung der Datenbank bildete die Arbeit der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW im Rahmen des „Gender-Reports 2010: Geschlechter(un)-gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“. Die systematische Erfassung von gleichstellungspolitischen Aktivitäten an nordrhein-westfälischen Hochschulen ermöglicht erstmals einen Überblick über die vielfältigen Maßnahmen, die beispielsweise im Bereich der Nachwuchsgewinnung innerhalb der MINT-Fächer oder zur Unterstützung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen implementiert sind. Ein Ziel ist es, mit der Datenbank die Bildung von Synergien und Netzwerken zu forcieren, um so zur Übertragbarkeit erfolgreicher geschlechtergerechter Konzepte beizutragen.

Im Anschluss an die Freischaltung der Datenbank durch Svenja Schulze wurden exemplarisch vier Projekte im Rahmen einer Podiumsdiskussion vorgestellt. Das Gleichstellungsbüro der Bergischen Universität wurde von Jennifer Dahmen vertreten, die eingeladen war, das Projekt „Ich werde Professorin – Vom Praktikum zum Traumberuf“ vorzustellen. Diese Initiative bietet motivierten und begabten Schülerinnen der gymnasialen Ober-



v. l. n. r.:

Jennifer Dahmen, Svenja Schulze (Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung)

stufe die Möglichkeit, ein zweiwöchiges Praktikum an der BUW zu absolvieren. Im Verlauf der Diskussionsrunde wurde von der Moderatorin und Netzwerksprecherin, Prof. Dr. Anne Schlüter, auf den innovativen Charakter dieser Berufsorientierungsmaßnahme hingewiesen.

Abgerundet wurde der Festakt durch die Darbietung des StattChors Duisburg, der das Frauenbewegungslied „Brot und Rosen“ vortrug und so an den Beginn der ersten Frauenbewegung Anfang des 19. Jahrhunderts erinnerte.

Interessierte finden die Datenbank unter:

www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de.

Zum Zeitpunkt der Freischaltung Anfang März 2011 waren an den 68 nordrhein-westfälischen Hochschulen über 660 Gleichstellungsinitiativen

TEXT: GABRIELE HILLEBRAND-KNOPFF, stellv. Gleichstellungsbeauftragte

100 JAHRE INTERNATIONALER FRAUENTAG - *Bergische Universität Wuppertal*

46



Der Internationale Frauentag hat eine lange Tradition: Angetreten mit dem Ziel, Frauen das Wahlrecht zu ermöglichen sowie Mutter- und Kinderschutzgesetze durchzusetzen, haben weitere Forderungen, wie die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern, bis heute nichts an Aktualität eingebüßt. Zum 100. Jahrestag schauen wir auf wichtige Meilensteine auf dem Weg zur Gleichberechtigung zurück:

Über 90 Jahre Frauenwahlrecht, mehr als 60 Jahre Gleichstellungsartikel im Grundgesetz, 52 Jahre Gleichberechtigungsgesetz und über 10 Jahre Landesgleichstellungsgesetz in NRW. Wir haben viel erreicht. Dennoch: echte Gleichstellung in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sieht anders aus. Heute geht es um die Verwirklichung der Chancengleichheit, um gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben und an politischen Entscheidungsprozessen und gesellschaftlichen Ressourcen. In Deutschland verdienen Frauen noch immer bis zu 23 Prozent weniger als Männer. Viele von ihnen bemühen sich täglich um eine Balance zwischen Familie, Studium und Beruf. In zahlreichen Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag stellen Frauen ihre Forderungen in den Mittelpunkt. Das Gleichstellungsbüro der Bergischen Universität Wuppertal lud dazu am 10. März 2011 in Kooperation mit der Universitätsbibliothek und dem Nordpark Verlag zu einer Veranstaltung ein:

Safeta Obhodjas „Ich will mit meinem Schreiben
Schleier verwehen“ Moderation Dr. Christine
Hummel



Es ist „eine lange Brücke“ aus dem zerschossenen Bosnien ins Bergische Land, wo Safeta Obhodjas seit Anfang der 1990er Jahre im Exil lebt. Safeta Obhodjas beschäftigt sich in ihrer Literatur mit der Situation der Frauen in diesem kulturell und religiös komplexen sozialen Spannungsfeld. „Die Menschen sind heute viel offener als noch vor zehn Jahren. Sie sind bereit, auch andere Wurzeln zu akzeptieren, und fallweise sind sie auch bereit, sich mit den Tragödien der Fremden auseinander zu setzen, sich auf das Fremde einzulassen“. Safeta Obhodjas stellt das muslimische Leben in ihrer neuen Heimat und in Bosnien anders dar, als die politischen, religiösen oder kulturellen Autoritäten es gerne hätten. Sie brachte eine andere Frauen-sicht in die Literatur Bosniens. Ihre Texte sind Erfahrungsberichte aus dem Bosnien unserer Tage. „Die Situation ist im Grunde noch schlimmer als vor dem Krieg“. Safeta Obhodjas fasste ihre Eindrücke von einer Lesereise durch ihre alte Heimat zusammen, erzählte darüber und von ihrer Tätigkeit als Schriftstellerin in Deutschland. 🌹



v. l. n. r.:

Birgit Schinz (Ausstellungsteam Bibliothek), Safeta Obhodjas (Schriftstellerin), Alfred Miersch (Verleger Nordparkverlag), Dr. Christine Hummel (Moderation, ZSB), Gabriele Hillebrand-Knopff (stellv. Gleichstellungsbeauftragte), Heidrun Winterberg (Ausstellungsteam Bibliothek), Petra Schonebeck (Ausstellungsteam Bibliothek)

**INFORMATIONEN ZUR SCHRIFTSTELLERIN UND
ZUM NORDPARKVERLAG FINDEN SIE UNTER:**

<http://www.safetaobhodjas.de/>

<http://www.nordpark-verlag.de/Neues1201.html>

TEXT: GABRIELE HILLEBRAND-KNOPFF, stellv. Gleichstellungsbeauftragte

DIE LOHNLÜCKE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN SCHLIESSEN - *mit der weltweiten Kampagne zum Equal Pay Day*

48



Frauen - egal, in welchem Land - erhalten nicht den gleichen Lohn wie Männer. Sie haben am Ende eines Jahres nicht das verdient, was Männer in einem Jahr verdient haben, sondern müssen in den Anfang des folgenden Jahres hinein arbeiten bis sie das gleiche Gehalt erzielt haben. Der Equal Pay Day markiert diesen Tag, der in allen Ländern ein unterschiedliches Datum hat. Denn die Berechnung des Equal Pay Day hängt davon ab wie hoch die Gehaltsdifferenz zwischen Männern und Frauen (Gender Pay Gap) in den jeweiligen Ländern ist.

Die Internetplattform <http://www.equal-pay-day.de/> hat zum Ziel, die weltweiten Aktivitäten zum Equal Pay Day bekannt zu machen und den Austausch untereinander zu fördern. Damit rückt das Thema Lohngerechtigkeit ins Bewusstsein der Öffentlichkeit und wird zu einem Umdenken in Politik und Wirtschaft führen.

EINIGE GRÜNDE FÜR LOHNGERECHTIGKEIT:

- Frauenarbeit ist unterbewertet
- Frauen arbeiten häufig in Teilzeitbeschäftigung
- Frauen unterbrechen ihre Berufslaufbahn, z. B. wegen Schwangerschaft und Kinderbetreuung
- Rollenstereotype herrschen vor

Der Equal Pay Day 2011 fand bundesweit unter dem Motto „Mannsbilder? - Weibsbilder? - Neue Bilder!“ statt. In einer Unterschriftenaktion forderte das Bundesweite Bündnis mehr Anstrengungen zur Überwindung von Rollenstereotypen.

Auch das Gleichstellungsbüro der Bergischen Universität Wuppertal, die Gleichstellungsstelle für Frau und Mann, das Unternehmerinnen-Netzwerk Ariadne, das Netzwerk Wuppertaler Gleichstellungsbeauftragter und das FrauenNetz Wuppertal beteiligten sich am Wuppertaler Aktionsbündnis „Beim Geld hört der Spaß auf!“

Das Gleichstellungsbüro verteilte am 25.3.2011 an allen drei Standorten (Haspel, Griffenberg und Freudenberg) ein Flugblatt der Kommission MTV (Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung) der Bundeskonferenz der Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten. 🌱

TEXT: DR. KARIN TONDORF, DR. ANDREA JOCHMANN-DÖLL

10 IRRTÜMER ZUR ENTGELTGLEICHHEIT

Ungleiches Entgelt von Frauen und Männern hat viel öffentliche Aufmerksamkeit erfahren, das zeigen die Diskussionen und Aktivitäten zum 8. März und am Equal Pay Day. Doch das Thema muss ganzjährig auf der Tagesordnung bleiben.

Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll haben zur weiteren Diskussion dazu die „Zehn Irrtümer zur Entgeltgleichheit“ veröffentlicht. Das Thema „Entgeltgleichheit“ hat zurzeit Konjunktur. Dies freut uns sehr, denn viele Jahre war die Ungleichbehandlung von Frauen beim Entgelt ein Thema, das nur „Fachfrauen“ interessierte. Es gibt zwischenzeitlich viele interessante Studien, Veranstaltungen und Artikel zur Frage der ungerechten Entlohnung von Frauen und Männern. Doch leider sind auch immer wieder Argumente zu hören, die nicht zutreffen. Manche dieser Irrtümer halten sich hartnäckig. Sie treffen nicht den Kern des Problems oder führen bei den Handlungsempfehlungen auf Nebengleise. Die aus unserer Sicht zehn wichtigsten Irrtümer wollen wir hier nun ausräumen:

1. Der Gleichheitsirrtum: Entgeltgleichheit ist gewährleistet, wenn gleiche Arbeit gleich bezahlt wird.

Diese Aussage trifft nur einen Teil des Prinzips der Entgeltgleichheit und greift damit zu kurz. Entgeltgleichheit erfordert nach Art. 157 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, früher: Art. 141 EG-Vertrag) auch, dass gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit gezahlt wird, also für Tätigkeiten, die zwar inhaltlich ungleich, aber hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen von gleichem Wert sind.

2. Der Irrtum von Äpfeln und Birnen: Unterschiedliche Tätigkeiten von Frauen und Männern lassen sich nicht vergleichen.

Wieso eigentlich nicht? Genau dies ist die Aufgabe von Arbeitsbewertungsverfahren. Sie dienen dazu, den Wert von unterschiedlichen Arbeitsplätzen zu ermitteln und sie dadurch vergleichbar zu machen. Auch in der betrieblichen Praxis zählt der Vergleich unterschiedlicher Arbeitsplätze zum „Alltagsgeschäft“: Wenn Arbeitsplätze in Entgeltgruppen eingruppiert werden, bedeutet dies nichts anderes, als dass sie von ihrem Wert her miteinander verglichen werden und entweder als gleichwertig (= dieselbe Entgeltgruppe) oder als ungleichwertig (= andere Entgeltgruppe) eingeschätzt wurden.

3. Der Tarifirrtum: Tarifverträge und Besoldungsregeln sind automatisch diskriminierungsfrei, weil hier das Entgelt nach sachlichen Kriterien bestimmt wird und die Arbeitsplatzinhaber/innen bzw. ihr Geschlecht keine Rolle spielen.

Dieses Argument verkennt, dass auch sachliche, geschlechtsneutral formulierte Regelungen und Kriterien diskriminieren können - nämlich mittelbar. Eine mittelbare Diskriminierung liegt nach § 3 Abs. 2 AGG vor, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“ Daher sind auch Tarif- und Besoldungsregelungen auf mittelbare Entgeltdiskriminierung zu überprüfen.

Mit dem Argument der Tarifautonomie kann eine Entgeltdiskriminierung nicht gerechtfertigt werden. Auch Tarifparteien müssen die Grundrechte beachten. Bestehen im Unternehmen noch Lohn- und Gehaltstarifverträge, kann eine Ungleichbehandlung von Arbeiter/innen und Angestellten nicht mit der Geltung unterschiedlicher Tarifverträge gerechtfertigt werden. Wurden sie von denselben Parteien abgeschlossen, müssen sie einheitliche, diskriminierungsfreie Entgeltregelungen für Arbeiter/innen und Angestellte enthalten.

4. Der Qualifikationsirrtum: Wer eine bessere Ausbildung hat, muss auch ein höheres Entgelt erhalten.

Der Irrtum, dass sich das Entgelt nach der Qualifikation der Person richten müsse, ist leider recht hartnäckig und immer noch verbreitet. Doch das Grundentgelt wird in der Praxis in der Regel anforderungsbezogen ermittelt, d.h. in Deutschland gibt es keinen „Qualifikationslohn“. Vielmehr gilt es festzustellen, durch welche Anforderungen ein Arbeitsplatz geprägt ist, unabhängig von der Person, die ihn ausfüllt. Es geht also nicht darum, welche Qualifikationen Beschäftigte mitbringen. Das heißt zum Beispiel: Wer als Hilfskraft im Lager arbeitet, wird als Hilfskraft bezahlt, auch wenn er oder sie einen akademischen Abschluss erlangt hat.

Im Übrigen stellt ein Arbeitsplatz in der Regel nicht nur Anforderungen an die Qualifikation. Bedeutend sind meist auch Anforderungen an die Verantwortung, an psychosoziale Kompetenzen oder physische Anforderungen. Der EuGH entschied, dass die Anforderungskriterien alle charakteristischen Merkmale - das „Wesen“ - der Arbeit widerspiegeln müssen. (EuGH v. 1.7.1986 - Rs. C - 237/85 „Rummler“).

5. Der Kostenirrtum: Eine Aufwertung von Frauenarbeit ist zur Zeit zu teuer und deshalb nicht realisierbar.

Mit diesem Argument sind Frauen schon häufig getröstet worden. Jedoch kann es nicht sein, dass Grundrechte nur in wirtschaftlich guten Zeiten verwirklicht werden. Wer würde ernsthaft die Verletzung eines anderen Grundrechts, z.B. auf freie Meinungsäußerung, damit legitimieren wollen, dass es zu teuer ist? Etwaige Haushaltsengpässe oder ansonsten drohende zusätzliche Kosten sind als Rechtfertigung nicht geeignet. Der EuGH hat sich bereits in mehreren Entscheidungen dieser Haltung angeschlossen. (z.B. EuGH v. 24.2.1994, C-343/92 „Roks u.a.“)

6. Der Statistikirrtum: Ein geringer statistischer Verdienstunterschied weist auf ein geringes Ausmaß der Entgeltdiskriminierung hin.

In Deutschland gibt es zurzeit eine Entgeltlücke (Gender Pay Gap) in Höhe von 23%. Häufig wird angenommen, dass nach Berücksichtigung von Strukturmerkmalen wie beispielsweise „mitgebrachte“ Qualifikation oder Branchenzugehörigkeit sichtbar wird, wie groß das Ausmaß der Entgeltdiskriminierung ist. Doch auch in den Strukturmerkmalen können diskriminierende Einflüsse enthalten sein, so dass die „bereinigte“ Entgeltlücke das „Wesen“ von Entgeltdiskriminierung nur unzureichend erfasst. Selbst wenn sich am Schluss zeigt, dass Frauen und Männer durchschnittlich gleich viel verdienen - wie etwa im öffentlichen Dienst Ostdeutschlands - können dort z.B. Altenpflegerinnen diskriminiert sein, weil ihre Tätigkeit unterbewertet und unterbezahlt ist. Daher ist Entgeltgleichheit stets zu prüfen, unabhängig von der Höhe der statistisch ermittelten Entgeltdifferenz.

7. Der Bescheidenheitsirrtum: Wenn Frauen weniger fordern, kann der Arbeitgeber weniger zahlen.

Der Arbeitgeber muss den Grundsatz der Entgeltgleichheit beachten, unabhängig davon, welche Entgeltforderung eine Bewerberin (oder ein Bewerber) stellt. Es kann nicht von einer Bewerberin verlangt werden, dass sie sich Informationen darüber beschafft, welches Entgelt im Unternehmen für die in Betracht stehende Tätigkeit gezahlt wird. Sie dürfte hierzu im Regelfall keinen Zugang haben. Der Arbeitgeber steht deshalb in der Verantwortung, gleiche und gleichwertige Arbeit gleich zu bezahlen.

In diesem Zusammenhang wird häufig gefordert, Frauen sollten sich in Entgeltverhandlungen „besser verkaufen“, dann würde sich die Entgeltlücke deutlich reduzieren. Doch diese Sichtweise greift zu kurz, denn sie lässt andere Ursachen und Mechanismen der Entgeltdiskriminierung außer Acht. Nicht zuletzt überträgt sie die Verantwortung für ihre geringeren Einkommen den Frauen selbst, nach dem Motto: „Frauen sind selbst schuld!“

8. Der Irrtum bei der Elternzeit: Wer wegen Elternzeit die Erwerbstätigkeit für längere Zeit unterbricht, muss finanzielle Einbußen nach der Rückkehr in Kauf nehmen.

Dies ist zwar leider immer noch in manchen Branchen und Betrieben gängige Praxis, aber die Elternurlaubsrichtlinie 2010/18/EU verbietet ganz eindeutig eine Benachteiligung von Rückkehrer/innen aus der Elternzeit. Es heißt in § 5 Abs. 2: „Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Im Anschluss an den Elternurlaub finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die sich aus den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten ergeben.“ Eine Rückstufung, wie sie auch durch § 17 Abs. 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst ermöglicht wird, ist daher mit der Elternurlaubsrichtlinie nicht vereinbar.

9. Der Altersirrtum: Wer älter oder länger beschäftigt ist, kann ein höheres Entgelt erhalten.

Eine Steigerung des Entgelts mit dem Lebensalter ist nach dem AGG nicht zulässig, denn sie stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters dar. In dieser Weise wurde bereits mehrfach von deutschen Gerichten und dem EuGH entschieden. Es ist zwar ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik, auf das Kriterium des „Dienstalters“ zurückzugreifen, wenn damit Berufserfahrung honoriert werden soll. Doch auch hier ist genauer hinzusehen: Denn eine längere Berufserfahrung befähigt Beschäftigte nicht in jedem Falle dazu, ihre Tätigkeiten besser zu verrichten. [EuGH v. 17.10.1989 – 109/88 „Danfoss“] So ist zum Beispiel bei einfachen Tätigkeiten, die bereits nach einer gewissen Anlernzeit ausgeübt werden können, fraglich, ob eine über 10 Jahre hinausgehende Berufserfahrung dazu führt, dass die Arbeit besser verrichtet wird. Äußern Beschäftigte Zweifel, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass längere Berufserfahrung eine Arbeitsverbesserung am fraglichen Arbeitsplatz bewirkt. [EuGH v. 3.10.2006 – C- 17/05 „Cadman“]

51

10. Der Verschwiegenheitsirrtum: Über den eigenen Verdienst darf nicht gesprochen werden.

In vielen Betrieben und Verwaltungen wird unter Kollegen oder Kolleginnen nicht über das Einkommen gesprochen. Manchmal werden Beschäftigte sogar vertraglich zu Verschwiegenheit über das Arbeitsentgelt verpflichtet. Solche Klauseln im Arbeitsvertrag sind nicht zulässig, entschied das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, weil sie Beschäftigte daran hindern, Benachteiligungen beim Entgelt zu erkennen und geltend zu machen.

Die soeben von den Tarifvertragsparteien verabschiedete Entgeltordnung tritt zum 1.1.2012 in Kraft und wird die Aufgabe zu erfüllen haben, Arbeit in Zukunft diskriminierungsfrei zu bewerten!

KONTAKT

www.karin-tondorf.de

AUSTAUSCH MIT DEN MASTERSTUDENTINNEN DER OCHANOMIZU UNIVERSITÄT, TOKIO

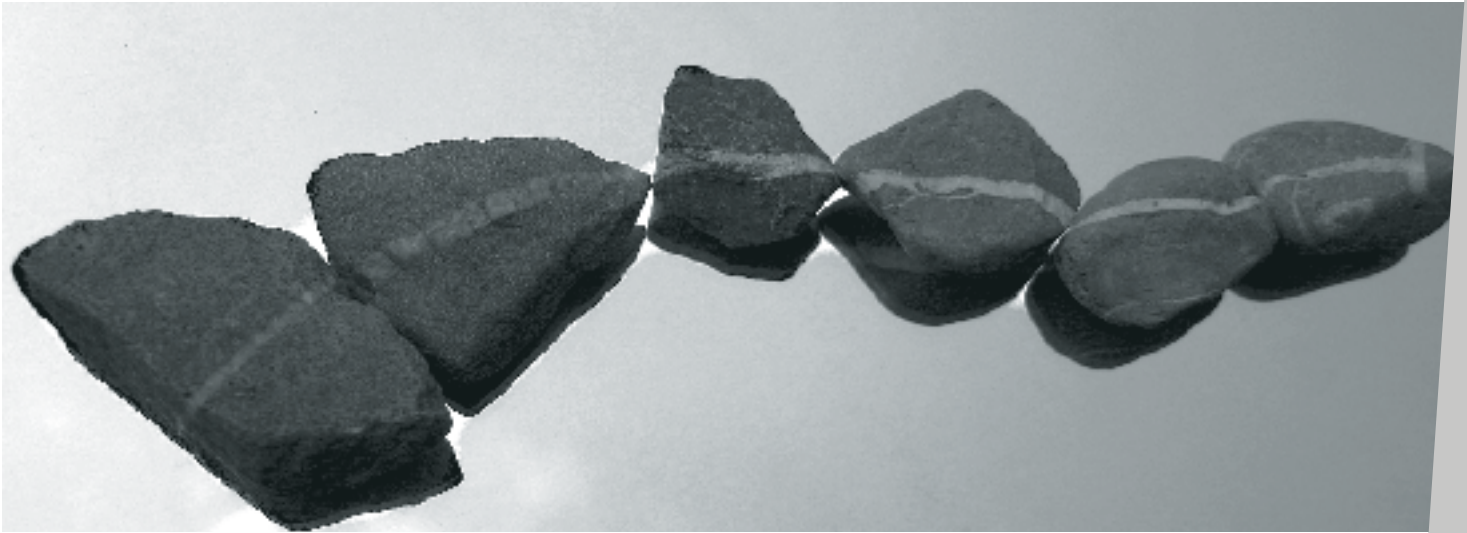


52

Anfang Dezember stellte sich das Gleichstellungsbüro der Bergischen Universität 17 Masterstudentinnen der japanischen Frauenuniversität Ochanomizu vor. Die Ochanomizu-Universität ist eine der beiden staatlichen Frauenuniversitäten in Japan und seit 2001 Partneruniversität der Bergischen Universität. Der Besuch der japanischen Studentinnen im Wintersemester 2010/11 findet im Rahmen einer fünfjährigen Internationalisierungs-Maßnahme der Ochanomizu-Universität statt. Auf Initiative von Prof. Per Jensen, Ph.D., (Fachgebiet Theoretische Chemie) studieren die Japanerinnen Chemie, Physik und Computer Simulation in Science in Wuppertal und besuchen ausgewählte Veranstaltungen der jeweiligen Master-of-Science-Programme. Die japanischen Austauschstudentinnen mit (v.l.n.r.) Tina Schulz, Studentische Ansprechpartnerin im Gleichstellungsbüro, Dipl.-Soz. Wiss Jennifer Dahmen, Gabriele Hillebrand-Knopff, Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Uni, Physiker Prof. Dr. Andreas Klümper, Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein, Chemiker Prof. Per Jensen, Dr. Susanne Achterberg und Anna Orlikowski vom Gleichstellungsbüro sowie Physiker Dr. Frank Göhmann und die Wuppertaler Chemie-Studentin Victoria Elsner, die im Sommersemester 2009 selbst als Austauschstudentin an der Ochanomizu-Universität war. 🇯🇵

TEXT: MICHAEL ZELLER, gekürzte Fassung

JAPAN IN EINEM ATEMZUG



Steininstallationen von Jürgen Kasten

Siebzehn Silben

sind so lang wie ein Atemzug

Basho

Der Schriftsteller Michael Zeller, seit 1998 in Wuppertal ansässig und Träger des Von der Heydt-Kulturpreises der Stadt von 2008, ist 2009 nach Japan gereist, zum ersten Mal. Er war eingeladen zu Lesungen an Schulen und Universitäten. Schon auf dem Flug nach Tokyo, beim Lesen der Reiseliteratur, kam ihm der Gedanke, während seiner Reise Haiku zu schreiben, diese traditionellen japanischen Gedichte von drei geregelten Zeilen. In dieser ihm vollkommen fremden Versform wollte er seine Erfahrungen in diesem Land festhalten, alle Anwandlungen von Fremdheit. Und das hat er getan, vom ersten Augenblick seiner Tage dort. Und fühlte sich darin so wohl, als wäre er mit dieser kaum begriffenen Art des Dichtens groß geworden. Noch nach der Landung in Europa, auf dem Pariser Flughafen, baute er weiter an seinen Haiku. Mittlerweile waren ihm hier die Menschen merkwürdig geworden und fremd.

1. Auf dem Flug nach Japan, meinem ersten, lernte ich den Kollegen Basho kennen. Vor dreihundertfünfzig Jahren hat er gelebt. Das zählt wenig in der Literatur. Östlich von Murmansk und Archangelsk (die Weite Sibiriens drohte mir noch) begegnete ich seinem Namen im Reiseführer. Basho sei ein Meister des Haiku gewesen. Einen einzigen Vers nur gönnte ihm (und mir) das Buch:

Ein reisendes Herz

verweilt nie an einem Ort

beim warmen Feuer

Ein Vers nur. Der aber zündete.

54

Denn ich verweilte hier ja wahrhaftig nicht beim warmen Feuer. Ich befand mich an einem Ort, der die quälendsten Alpträume gebiert. In einer Blechkapsel eingeschweißt und festgezurret, Wade an Wade mit den fremdesten Menschen der Welt, zehntausend Meter weggehoben vom Boden der Erde (das zählt wenig in unserer Zeit), riß dieser bescheidene Vers einen Raum vor mir auf, ohne das Luftschiff im mindesten zu gefährden:

Die Weite, die raumlose Weite von Poesie. Da sprach jemand mit einer lakonischen Nüchternheit, die auch nach dreihundert Jahren auf den ersten Blick überzeugte. Als könnte es gar nicht anders gesagt sein. Und doch vibrierend vom Schlag eines Herzens.

Wie einfach gebaut war dieses kleine Ding! Auf drei Zeilen, mit fünf und sieben und fünf Silben gefüllt: darauf mußte alles Platz haben, was zu sagen ist: Gedanke wie Gefühl.

Wie mochte das funktionieren, dieses Fünf – Sieben – Fünf, in meiner Sprache, fragte ich mich, eingezwängt in dieser Alptrauerkapsel. Der körperlichen Bewegungsfreiheit so gut wie beraubt, gefesselt, um jedes Abschweifen zu verhindern, war meine Schreibsituation haikuartig karg. Auf der Speisekarte irgendeiner Mahlzeit kritzelte ich mit dem Bleistiftstummel aus der Hosentasche, im

abgedunkelten Dösen um mich herum, dem nächtigen Himmel nah wie selten sonst und unter mir das schlafende Sibirien – hier brachte ich meinen ersten Versuch zu Papier, auf Bashos Spuren:

Fliegend zu reisen
über die Weiten der Welt
macht die Beine taub

Im Mangel wird Reichtum deutlicher sichtbar. Wie viel Platz doch auf so einer abgegessenen Speisekarte ist! An Prosa wäre nicht zu denken. Aber für einen zweiten Haiku, gleich hinterher, reichte es leicht.

Das Land unter dir
wie ein Spielzeug zu ahnen
Schon bist du ein Zwerg

Der Körper vergessen, der Kopf war auf Reisen. Schon wollte er, vorlaut wie er ist, einen Triumph der Poesie über die Materie feiern, da drängte sich, vielleicht wegen der versuchten Gewichtsverlagerung auf die andere Pobacke, gequält die Frage durch meine betäubten Glieder: Warum tust du dir das überhaupt an, dieses Unterwegssein?

Außer Haus zu sein
im fremden Bett zu schlafen
ist Last dir wie Glück

Jetzt endlich war sie randvoll, die Speisekarte. Doch die Finger meiner linken Hand waren angeworfen. Eins, zwei, drei, vier, fünf. Eins, zwei, drei, vier, fünf, sechs, sieben. Noch einmal bis fünf. Sie standen mir nicht mehr still, solange ich in Japan war.

2. Angekommen. Ich hatte Boden unter den Füßen, war wieder ein freier Mann. Der Boden hier heißt Japan. Zum ersten Mal war ich in diesem Land. Kein Wiedererkennen, Vergleichen mit früher. Alles war ohne Maßstab. Der Zugang geschah spontan, das Angezogenensein wie die Abstoßung. Beides lief über die Sinne, wie sie von den Erfahrungen meines bisherigen Lebens vorge-spurt und ausgerichtet sind, geschärft oder erlahmt. Was quer zu diesen Erfahrungen stand, berührte mich als Fremdheit.

Die erste Befremdung, bereits im Flughafen, lösten die Mullbinden aus, die die Menschen hier vor dem Mund tragen. Der quadratische weiße Lappen über Nase und Mund. Das, was das Gesicht eines Menschen ausmacht – verschwunden. Keine Personen sah ich – Patienten. Jeder zweite, so kam es mir vor, lief damit herum.

Des Menschen Antlitz
hinter Tüll zu verstecken
Gesund soll das sein?

Für jemanden, der es gewohnt ist, unausgesetzt in den Gesichtern seiner Mitmenschen zu lesen, gierig geradezu, war das natürlich mehr als eine Störung. Ich fühlte mich von diesen Angsthasen betrogen, verzieh es ihnen nicht, daß sie mich mit leeren Händen dastehen ließen. Ich habe mich geärgert, machte mich lustig darüber. Gewöhnen mochte ich mich an diesen Anblick nie. Jedesmal löste der weiße Gesundheitsfetzen etwas in mir aus.

Eine ganze Reihe von Tagen hat es gebraucht, ehe ich ihm eine andere Seite abgewann. Da mir Mund und Nase vorenthalten waren, blieben meiner Neugier nur die Augen übrig. Darin lag eine Chance. Und es hat mich versöhnt.

Manchmal geschieht es
das Geheimnis des Schleiers
als Maske vorm Mund

Über die Augen, dem Eingang der Seele nach alter Rede, gelang es mir, wenn auch erst spät, die Mundbinde hinzunehmen und in einen anderen Bereich vorzudringen. Einen höheren vielleicht.

Über dem Mullrand
dunkelbraunes Augenpaar
verführt zum Träumen

3.

Laut sind die Krähen
auf ihrem Posten oben
geben den Ton an

Die Krähen!

Kein Tier ist in Japan gegenwärtiger als diese schwarzen schweren Vögel. (Nichts da von landesüblicher Zierlichkeit.) Überall trifft man sie in den Städten. Vor allem: Man hört sie. Ihrem trocken Kehlschrei zeigt sich selbst der zünftigste Autolärm an einer Kreuzung nicht gewachsen (wobei sich die Zurückhaltung des japanischen Verkehrsteilnehmers auch bei der Benutzung der Hupe glücklich bewährt).

Frühmorgens kann man das nächtliche Wirken der Krähen bewundern: Die Plastiksäcke in den Vorgärten aufgerissen und der Müll raumfüllend über die ganze Straße verteilt. Dem Hausbewohner, der eilig zur Arbeit will, hebt sich bei dem Anblick der Magen an den Hals.

Gierige Krähen
belästigen das Viertel
als Müllpolizei

4. Die Reise war so geplant, daß sie in die Phase der Kirschblüte fällt. Diese zehn Tage, Höhepunkt des japanischen Kalenders, geben dem Land sein schönstes Aussehen, das Idealbild seiner selbst. Darauf fiebern die Menschen hin, Alte und Junge, und freuen sich, wenn es so weit ist, an der weißen Pracht über ihren Scheiteln, in den Parks, an den Straßen, freuen sich auf ihre ruhige, nach innen gekehrte Art. Und ziehen hinein in die Parke, immer in Gruppen: Kollegen, Nachbarn, Freunde, die Familie, mit Kind und Oma und reich bestücktem Imbißkorb. Sake fehlt so gut wie nie, das Sakrament des Erblühens zu feiern. So rasten sie unter dem Himmel aus Weiß, den anderen, tieferen hat ihnen das dichte duftige Gezweig weggesperrt. Keiner scheint ihn zu vermissen. (Ehrensache, daß nach dem Gelage kein Krümel und kein Fetzen Papier am Boden zurückbleiben.)

Dir selbst, dem Fremden, der nie dergleichen erlebt hat, kommen die Stunden abhanden, du sitzt da, auf engstem Raum neben anderen (in ständigem Wechsel), bist stumm und sprachlos vor Glück, nippst an deinem Sake-Gläschen, Stunde um Stunde, du spürst sie nicht, vergißt dich selbst, und schwer nur findest du den Weg hervor unter dem Zauberdach, das dich halten will bis zuletzt, trittst hinaus in Freie, in eine Leere, die dir so vielleicht noch nie begegnet ist, so ohne Geheimnis, entblättert, blütenlos. Vorbei. Mußt morgen wiederkommen.

Weißer Wolkenduft

Scheinst nicht von dieser Erde

Wie faß ich dich nur?

Unter Kirschenblühn

– Krähen krächzen Lufthoheit –

freut Sake noch mehr

Auf Plastikplanen

unter dem Kirschblütendach

Picknick auch werktags

Zur Nacht kämmt sie sich

Kirschblüten aus ihrem Haar

Weiß auf Schwarz. Glänzend

Und dann, lang befürchtet, das Ende. Morgen gibt es kein Heute mehr. Jetzt müssen wir alle wieder ein ganzes Jahr lang auf das weiße Wunder warten. (Ich viel länger.)

Weiß taumelt die Luft

Die Kirschblüte regnet ab

Kein Mai wird sie sehn

Die Kirschblüte – ach!

Grün sind alle Zweige jetzt

Am Boden das Weiß



Steininstallationen von Jürgen Kasten

57

5. Das Fahren mit Tokyos Stadtbahnen: Nirgendwo wurden meine bisherigen Lebens- und Reiseerfahrungen derart wirksam außer Kraft gesetzt, auf den Kopf gestellt, zerfetzt, immer wieder und jedes Mal wieder anders. Die Enge in den Abteilen war atemberaubend, aber nicht eng genug, das Skandieren meiner linken Hand zu bremsen, und geschrieben habe ich dort, meine ich, auch. Irgendwo über den Köpfen, in der Luft.

Millionen pendeln

Tokyos Stadtbahn ist geleck

Wie im Wohnzimmer!

Der dunkle Anzug

weißes Hemd und Krawatte

Voll ist die Stadtbahn

Kein Abfall zu sehen

Niemand frißt hier aus Tüten

Fahren heißt Fahren

6. Und selbst nach Rückkehr, auf dem Flughafen von Paris, blieben sie rege, die silbensetzenden Finger. Die Trauer des Verlustes war zu fassen, der Enttäuschung. Halb zu Stein geworden der Körper nach zwölf Stunden Flug – nur die Zählhand war munter geblieben.

Laut sind sie und plump

Europas Menschenkinder

Die Rückkehr macht klein

Dann mein Willkommensgruß in der Heimat:

O der ranke Wuchs

der Japaner, alt wie jung

Hier Butterfässer

Mein letztes japanisches Wort. „Last wie Glück“ des Reisens: Diesen unerfreulichen Vergleich hätte ich mir sparen können, wenn ich es vor Wochen in den eigenen vier Wänden ausgehalten hätte.

Ein reisendes Herz

verweilt nie an einem Ort

beim warmen Feuer

Ein Haiku Bashos, von seiner Hand.

7.

Die Kruste so dünn

Im Erdinneren gärt es

Japans Schlaf ist leicht

Die schlanke Inselwelt, die Japan ist, haben Vulkane geschaffen. Das Land ist ursprungsnah, die Vulkane leben noch. Hier bebt die Erde, wie zu Beginn der Zeiten. So gut es den Menschen möglich ist, hat die Architektur sich darauf eingestellt. Aber immer wieder kocht es im Inneren der Erde hoch, die dünne Kruste zerbricht wie eine Oblate. Ein Stück Küste reißt es ins Meer, Berge bersten, Städte versinken in Schutt und Asche. Bis in unsere Tage hinein. In den neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts hat ein Erdbeben Teile der Stadt Kobe verschlungen, sechstausend Menschen fanden den Tod. Was sagt eine solche Zahl?

Genug immerhin, dass ich die Fahrt mit dem Schnellzug Shinkansen hier unterbreche.

Kobe heute. Eine Stadt wie andere. Was hatte ich erwartet? Keine Spuren geblieben von der Zerstörung, die Katastrophe restlos überbaut. Ein neues Hafengelände posiert mit erfreulich abwechslungsreicher Architektur: Hotels als Hochhäuser, schmucke Einkaufsstraßen und -passagen. Großzügig angelegt Erholungsplätze am Rand des Wassers, auf denen sich – heute ist Sonntag – die Eltern mit ihren Kindern ergehen. Die Herzen geöffnet. Sonne setzt allem ihren Glanz auf. Wahrscheinlich ist es hier heute schöner, als es jemals war. Kein Gedenkstein, keine Inschrift. Für wen auch? Die Menschen der Stadt wissen es. Sie muß keiner erinnern. Sie nutzen die neugeschaffenen Räume, freuen sich daran. Das ist ihre Stadt. Die Sonne. Das Meer, glatt und ruhig. Ein solcher Friede. Der Kopf muß mir einreden, dass er trügerisch sei. Es sind immer die, die von außen kommen, die Fremden, Unbetroffenen, die sich Sorgen machen. Ohne jede Haftung. Morgen sind sie anderswo. Und die Einheimischen? Die hier leben wollen und hier leben müssen?

Sie leben.

Land und die Menschen

Auf Vulkane gegründet

ahn ich ein Zittern

TEXT: SYLVIE HAUPTVOGEL, Bildende Künstlerin
 Lehrauftrag „Textiles“ am Lehrstuhl Darstellen und Gestalten, Studiengang Architektur

TEXTILE BEHAUSUNG

Für das 3. Semester Darstellen und Gestalten im Architekturstudium WS 2010/2011 war das Thema, aus einem Fundstück eine Behausung zu entwickeln. Nach der Einführung in das Thema und einer Exkursion konnten die Studierenden zwischen drei Bereichen wählen. In meinem Bereich des Seminars bestand das Angebot, sich mit textilen Materialien und Techniken zu beschäftigen und aus dem Fundstück eine textile Behausung zu entwickeln.



Textile Materialien und Techniken sind in meiner eigenen künstlerischen Arbeit als Bildende Künstlerin seit längerem ein Thema. Neben Fotografie und Drucktechnik setze ich bewusst die Techniken Sticken, Häkeln, Nähen und Filzen für meine Objekte, Installationen und Papierarbeiten ein. Dabei hat mich die Handarbeitskultur meiner Großmutter sehr geprägt und ich nutze das von ihr gelernte technische Wissen, setze es in meiner künstlerischen Arbeit aber in einem anderen Kontext ein. Themen meiner künstlerischen Arbeit sind das Alltägliche und unsere kulturellen Wurzeln, aus denen Installationen und Objekte mit Titeln wie „Heimkultur“ und „Heizkörper“ entstanden. Materialdrucke von textilen Kleidungsstücken wie Schürzen wurden von mir weiter bestickt. Für eine Ausstellung im Museum Waschhaus Weegerhof in Solingen filzte ich alte Waschlappen und Handtücher mit Merino- und Gotlandwolle ein und schnitt die entstandenen Filzquadrate in der Mitte auf, so dass ihr „Innenleben“, die gemusterten Frotteestoffe, durch den so entstandenen Spalt sichtbar werden. Im nachfolgenden Teil möchte ich über mein Seminar berichten:

*Praktische Arbeit beim Filzen von textilen Steinen
 und Stricken mit der Strickliesel*

60

WARUM SOLLTEN SICH ARCHITEKTURSTUDIERENDE MIT TEXTILEN MATERIALIEN BESCHÄFTIGEN?

Das Textile, das so präsent in unserem Alltag vorhanden ist in Form von Kleidung, Bettwäsche, Autositzen, Teppichen und Gardinen, durchdringt unseren Alltag förmlich und steht mit dem Häuslichen im direkten Zusammenhang.

Bei meiner Einführung hatte ich deutlich gemacht, dass es um eine kreative Auseinandersetzung mit dem Textilen geht. Neben klassischen Handarbeitstechniken wie Nähen, Stricken oder Häkeln konnte auch getackert, geknotet, gewickelt oder anders kreativ gearbeitet werden. Bei der Entwicklung der eigenen Arbeit musste nicht von vornherein das gesamte Konzept bis ins Detail fest geplant sein. Während des Herstellungsprozesses mit den textilen Materialien konnten immer wieder neue Ideen und Techniken mit in die Arbeit einfließen. Diesen Entstehungsprozess begleitete ich durch praktische Hilfe und immer wieder im Gespräch durch gezielte Hinterfragung, welches Potential in dieser Arbeit steckt, worin die Ableitung aus dem Fundstück zu der Entwicklung der eigenen Behausung besteht und was die Arbeit dadurch erzählen kann. Das Ergebnis der Arbeit war am Ende des Seminars in der Präsentation mit eigenen Worten zu erklären.

THEORETISCHER EXKURS

Zu Beginn meines Seminars ließ ich von den Studierenden Referate über acht Künstlerinnen und Künstler unter Einbeziehung von mir benannter textiler Arbeiten anfertigen, die sie im Seminar vorstellten und die wir im Anschluss gemeinsam besprachen.

So betrachteten wir die temporären Arbeiten von Christo (*1935) und Jeanne-Claude (*1935 †2009) im Stadt- und Landschaftsraum mit dem Schwerpunkt der Reichstagsverhüllung in Berlin. Wir schauten uns das aluminisierte Polypropylengewebe an, von dem 100.000 qm für die Reichstagsverhüllung verwandt wurden. Auf der Aluminiumbeschichtung spiegelten sich der Himmel und die Umwelt wider. Der spezielle Faltenwurf gab der textilen Verhüllung durch die Entstehung von Licht und Schatten Plastizität und verlieh dem Ganzen durch die skulpturale Oberfläche mehr Ausdruckskraft als nur eine textile Verhängung von Architektur.

Von der Künstlerin Rebecca Horn (*1944) betrachteten wir frühe Körperskulpturen. Die Körperskulpturen aus weichen Materialien aus der Zeit 1968–1972 bekamen Titel wie „Arm-Extensionen“ und „Überströmer“. Horn setzt sie wie Bandagen und Prothesen um und entwickelt daraus Performances. Dabei werden die Körperskulpturen dem Körper eng angepasst und fest umgeschnallt.

In einem Ausstellungskatalog wird das Tragen dieser Körperskulpturen so beschrieben: „Wie gleichgültig sie die Objekte und neue, durch sie hervorgerufene Reize auch demonstrieren, die Fragilität ihrer schutzlosen Körper einerseits und deren bis zur Wehrlosigkeit gehenden Fesselungen andererseits erwecken den Eindruck einer leise anhaltenden Malträtur, ...“ Den Schwerpunkt setzte ich auf das „Einhorn“ von 1971. Horn entwickelte diese Arbeiten in jungen Jahren nach einer schweren Krankheit und einem längeren Aufenthalt in einem Sanatorium.

Von Claes Oldenburg (*1929) schauten wir uns seine „Soft Sculptures“ an. Diese wurden aus der Kunststoffolie Vinyl genäht und mit Kapok nur unvollständig ausgestopft. Für Oldenburg ist hier das dynamische Element die Schläffheit. Er bedient sich der Methode des „Softening“ und verwandelt Industrieprodukte, wie eine Schreibmaschine mit dem Titel „Soft Typewriter“ von 1963 in eine organische Form.

Aus dem Werk von Mike Kelly (*1954) war der Schwerpunkt auf seine Plüschtierobjekte gelegt. Der Eindruck der auf den ersten Blick niedlichen Arbeiten aus zusammengefügten Stofftieren, aus bunten Stoffen und Garnen, kann ins Schreck-

liche kippen. Kelly schafft es, beim Betrachter Emotionen sexueller und obszöner Begebenheiten heraufzubeschwören. Die dabei eingesetzten Stilmittel von Hobby- und Volkskunst lassen die Geschichten noch privater und grauenvoller erscheinen.

Von Louise Bourgeois (*1911 †2010) hatte ich als Thema die „cells“ ausgewählt mit den Beispielen „red room (parents)“ und „red room (children)“ von 1994. Diese Räume hat die Künstlerin als über 80jährige erarbeitet. In dem aufgeräumten roten Schlafzimmer der Eltern schwelt in der Stille unter der glattgestrichenen roten Bettdecke eine fast greifbare Aggression. Bourgeois ist eine Künstlerin, die auch in ihrem Spätwerk nicht milde wurde, sondern mit unglaublicher Energie und Wut an ihren Themen weiterarbeitete. Bei einigen der Mitte der 90er-Jahre entstandenen Stofffiguren verarbeitet sie Kleidungsstücke aus ihrer Kindheit und Jugend. Sie näht die Figuren aus den alten Stoffen und füllt sie mit dem gleichen Material. Die Stoffe sind Material und Thema, Inhalt und Form.

Ein weiteres Referat gab es über die Künstlerin Andrea Zittel (*1965) mit Blick auf die Arbeiten „A-Z Carpets“, „A-Z Panels“ und „A-Z Hand Made Stranded Uniforms“ und „Fiber Form Uniforms“. Über Häkelobjekte aus grauem Garn und die daraus entwickelten Rauminstallationen gab es von der Künstlerin Barbara Bernsteiner (*1959) einiges zu hören und von Cosima von Bonin (*1962) lernten die Studierenden ihre Stoffobjekte und Stoffbilder kennen.

Die Materialbedeutung im Werk von Joseph Beuys, Filz nach seiner Begrifflichkeit als Wärmeisolator einzusetzen, wurde unter anderem Thema bei der Exkursion zu der Einzelausstellung „Parallelprozesse“ im K20 in Düsseldorf über das Werk des Künstlers im Rahmen der Quadriennale 2010 (11.9.2010 bis 16.1.2011).

Die künstlerischen Positionen zeigen, dass Textiles zum Ver- und Enthüllen von Architektur und Gegenständen verwendet werden kann. Durch die Präsenz im Häuslichen kann Textiles sehr Privates mit dem Spektrum von Glück bis Grausamkeit erzählen. Der Querschnitt von Kunstpositionen aus

verschiedenen Generationen des letzten Jahrhunderts beider Geschlechter zeigt, dass künstlerisches Gestalten mit textilen Materialien ein Thema in der Kunstgeschichte ist und es nicht nur die Frauen sind, die sich mit solchen Materialien auseinandersetzen. Das Textile kann nicht nur auf warm, weich und schön reduziert werden, sondern bietet ein großes Spektrum an Auseinandersetzung. Nur ein Fragment in dieser Vielschichtigkeit des Textilen ist die private Handarbeitskultur, aus der sich momentan Strömungen der Strick-Guerilla entwickeln mit der Intention, den Außenraum zu verschönern.

DIE PRAKTISCHE ARBEIT

Von meinen 18 Studierenden waren fünf männlich und dreizehn weiblich. Die Studierenden verwendeten die Techniken Häkeln, Stricken, Sticken, Filzen, Nähen und Wickeln:

Aus dem Material Garn entstanden als Behausung ein gehäkeltes frei hängendes Bienenest und ein Bullie mit Spitzen in den Fenstern. Ein Student häkelte ohne Vorkenntnisse eine Waffe mit rotem Lauf und grünem Kolben, die er in einer ausgepolsterten Waffenkiste drapierte. Des Weiteren nähte eine Studentin aus Stoff und Strängen, die sie mit der Strickliesel gestrickt hatte, einen dachförmigen textilen Unterstand für ein Plastikzebra.

Für das Material Schafwolle entschieden sich mehr als die Hälfte der Studierenden und filzten ihre Behausungen. Der Filz, der schon bei den Mongolen aufgrund seiner guten wärmedämmenden Eigenschaften für ihre Jurten verwandt wurde, ist ein sehr ursprüngliches Material, dessen Herstellung mit wenig Vorwissen schnell erlernt werden kann. Das Verarbeiten der Schafwolle wird neben dem Taktilen auch olfaktorisch erlebbar durch den dezenten Geruch nach Schaf, das warme Wasser und die Seife. Das Klopfen und Walken der Wolle bedarf viel Geduld und Kraft und ist je nach Größe der Arbeit eine echte körperliche Herausforderung. Im Seminar entstanden aus dem Fundstück eines alten Radios eine gefilzte Behausung für den „Mann im Radio“, aus einem Steinwichtel ein von innen beleuchtetes, altarähnliches Zelt und aus einer Goldkette eine gefilzte, aufknöpfbare Schatulle für Erinnerungen. Das Stahlrad eines Förderturms wurde zu einer von der Decke hängenden textilen Kabine. Die Studentin transformierte das harte Material Stahl in flexiblen Filz und ergänzte es durch Stickerei und Gestricktes. Aus den Materialien Filz

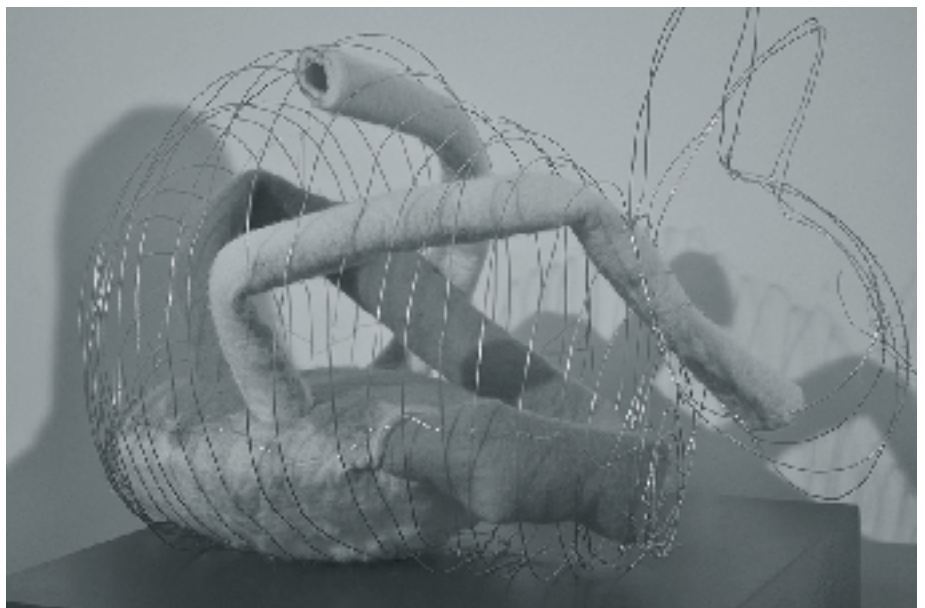
62

und Silberdraht entwickelte eine Studentin eine Doppelbehausung, abgeleitet aus dem Fundstück ihres Hauskaninchens. Die äußere Behausung aus Silberdraht bildete einen Käfig in der Form eines Kaninchens, die innere Behausung bestand aus einer in rosa und weißer Wolle gefilzten Höhle mit Gängen. Die Arbeit kann durch die Form und Farbigkeit aber auch das Bild von Magen und Gedärm im Bauchraum des Drahtkaninchens evozieren. Weitere gefilzte Behausungen entstanden aus den Fundstücken Funkwecker, Brosche, Hose und Armreif.

Aus 150 mit Stoff genähten, aus Wolle gefilzten und mit Garn gewickelten textilen Steinen entstand ein weiches Nest und aus einem grauen pelzigen Stoff ein genähter Sitzsack. Aber auch ganz andere Möglichkeiten von Behausungen wurden ausgelotet wie eine von einem Studenten genähte Arbeit aus sehr dehnbarem, leicht durchscheinendem Stoff. Die Behausung wurde zu einer „zweiten Haut“, in die ein Mensch schlüpfen kann und unter der sich die Körperkonturen abzeichnen.

Ein Student verfolgte einen anderen Weg, in dem er erst eine Holzkonstruktion baute, die er danach mit Mull umwickelte. Ein Geldschein war Ausgangspunkt für die fragile im Raum hängende Arbeit. Die Arbeit kann für die Finanz- und Immobilienkrise stehen, bei dem alles Stabile zerbricht und an Wert verliert. Aber sie schafft auch das Bild eines überdimensionalen Lampenschirms durch die im Inneren leuchtende nackte Glühbirne.

Fundstück: lebendes Hauskaninchen





Genähte textile „zweite Haut“

FAZIT

Die Ergebnisse des Seminars zeigen, dass unter dem Thema Textiles durchaus mit klassischen Handarbeitstechniken gestrickt und gehäkelt werden konnte. Anhand des Filzens wurde schnell der Begriff Faser begreifbar, in dem aus der Wolle die Fasern gezupft wurden. Aber auch das Nähen von Behausungen aus pelzigen bis stark dehnbaren Stoffen zeigt die vielfältigen Eigenschaften von textilen Materialien.

Weibliche wie männliche Studierende entwickelten ideenreich und kreativ ihre Behausungen. Die männlichen Studenten standen in keiner Weise den weiblichen Studentinnen im Umgang mit dem Textilien nach. Und wenn sie eine Technik wie das Häkeln nicht beherrschten, schafften sie es in kurzer Zeit, die Technik zu erlernen.

Um für die eigene Arbeit das passende Material zu finden, bot ich zu Beginn des Seminars an, gemeinsam einen Stoffgroßhandel, eine Wollfabrik und eine Polsterei zu besuchen und sich dort beim Einkauf entsprechend beraten zu lassen. Von diesem Besuch profitierten die Studierenden sichtbar.

Die besonderen Eigenschaften von Textilien mit ihrer Flexibilität, dem Wärmenden, Weichen und den Möglichkeiten, das Material zu drapieren, zu falten, zu spannen, zu dehnen und zu wickeln, wurde in dem Seminar durch die vielfältigen Positionen von Behausungen gut erlebbar. Die allgegenwärtigen Textilien mit ihren jeweiligen Herstellungstechniken nehmen die Studierenden nun in ihrer Umgebung bewusster wahr.

Abgesehen davon, dass es den Studierenden Spaß gemacht hat frei und assoziativ eine neue Form aus einem Fundstück zu entwickeln, ist das Wissen über Gewebe, Gestricke, Geflechte usw., das in der zeitgenössischen Architektur auch mit anderen Materialien als Textilien umgesetzt wird, mit Sicherheit ein Zugewinn für das Architekturstudium. 🌿

TEXT: DR. CHRISTIAN KLEIN, FB A

ANDER(E)S ERZÄHLEN?

Interdisziplinäre Tagung widmete sich dem Verhältnis von Differenz und Narration



Dass Geschlecht und Erzählen in einem wechselseitigen Einflussverhältnis stehen und die Analyse dieser Beziehung bedeutsame Erkenntnisse zeitigen kann, gilt heute als unumstritten. Denn Erzählungen sind in nicht unerheblichem Maße von den jeweils herrschenden Vorstellungen und Konzepten von Männlichkeit und Weiblichkeit geprägt – und wirken ihrerseits nachhaltig auf die zu einer bestimmten Zeit und in einem bestimmten kulturellen Kontext präsenten Geschlechterbilder ein. Gerade in diesem wechselseitigen Bezug liegt das erkenntnistheoretische Potenzial eines genderorientierten Zugriffs auf Erzählungen.

Auf der von Dr. Christian Klein (BUW) und Falko Schnicke, M.A. (Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“, HU Berlin) organisierten interdisziplinären Tagung ANDER(E)S ERZÄHLEN? Intersektionale Konstruktionen von Differenz in Literatur und Film, die am 19. und 20. November am Zentrum für Erzählforschung (ZEF) der Bergischen Universität stattfand, sollte dieser mittlerweile etablierte Fokus um die Analyse strukturell verwandter Perspektiven erweitert werden. Ausgangspunkt war die Beobachtung, dass Kategorien wie Geschlecht, soziale Schicht, Ethnizität, Religion, Sexualität, Region, Machtverhältnisse, Alter etc. in der Regel nicht als alleinige Differenzmerkmale, sondern in verschiedenen und wechselnden Kombinationen auftreten, durch diese ko-produziert werden und auf diese Weise spezifische Formen von Identität und Differenz hervorbringen. Die Erkenntnis, dass Differenzsetzung ein Effekt sich überschneidender, sich bedingender und wechselseitig miteinander verwobener Kategorien ist,

liegt den gegenwärtigen Debatten um Intersektionalität bzw. Interdependenz zugrunde. Im Zentrum intersektionaler Forschung steht die Untersuchung dieser mehrfachen Ungleichheitslagen, und Ziel der Tagung war es, intersektionale und erzähltheoretische Forschungsperspektiven systematisch und empirisch zusammenzuführen, wobei unter den Begriff der Erzählung sowohl fiktionale wie faktuale, literarische wie filmische Texte gefasst wurden. Dadurch, dass sowohl Aspekte der Intersektionalität wie auch interdisziplinäre Zusammenhänge und Überschneidungen thematisiert wurden, wurde mit der Tagung ein zweifach produktiver Anschluss an die internationale Geschlechterforschung versucht.

Schon der Haupttitel der Tagung verwies seinerseits darauf, dass es um mindestens zwei Dimensionen ging – nämlich um die Fragen: Was wird anderes erzählt und wie wird anders erzählt? Finanziert von der Gleichstellungsbeauftragten, dem Dekanat des Fachbereichs A und dem Rektorat der BUW konnten 11 Referentinnen und Referenten aus Deutschland und den Niederlanden eingeladen werden, die sich dieser Dimensionen im Rahmen ihrer Vorträge annahmen. Dabei reichte das Spektrum der diskutierten Beispiele von antiken Illustrationen über Fernsehserien bis zu Kino-Blockbustern, von mittelalterlichen Texten über narrative Gedichte der englischen Romantik bis zur US-amerikanischen Gegenwartsliteratur und deutschsprachigen Autobiographien. Diese Vielfalt belegt: Das angedeutete Arbeitsfeld einer intersektional ausgerichteten Narratologie ist weit und so versteht es sich von selbst, dass es im Rahmen einer einzigen Tagung mitnichten umfassend systematisch beackert werden konnte. Aber einzelne tiefe Furchen konnten gezogen und Antworten darauf gegeben werden, wie „Intersektionale Konstruktionen von Differenz in Literatur und Film“ zustande kommen und wie sie im Einzelnen aussehen. Wer die Tagung verpasst hat, wird die Möglichkeit haben, die präsentierten Beiträge (ergänzt um eine Reihe weiterer) in einem Sammelband nachzulesen, der aktuell von den Organisatoren vorbereitet wird. 🍷

INTERVIEW TINA SCHULZ, stud. Ansprechpartnerin im Gleichstellungsbüro

VÄTERZEIT

*Holger Osterkamp, verheiratet seit 9 Jahren,
Leya Julie (9 Jahre) und Lara Joan (6 Jahre)*

An dieser Stelle werden Väter unserer Hochschule porträtiert, um das erfolgreiche Projekt »Väterzeit« aus dem Jahr 2008 fortzuführen. Wir befragen Väter zu ihrer Doppelrolle als Student bzw. Beschäftigter und Familienvater zu ihren Vereinbarkeitskonzepten.



Wie gut gelingt Ihnen die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie?

Ich habe zum WS 2001/02 mit meinem Studium begonnen, da war meine Frau bereits mit Leya schwanger. Aufgrund dessen wusste ich bereits von Anfang meines Studiums an, dass es nicht so verlaufen könnte, wie ich mir bis dato ein Studium vorgestellt habe. Glücklicherweise habe ich vor Beginn meines Studiums eine Schreinerlehre absolviert, auf deren Grundlage ich mir eine Einstellung als Geselle in einer Wuppertaler Schreinerei gesucht habe. Dies sicherte uns über 4 Jahre ein gutes Einkommen. Durch die Doppelbelastung mit einem Job, der mehr Aufwand als ein typischer Studierendenjob bedeutete, konnte ich mich meinem Studium nicht so wie es gemeinhin erwartet wird, widmen. Ich verpasste immens viele wichtige Vorlesungen und Tutorien und saß abends, wenn die Kinder im Bett sind, vor den Büchern und versuchte, leider zum Teil mehr schlecht als recht, mich durch den Lernstoff zu prügeln. Das ist heute leider immer noch so, da ich nur abends lernen kann!

Im Dezember 2004 wurde ich zum zweiten Mal Papa und im August 2005 schaffte ich mein Vordiplom. Leider musste ich danach bis 2008 „pausieren“, da die Betreuung von zwei U3-Kindern und das Jobben eine unglaubliche Belastung war. Die Doppelbelastung, sowohl finanziell als auch im alltäglichen Familienleben, ließ mir keine Kraft, um an das Lernen überhaupt noch zu denken.

Mittlerweile habe ich meinen Tagesablauf, Geld verdienen, studieren und sich um die zwei Kinder kümmern, so koordiniert, dass ich an zwei Tagen in der Woche Lehrveranstaltungen wahrnehmen und in der Uni lernen kann.

Meine Frau wurde zum SS 2007 zwangsexmatrikuliert, da ihr Studiengang an der BUW abgeschafft wurde. Zurzeit macht sie eine schulische Ausbildung zur Erzieherin. Dies alles gelingt auch nur, da unsere Kinder in einer Ganztagsgrundschule bis 16 Uhr betreut werden.

Welche Problemfelder ergeben sich bei der Vereinbarkeit?

Es gibt 2 hervorstechende Problemfelder:

Die Zeiteinteilung im Tagesablauf (zu wenig Zeit, um an ein entsprechendes Lernpensum zu gelangen, welches gute Noten mit sich bringen könnte). Die finanzielle Situation (besonders die Beschaffung der Studiengebühren), wir sind in einem gewissen Rahmen immer noch von meinen Eltern abhängig.

In welchen Bereichen klappt es gut?

Der einzige Bereich der gut funktioniert, ist mein Familienleben. Meine Kinder und meine Frau geben mir immer wieder den Antrieb und die Kraft, das alles, auch nach 19 Semestern, noch durchzuhalten. Auch unsere Rot-Grüne Landesregierung schafft mir endlich (leider erst) zum WS 2011/2012 finanziell Luft zum Atmen durch die Abschaffung der Studiengebühren.

Wird die Vereinbarkeit durch bestimmte Aspekte an der Uni erleichtert?

Einzig und allein das HSW, speziell Frau Geithner und Frau Bischof, waren mir in den letzten 3 Jahren eine sehr große Hilfe bei der Bewerksstellung der Refinanzierung meines Studiums. Auch der Lehrstuhl von Prof. Helmus hat mir durch die persönliche Vermittlung einer sehr guten Praxissemesterstelle, aus der sich eine Weiterbeschäftigung bis zum jetzigen Zeitpunkt ergeben hat, mein Leben sehr erleichtert.

Dadurch, dass ich am Haspel studiere, habe ich es nie in Betracht gezogen, den Kindergarten an der Uni zu nutzen. Ich denke aber, dass diese Einrichtung für alle Studierenden mit Kindern eine große Hilfe sein kann, wenn man nicht erst durch halb Wuppertal gondeln muss, um zu einer Betreuungsstätte zu gelangen.

Aus welchem FB kommen Sie?

Ich studiere im FB Bauingenieurwesen am Haspel.

Arbeiten Sie neben dem Studium?

Wenn ja, wie viele Stunden in der Woche?

Ich arbeite als Werkstudent mit einer 20-Std.-Woche in der Vorlesungszeit und mit 40 Std. in der vorlesungsfreien Zeit.

Wie teilen Sie sich die Erziehung der Kinder mit der Mutter auf?

An drei Tagen in der Woche schafft es meine Frau aufgrund ihrer schulischen Ausbildung nicht, die Kinder bis 16 Uhr abzuholen. An diesen Tagen hole ich die Kinder ab und begleite sie anschließend zum Teil zu ihren sportlichen Vereinsaktivitäten.

Wird die Vereinbarkeit durch bestimmte Aspekte an der Uni erschwert?

Die Studiengebühren haben mir das Leben sehr schwer gemacht, auch dass es keine Möglichkeit gibt, Vorlesungen mit Hilfe von Videoscreens zu hören und zu sehen oder nachträglich abzurufen, erschwert mir die Teilnahme an diesen Lehrveranstaltungen.

Große Kopfschmerzen bereitet mir auch der nur noch verbleibende Zeiträumen, welcher mir von der Uni zur Absolvierung meines D1- Abschlusses gesteckt wird. Ich muss noch 5 Klausuren schreiben plus zweites Vertiefungsfach plus Abschlussarbeit, dies könnte bis zum SS 2013 knapp werden. Und das daraus resultierende Umschreiben auf den Bachelorabschluss wäre für mich keine willkommene Alternative, da ich von den „neuen Modellen“ nichts halte! Auch Sprechstunden, gerade die vom Prüfungsamt, sind in der Regel für mich erschwert nutzbar.

Welche familienbezogenen Angebote unserer Hochschule nutzen Sie, bzw. haben Sie schon genutzt?

Keine!

Haben Sie Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der Vereinbarkeit?

Siehe Antwort zu: Wird die Vereinbarkeit durch bestimmte Aspekte an der Uni erschwert?

Haben Sie Anmerkungen, oder schon einmal schlechte Erfahrungen mit Kind an der Uni gemacht?

Eigentlich nicht, aber so oft habe ich meine Kinder noch nicht mit zur Uni genommen. Während der zwei- bis dreimal, die ich sie in die Sprechstunden von Lehrstühlen mitgenommen habe, waren die Reaktionen durchweg positiv.

Wie würde das perfekte Studenumfeld hinsichtlich der Vereinbarkeit aussehen?

Dieses Umfeld wird es für mich nie geben und kann ich mir fiktiv auch nicht vorstellen. Denn das Leben mit Kindern, Beruf, Studium und als Ehemann stellt einen jeden Tag vor immer wieder neue Situationen. So flexibel kann ein Studium, gerade der Bachelorstudiengang, nicht sein. Ich studiere zum Glück noch in einem Diplomstudiengang!!! 🍀

KINDERFREIZEITTERMINE 2011

KINDERFREIZEITEN IN DER UNI Während Kinder sich jedes Jahr auf ihre Schulferien freuen, kann die Ferienplanung für die Eltern oft problematisch sein, immerhin gilt es 12 Wochen Schulferien zu organisieren. Um ihren Beschäftigten und Studierenden die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu erleichtern, bietet die Bergische Universität Wuppertal – seit 1996 als erste Hochschule Deutschlands – Ferienbetreuung für schulpflichtigen Kinder (6 bis ca.12 Jahre) an, zuverlässig drei Wochen in den Sommerferien und jeweils eine Woche in den Oster- und Herbstferien, von 8.00 bis 12.30 Uhr, Beyenburg bis 13.00 Uhr.

Ab dem Sommersemester 2011 bietet die Bergische Universität allen Beschäftigten und Studierenden einen Familienservice an. Näheres finden Sie auf der Homepage:



<http://buw.servicebuero-familie.de>

Ein ausführlicher Bericht dazu folgt in der Wintersemesterausgabe.



SOMMER

- 25.07.–29.07.2011 Kanu- und Drachenbootfahren in Beyenburg**
EUR 40,- * | Bronzeschwimmabzeichen erforderlich!
- 01.08.–05.08.2011 Kanu- und Drachenbootfahren in Beyenburg**
EUR 40,- * | Bronzeschwimmabzeichen erforderlich!
- 29.08.–02.09.2011 Rund um die Uni | EUR 35,- *

HERBST

- 24.10.–28.10.2011 Rund um die Uni | EUR 35,- *
*einschl. Frühstück in der Cafeteria der Mensa
**einschl. Fahrdienst nach Beyenburg

Die Anmeldetermine werden rechtzeitig in den Hausmitteilungen veröffentlicht. Darüber hinaus können interessierte Eltern persönlich per E-Mail informiert werden. Wenden Sie sich dazu bitte an das Gleichstellungsbüro:

Valerie Detlefsen

Tel.: 0202.439 23 08

E-Mail: gleichstellung@uni-wuppertal.de

Gabriele Hillebrand-Knopff

Tel.: 0202.439 29 03

E-Mail: hillebrand@uni-wuppertal.de

STILL- UND WICKELRAUM Die Still- und Wickelräume befinden sich in den Gebäuden I 13.86 und U 08.01 sowie auf der ASTA-Ebene in Gebäude ME

PROGRAMM: www.geschichte-gestalten.de

GESCHICHTE GESTALTEN

Forschen – Entdecken – Vermitteln

STADTSPAZIERGÄNGE UND MEHR ...

GESCHICHTE GESTALTEN zur Frauen- und Geschlechtergeschichte führt seit mehr als 15 Jahren fachkundig und unterhaltsam durch eine der interessantesten und bedeutendsten Regionen Deutschlands mit einer der ältesten Industriekulturen auf dem europäischen Kontinent wie der Textil-, Werkzeug- und Klingenindustrie. Erleben Sie in einer landschaftlich reizvollen Umgebung die spannende Geschichte im Wuppertal und dem Bergischen Land.

Mit GESCHICHTE GESTALTEN gelangen Sie zu entlegenen und ausgefallenen Orten, zu Fuß, mit der Schwebebahn oder anderen Verkehrsmitteln. Frühere Lebenswelten von Männern, Frauen und Kindern werden sichtbar vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen bis zur Gegenwart.



KONTAKT

Elke Brychta, Historikerin, Pädagogin, Autorin

tel: 0202.44 01 48

mail: elke.brychta@geschichte-gestalten.de

web: www.geschichte-gestalten.de

MAI

DER ELBERFELDER LAURENTIUSWEG

Was hat der Heilige Laurentius mit Wuppertal zu tun? Eine Spurensuche, auch zur turbulenten Entwicklung der christlichen Gemeinden in Elberfeld und Geschichte(n) entlang des Weges. Mit dem Katholischen Bildungswerk.

Sonntag, 08. Mai, 14.00–16.15 Uhr

Treff: Kirchplatz, Elberfeld | 3 Euro

JUNI

STÄDTEREISE: BREMEN UND WORPSWEDE

Bremen blickt auf 1200 Jahre Geschichte und Stadtentwicklung zurück. Am Marktplatz steht das prächtige alte Rathaus mit dem steinernen Roland, beides seit 2004 UNESCO-Welterbe. Zu den vielfältigen Einblicken gehört auch der Besuch einer Kaffeerösterei und eines Museums. Und natürlich die Bremer Stadtmusikanten. Mit dem „Moorexpress“ fahren wir in das berühmte Künstler/innendorf Worpswede. Mit Arbeit & Leben.

Donnerstag, 02. Juni bis Samstag, 04. Juni

260 Euro (HP/DZ, Bahnreise, Eintrittsgelder lt. Programm)

Info: 0202.30 35 02

Anmeldung bis 30.03.2011

DER ELBERFELDER LAURENTIUSWEG

Text siehe Mai.

Freitag, 17. Juni, 17.00–19.15 Uhr

Treff: Kirchplatz, Elberfeld | 3 Euro

FÄDEN, FARBEN, WASSER, DAMPF

Route 9: Elberfelder Nordstadt - Ostersbaum

Sozialer Fortschritt im Spiegel sozialer und kultureller Einrichtungen.

Mit Arbeit & Leben, BGV-Geschichtswerkstatt.

Sonntag, 19. Juni, 14.00–16.15 Uhr

Treff: Neumarkt, Brunnen | 4 Euro



PROGRAMM

STADTSPAZIERGÄNGE UND MEHR...

Wuppertal und Bergisches Land

Lebenswelten im Wandel

Einblicke in Biografien

Hünfeldstraße
VERANSTALTUNGSREIHE
ZUM 100-JÄHRIGEN JUBILÄUM
DES INTERNATIONALEN FRAUENTAGES

JULI

DER ELBERFELDER LAURENTIUSWEG

Text siehe Mai.

Freitag, 15. Juli, 17.00-19.15 Uhr

Treff: Kirchplatz, Elberfeld | 3 Euro

SEPTEMBER

VERBORGENE SCHÄTZE IM BERGISCHEN LAND - BUSTOUR 5

Samstag, 24. September, 09.30-18.30 Uhr

Mit Arbeit & Leben | Elke Brychta | Dr. Arno

Mersmann | 25 Euro

Treff: wird bei Anmeldung unter

Tel. 0202.30 35 02 bekannt gegeben

VORANKÜNDIGUNG

FRAUENSTUDIENFAHRT NACH AUGSBURG

Montag, 24. Oktober bis Freitag, 28. Oktober

Mit Arbeit & Leben | Elke Brychta

Info: 0202.30 35 02

470 Euro (HP/DZ, Bahnreise, Eintrittsgelder
lt. Programm)

TIPP!

JAHRESKURS: HINTER DIE KULISSEN GESCHAUT

1x mtl. Di., 14.00 Uhr oder Do., 10.00 Uhr

Mit Arbeit & Leben | Elke Brychta

Info: 0202.30 35 02

BUSTOUREN MIT HISTORISCHEN FAHRZEUGEN

Info: 0202.569 46 66

www.vhag-wsw.de

(RHEIN-)TOUREN

MIT DEM KÖLNER FRAUENGESCHICHTSVEREIN

Info: 0221.24 82 65

www.frauengeschichtsverein.de

NETZWERK ZUR FRAUENGESCHICHTE VOR ORT

www.miss-marples.net

Individuell stellen wir Ihnen darüber hinaus für
Semestereinführungsveranstaltungen, Tagungen
und Seminare, auch fremdsprachlich, ein
Angebot zusammen.

Im Gästehaus der Uni wurde die NRW-Wissenschaftsministerin Svenja Schulze (vorn Mitte) anlässlich ihres Antrittsbesuchs durch den Rektor und weitere Rektoratsmitglieder begrüßt. (von links: Kanzler Roland Kischkel, Gleichstellungsbeauftragte Christel Hornstein, Prorektoren Andreas Frommer und Heinz-Reiner Treichel, Rektor Lambert Koch, Prorektor Michael Scheffel und Kanzlervertreter Georg Rümker).



+++ MAGAZIN NEWS +++

Die offene Sprechstunde für Studierende findet ab sofort jeden Freitag von 8 bis 12 Uhr in U.15. 20 statt.

Kontakt: Tina Schulz, studfrau@uni-wuppertal.de

Seit einem Jahr bietet das Gleichstellungsbüro eine offene Sprechstunde für Schwangere und studierende Eltern an. Das Angebot wurde im letzten Jahr häufig von Studentinnen, aber auch von Vätern wahrgenommen. In der Sprechstunde können Fragen aller Art bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Studium geklärt werden. Neben organisatorischen Dingen standen vor allem zwei Themen bei den Beratungen immer wieder im Vordergrund: die Betreuungsmöglichkeiten der Kinder und Problematiken bei der Antragsstellung wegen der Befreiung von Studiengebühren.

Diverse Informationsbroschüren wie zum Beispiel Ratgeber zum Thema Elterngeld und Flyer, die über das Kindergeld beraten, liegen während der Sprechstunde aus. 📖

KORREKTUR

Leider ist uns im letzten magazin ein Fehler unterlaufen. In der Kopfzeile des Artikels „Motivation – Die Gender-Perspektive (S. 53 – 65) fehlt der Hinweis darauf, dass der Artikel auch von apl. Prof. Dr. Felizitas Sagebiel verfasst wurde.

Wir bitten den Fehler zu entschuldigen.

Mit Dank an die FotograflInnen dieser Ausgabe:

<i>Gabriele Hillebrand-Knopff</i>	<i>Seite 04</i>
<i>Helene Binet</i>	<i>Seite 08, 11</i>
<i>Ines Wingenbach</i>	<i>Seite 14, Titelbild</i>
<i>Felizitas Sagebiel</i>	<i>Seite 45</i>
<i>Jörg Lange</i>	<i>Seite 46</i>
<i>Janine Dietz</i>	<i>Seite 52</i>
<i>Jürgen Kasten</i>	<i>Seite 53, 57</i>
<i>Sylvie Hauptvogel</i>	<i>Seite 59</i>
<i>Vadim Andes</i>	<i>Seite 62</i>
<i>Joris Oliver</i>	<i>Seite 63</i>
<i>Lukas Werner</i>	<i>Seite 64</i>

DAS NÄCHSTE [magazIn](#) ERSCHEINT ZU BEGINN DES WINTEREMESTERS 2011/2012

