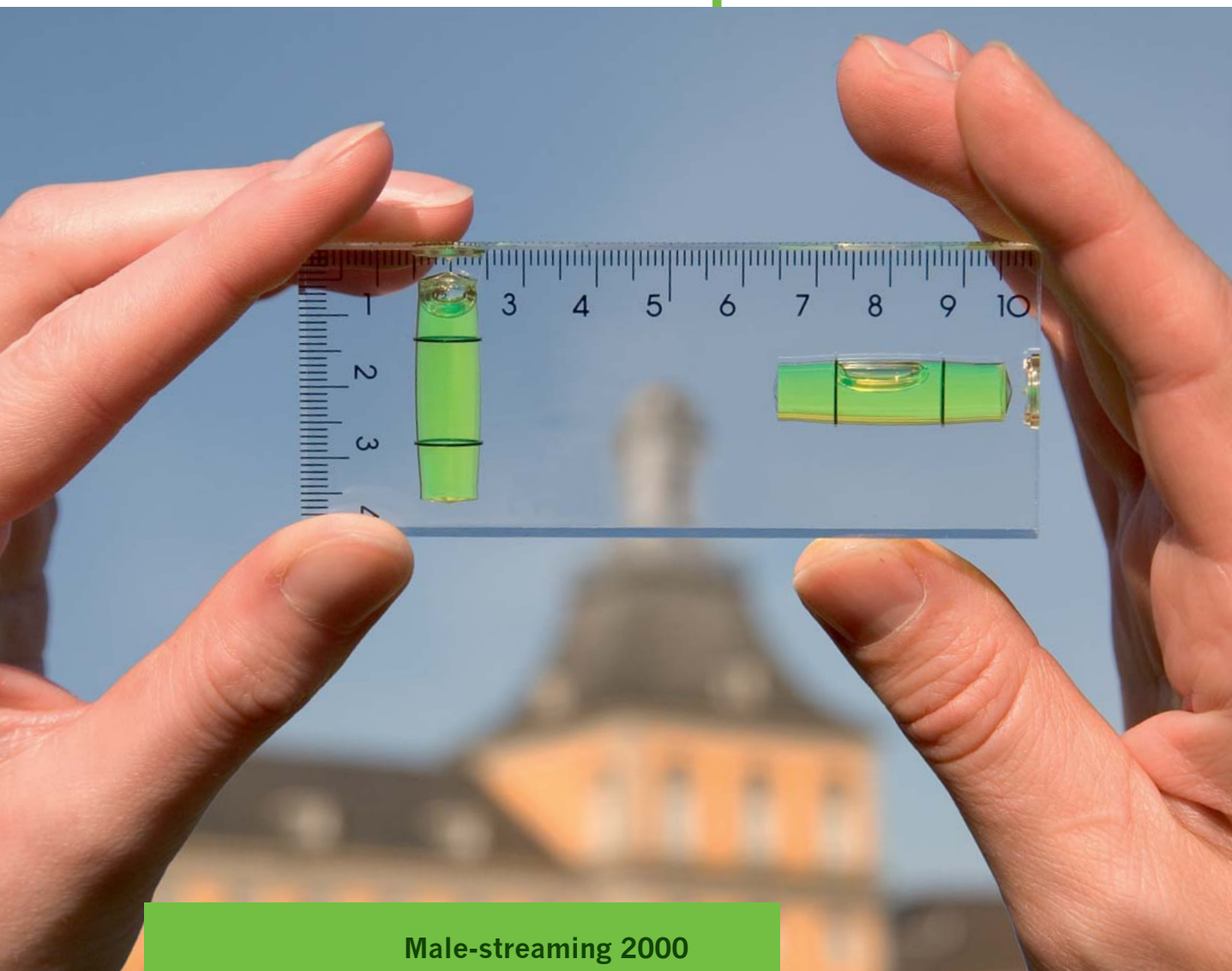


FrauenPerspektiven

Heft 22



Male-streaming 2000

Gleichgestellt an der Uni?

Entgeltdiskriminierung

Gleichstellungsbeauftragte
der Universität Bonn

Wintersemester 2007/08

Gleichstellungsbeauftragte

Ursula Mättig
Fon: 02 28 / 73-74 90
Fax: 02 28 / 73-94 87
Email: maettig@uni-bonn.de

Stellvertreterin

PD Dr. Gerhild van Echten-Deckert
Kekulé-Institut für Organische Chemie und Biochemie
Gerhard-Domagk-Straße 1
Fon: 02 28 / 73-27 03
Email: g.echten.deckert@uni-bonn.de

Die Gleichstellungsbeauftragte

Postanschrift

Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn

Büro

Adenauerallee 10
Sekretariat: Ruth Blankenhagel
Fon: 02 28/73 65 73
Fax: 02 28/73 94 87
Email: gleichstellung@uni-bonn.de

Mitarbeiterinnen

Dr. Martina Pottek
Regina Umbach [USE]

Herausgeberin

V.i.S.d.P.: Ursula Mättig

Redaktion

Ursula Mättig
Dr. Martina Pottek

Layout & Satz

Bosse und Meinhard Wissenschaftskommunikation
Poppelsdorfer Allee 44
53115 Bonn
www.bosse-meinhard.de

Druck

Druckerei Brandt
Rathausgasse 13
53111 Bonn
www.druckerei-brandt.de

Auflage: 5.000

Der Beirat der Gleichstellungsbeauftragten

Der Beirat berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte. Er setzt sich zusammen aus jeweils drei Vertreterinnen der Gruppe der Hochschullehrerinnen, der akademischen Mitarbeiterinnen, der weiteren Mitarbeiterinnen sowie der Studentinnen und tagt in der Regel zwei Mal pro Semester. Der Beirat der Gleichstellungsbeauftragten wird alle zwei Jahre zusammen mit dem Senat den Fakultätsräten gewählt. Die Vertreterinnen der Studentinnen werden jährlich gewählt.

Die Vertreterinnen für den Beirat werden im Januar 2008 für die Amtsperiode 2008–2010 neu gewählt.

Die Aufgaben

Die Aufgaben

Teilnahme an Berufungs- und Einstellungsverfahren in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Beratung über Stipendien und Fördermöglichkeiten für Frauen

Unterstützung und Beratung der Universitätsgremien bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags sowie der Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie

Anregung und Unterstützung bei der Institutionalisierung und Verbreitung von Frauen- und Genderforschung

Entgegennahme von Beschwerden bei Benachteiligungen und sexueller Diskriminierung oder Belästigung

Initiierung und Planung von Projekten zur Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern

Editorial	05
Universität heute	06 Korporation, Fremdkörper: Male-streaming um 2000
	10 Gleichgestellt an der Uni – schon lange, und doch nicht!
	13 Zur Umbenennung des AStA-Frauen- und Lesbenreferats

Inhalt

Tagungen – Berichte – Beschlüsse	14 Neue Dimension in der Diskussion: Innovationsfaktor Gender – Konferenzbericht vom CEWS
	16 Bericht von der ‚5th European Conference on Gender Equality in Higher Education‘
	18 Beschluss der BuKoF zur diskriminierungsfreien neuen Entgeltordnung
Porträt	20 Interview mit Junior-Professorin Dr. Eva Lütkebohmert-Holtz
Projekte	24 Neue Mittel für Frauenförderung – Ausbau des Maria von Linden-Programms
	26 Fit für die Wissenschaft – Mentoring und Training für Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
	29 Geschlechterverteilung Professuren an der Universität Bonn
	30 Kurzbericht Evaluation MeTra
	32 Drei Jahre Uni-Servicebüro für Eltern [USE]
Veranstaltungshinweis	34 Ankündigung Schnuppertag für Schülerinnen
Vertretungen und Personalräte	35



Editorial

Gleichstellungspolitik hat wieder Konjunktur:

Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung sind aktuelle Schlagwörter nicht nur in der Familien- und Sozialpolitik, sondern auch in der Hochschulpolitik.

Ende vergangenen Jahres setzte der Wissenschaftsrat mit seiner Tagung ‚Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik‘ ein sichtbares Zeichen für die Dringlichkeit der Durchsetzung von Chancengleichheit in der Wissenschaft.

Diese Tagung war zugleich Auftakt der ‚Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern‘, welcher sich die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen mit dem Ziel anschlossen, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Führungspositionen in den kommenden fünf Jahren deutlich zu erhöhen. Denn gemeinsam mit den Niederlanden bildet Deutschland im europäischen Vergleich das Schlusslicht beim Frauenanteil an den höchstdotierten Professuren.

Vor wenigen Wochen verabschiedeten deshalb Bund und Länder ein gemeinsam finanziertes Professorinnenprogramm. Durch vorgezogene Berufungen soll es zusätzlich 200 neue Professorinnen an unseren Hochschulen geben. Die Vergabe ist gekoppelt an ein überzeugendes Gleichstellungskonzept der Antragstellenden Hochschule.

Konzepte, Frauenförderpläne und Förderprogramme gibt es schon lange, doch die erhoffte Wirkung zeigen sie noch nicht. Erschreckend langsam steigen die Frauenanteile auf den höheren Qualifikationsstufen. Warum nur?

Verfasserinnen dieses Heftes fragen ebenfalls, haben beobachtet, Erfahrungen gesammelt, stellen Fragen und diskutieren Beobachtungen, aus ihrer Perspektive. Sie versuchen auch, vorsichtig und vorläufig, Antworten zu geben.

Allen Autorinnen dieser Ausgabe sei herzlich gedankt.



Ursula Mättig

Korporation, Fremdkörper: Male-streaming um 2000

Ursula Geitner

Akademische Oberrätin, Institut für Germanistik, Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft, Abteilung für Neuere Literaturwissenschaft

Unter dem Titel „Die ungeliebte Universität. Rettet die Alma mater!“ erscheint 2006 ein Text eines Literatur- und Medienwissenschaftlers und Karlsruher Professors, der die aktuelle Krise der deutschen Universität in den Blick nimmt. Jochen Hörisch zählt zahllose Symptome auf, benennt markante Degenerationsphänomene, bemüht sich – in erklärt pragmatischer Absicht – um radikale Ursachenforschung. Dabei hilft zunächst ein Blick in die deutsche Geschichte, in die Romantik. Die romantische Universität nämlich kann als schier ideale Verkörperung eines Freiraums gelten, „Glücksort“ für Studenten und deren akademische Lehrer, allesamt in ihre „Freiheit“ und in die Alma mater zugleich verliebt. Diese nährenden Mutter versorgt die ihr Anvertrauten nicht nur pflichtgemäß; in geradezu „verrückter Mutterliebe“ alimentiert sie ihre wissbegierigen, freiheitsstrebenden Kinder, jedenfalls die „Mustersöhne“ unter ihnen. „Töchter“, so Hörisch, „mag sie hingegen nicht so recht.“

Dies wäre also die geliebte Universität, an der Frauen keine, die Weiblichkeit jedoch eine umso bedeutendere Rolle spielt. Mit der Liebe zur Alma mater verbindet sich – seit altersher – die Liebe zur nackten Wahrheit, die es zu lüften, zu entschleiern, zu entbergen gilt. „Cognoscere feminam/veritam [sic], die Wahrheit ist, wie der dissidente Professor für klassische Philologie erkannte, weiblich“, heißt es in freier Nietzsche-Paraphrase. Besiedelt die Weiblichkeit demnach allegorisch den Objektpol (*veritatem*), wird die wahrheitsliebende Subjekt-Subjekt-Beziehung anders bestimmt: Das eigentliche Feld ‚liebender‘ Beziehungen, Schubkraft wahrer Wissenschaft, ist im Dialog, im Gespräch auszumachen: das „lebendige, belebende und (auf)reizende Gespräch zwischen Männern“. Mit Platons Akademie fing das an, und ausgerechnet Derrida soll es Hörisch zufolge noch einmal auf den Punkt gebracht haben: Teilhabe an den höchsten Ideen, die schon Platon im Medium des Dialogs in Aussicht stellte, ist dialogisierenden Männern möglich, „indem sie sich erotisch wechselseitig faszinieren.“

Statt auf Derrida wäre ein Hinweis auf Karl Blüchers „Rolle der Erotik in der männlichen Gesellschaft“ von 1919/1920 vielleicht angebracht gewesen. Gelingt die Faszination, entscheide man sich für Sapientia – Weisheit, die Rahmenallegorie des Gelehrten-Bildes – und gegen Xanthippe, unüberlegt quasselnde, geschwätzig-zänksche Frau, personifiziertes Störungs-Szenario. Blüher, der die Faszination in der „Zusammenheit von Eros und Logos“ entdeckt, spricht vom „ununterbrochenen Geschwätz“ der Weiber. Der dem Manne anvertraute Geist, Logos, hat das Recht zum Machtwort: „Taceat mulier in ecclesia“.

Die ideale männerbündische Korporation, in der die „Erektion des Wissens“ (Hörschs Walter Benjamin-Zitat) sich in der Huldigung weiblicher Körperschaft sublimiert, dieser libidinös geschmeidige wie kognitiv höchst effektive Campus –, er funktioniert nicht mehr. An die Stelle der glücklichen Verbindung von schützender Mutter, forschender Homophilie und homo-sozialer Kooptation ist eine flache „geschlechtslose Institution“ getreten, die ungeliebte Universität, ein bürokratisches Monstrum. Auf die Klagekette gezogen: E-Mail-Flut, übervolle Seminarräume, Klausurhalden (von allem schlicht ‚zu viel‘), Verwaltungsaufgaben, Deputatserhöhungen, Drittmittelprofessuren, Exzellenzanstragsteller in eher unangenehmer denn faszinierter Konkurrenz zum Kollegen, die auch ihre Forschungs-Aufgaben nurmehr verwalten; Verflachung der Studiengänge und Lehrinhalte, *power point* und *credit points*, zu viele Studierende natürlich und unter den ‚zu vielen‘ die Frauen, die seit längerem ins Bild der ungeliebten Universität gehören. Ihre Zahl hat sich stetig erhöht (längliches Aufzählen der entsprechenden Zahlen S. 47f.), die nährend Mutter ist nach und nach zur „Amazone“ mutiert, die mit nur einer Brust „so viele Kinder“ weder nähren noch gar lieben kann. Ob Kausalität, Korrelation oder bloße Kontingenz: Neben dem strapazierten quantitativen Argument – ‚Masse statt Klasse‘ – schmort mal auf kleinerer, mal auf größerer Flamme ein qualitatives: die These von der Beschädigung des akademischen Männerbundes, der um 1900 noch für eine intakte wahrheitsorientiert und fasziniert betriebene Wissenschaft sorgte, „kluge Schüler“ und „ein Werk“ hervorbrachte und keine „emanzipierte, berufstätige Ehefrau“ kannte, die etwa die Muße des Professors „störte“.



Aber nun einmal aktuell und, nicht zu vergessen, in Zeiten von Gender-Kompetenz, Postfeminismus, Gleichstellung und gender mainstreaming gefragt: Wer rettet wen, mit welchen Mitteln – und wovor? Wer ist adressiert, wer als Mitspieler, wer als Gegenspieler aufgerufen, welches explizite oder implizite Sprachspiel liegt damit überhaupt vor? Die soziologische Wissenschafts- und Geschlechterforschung hat eine Erving Goffman entlehnte und in unserem Zusammenhang Aufschluss versprechende Metapher eingeführt, die Unterscheidung von Vorder- und Hinterbühne. Es geht um Räume, was passiert wo? Die Vorderbühne ist der diskursive Ort, wo dem Publikum, einer womöglich kritischen Öffentlichkeit zugewandt ‚aufgeklärt‘, organisations-konform und in diesem Sinn korrekt gesprochen wird. Hier gilt es, sich an eingeführte formale Gleichberechtigungs- und Gleichstellungspostulate zu binden, Inklusionsansprüche zu wahren und gegenüber Exklusionsbestrebungen zu verteidigen. Die überkommene asymmetrische Geschlechter-Differenz wird zugunsten einer Institutionalisierung von Gleichheit de-institutionalisiert. Die Hinterbühne ist demgegenüber derjenige Ort, an dem gesagt werden kann, was vorn, auf der Vorderbühne, besser ausgespart bleibt. Auf dieser Hinterbühne unterhält das alte asymmetrisierende Wissen ums natürliche Geschlecht seine Vorratskammern, hier wird der biologisch-ontologischen Differenz der Geschlechter nach wie vor das Wort geredet. Die Metapher von

Vorder- und Hinterbühne erläutert die Differenz der Diskurse und Habitus, holt deren intrikate Doppelbödigkeit hervor, bemerkt die Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen, die Diskrepanz von formaler Organisation und ‚realer‘ Interaktion. Impliziert ist, dass professionelle Akteure, egal welchen Geschlechts, wie hinzuzufügen wäre, auf beiden Bühnen tätig und effektiv sein können. →

Es ist wohl diese eigentümlich verschränkte Beziehung von Vorder- und Hinterbühne, welche Hörischs Darlegung eigentlich interessant erscheinen lässt. Was immer er über „Männerbund“ und „Frauenstudium“ zu sagen weiß und uns – im Einzelnen – nicht unbedingt interessieren muss ..., referiert auf ein Wissen, das gegenwärtig, um 2000, auf Hinterbühnen platziert ist. Die kokette rhetorische Übung besteht darin, es unerschrocken – professoral ‚dissident‘ – auf die Vorderbühne zu ziehen. Dabei orientiert man sich an diskursiven und institutionellen Konfigurationen der vorvergangenen Jahrhundertwende. „Um 1900“ bedeutet intakte platonische Verhältnisse, in welche das Frauenstudium noch nicht Einzug gehalten hat, Verhältnisse, in denen die Zahl der Schüler klein, das Werk groß ist.



Rückblende: 1897 nehmen deutsche Akademiker und Professoren in entsprechenden Gutachten zu einem Phänomen Stellung, das institutionell real noch gar nicht existiert. Es handelt sich um die „akademische Frau“, die zu einer Art zeitgenössischer Sozialfigur avanciert. Die Meinungen zum am Horizont heraufziehenden Frauenstudium sind geteilt, die in den einschlägigen Gutachten immer wieder formulierten Exklusionsforderungen – keine akademische Frau, kein Frauenstudium! – werden so drastisch wie einprägsam formuliert. Noch gar nicht richtig auf dem Campus angekommen, erscheint die „akademische Frau“ dem diskursiven male stream als Fremdkörper: von außen kommend, dem Organismus der lebendigen, homosozialen wie homophilen Korporation fremd, ein Alien (lat. corpus alienum), Körper, den man loswerden will, noch bevor er eindringt, sich schädlich festsetzen kann. Den weiblichen Fremdkörper kennzeichnende Eigenschaften: „störende wechselnde Körperzustände“, darunter die Menstruation, aber auch Körper- und Geistesschwäche überhaupt, Empfindlichkeit, Neurasthenie, Hysterie, Blutarmut, aber auch Dilettantismus und Amazonentum. Dem Fremdkörper wird darüber hinaus die Kraft eines Virus zugeschrieben. Weichlichkeit steckt an, Effeminierung von Männlichkeit und der männerbündischen Korpo-

ration sind die Folge: „Sorgen wir vor allem“, so der Appell des Juristen und Professors Otto Gierke, „daß unsere Männer Männer bleiben!“ Auch wenn es hier weniger um die platonische Akademie und eher um ‚harte‘ als faszinierte Forschung zu gehen scheint: im Auffinden der Störquellen ist man sich einig.

Das Gutachten des Juristen Gierke bedient sich 1897, „um 1900“, der Phraseologie der Vorderbühne.

Rückgriffe auf Töne und Topoi wie diese haben indes in Kauf zu nehmen, dass sie – wenn irgendwo – inzwischen eher auf der hinteren, der informellen Bühne zu Hause sind. Dies zu spüren und zu berücksichtigen führt zu einem eigentümlichen Oszillieren, zu sachlichen Unstimmigkeiten und Schief lagen, kleinen Balanceakten, Witzeln auf der Treppe. Wie erzählt man Witze über Gleich-

stellungsbeauftragte? – im Zitat, ‚politisch korrekt‘. Weniger die Witzelei, sondern eher ihre Zitatförmigkeit¹ (höhö) und das bei Hörisch praktizierte ‚korrekte‘ Zitieren überhaupt erscheinen aufschlussreich.

Apropos Zitat: Die rhetorische Tradition, in der solche Einlassungen stehen, ist ziemlich alt. Es ist die frühneuzeitliche Querelle des femmes, eine Gelehrten-Debatte insbesondere des 17. Jahrhunderts, welche unter anderem die Frage nach weiblicher Gelehrtheit und Gelehrsamkeit stellt und diese Frage mal so, mal so, mal misogyn, mal philogyn beantwortet. Fungiert Weiblichkeit in dieser Debatte auf der misogynen Seite eher als ‚Einfallstor des Bösen oder des Übels‘, fungiert sie auf der anderen, philogynen Seite als passable Konfiguration universaler anthropologischer Eigenschaften und insbesondere: auszufaltender Anlagen, dem Mann eher ähnlich und gleich als grundsätzlich und im Sinn des späteren ‚Geschlechtscharakters‘ von ihm zu unterscheiden. Gleichheits- und Gleichstellungsansprüche und deren programmatische Institutionalisierung gehen auf diese Tradition zurück. Die Rede vom Fremdkörper hat sich auf diese Weise eigentlich erübrigt.

Aber uneigentlich? Kann sie heute noch beeindrucken, animieren, retten („die alma mater“!)? Oder handelt es sich um eine dramatisierende Re-Inszenierung eines Diskurses, der seine eigentliche Funktionslosigkeit längst einkalkuliert und die Verantwortung für implizierte überschüssige Gehalte längst abgetreten hat, Spiel in diesem schlichten Sinn ist? Vermutlich ist diese semantische Übertreibung von Differenz – Stichwort: Männerbund-Anthropologie – auf ihre Funktionslosigkeit gestoßen, sie konzidiert, dass sie in der Gesellschaft keinen Halt mehr findet. Denn die „Semantik der modernen und funktional differenzierten Gesellschaft“, diagnostiziert etwa die soziologische Systemtheorie, ist an „Begriffe[n] wie Freiheit und Gleichheit“ orientiert. Dass asymmetrische Geschlechtervorstellungen und angehängte geschlechtscharakteristische Exklusionsvorstellungen noch ‚irgendjemanden‘, von Organisationen und Institutionen zu schweigen, beeindrucken können, ist unwiederbringlich unwahrscheinlich geworden (Weinbach/Stichweh). Aufwändige Verteidigungen dürften an dieser Entwicklungsrichtung nicht viel ändern; vielmehr laufe alles auf eine gesellschaftliche „Zurückdrängung der Geschlechterdifferenz“ hinaus. Norm der Frühaufklärung und Realität der Moderne kämen dann zueinander. Ein verträumter Blick auf eine Romantik, in der die „Freiheit“ der studierenden Jünglinge eine wunderbare und Gleichheit glücklicherweise und dazu komplementär keine Rolle spielt, ginge heute ins Leere.

Gut möglich. In sozialpsychologischer Perspektive auf den Fremdkörper erscheint es freilich nicht unwahrscheinlich, dass ein innerpsychisches Hinterzimmer für Reden dieser Art reserviert bleibt, anders gesagt: dass man im wesentlichen ‚sich selber‘ als Fremdkörper und als Störung – oder als deren Gegenteil – wahrnimmt. Und das bliebe gerade im Zusammenhang mit dem bewussteinsmäßigen Bezug auf die insbesondere in der Interaktion maßgebliche Körper-Differenz-Markierung und deren Evidenz vorläufig von erheblicher Relevanz. Zwar handelt es sich auch hier eher um eine Klassifikation als um ein einfaches Faktum, doch erweist sie sich als einigermaßen robust. Es „verdient billig Verwunderung“, schreibt 1742 Dorothea Christiane Leporin, erste promovierte Medizinerin des 18. Jahrhunderts, in ihrer „Untersuchung der Ursachen, die das Weibliche Geschlecht vom Studiren abhalten“, dass „viele des weiblichen Geschlechts eben deßwegen die Gelehrsamkeit verabscheuen, weil sie nicht diejenigen Kräfte zu haben vermeynen, die zur Erlangung der Gelehrsamkeit erfordert werden.“ Betonung liegt auf: „vermeynen“. Man fasse sich an die eigene Nase. ■

¹„Im 1995 erschienenen Roman Campus von Dietrich Schwanitz heißt es maliziös: ‚Über dem runden Portal des alten Universitätsgebäudes in Hamburg lief ein Band aus Stein mit der in römischen Versalien gehaltenen Inschrift DER FORSCHUNG, DER BILDUNG, DER WISSENSCHAFT: Ironische Gemüter hatten das Gerücht in Umlauf gesetzt, die Frauenbeauftragte der Universität, Frau Wagner, hätte die Inschrift als chauvinistisch denunziert und vom Präsidenten verlangt, daß dort DIE FORSCHUNG, DIE BILDUNG, DIE WISSENSCHAFT eingemeißelt würde.““

Die Akademische Frau. Gutachten hervorragender Universitätsprofessoren, Frauenlehrer und Schriftsteller über die Befähigung der Frau zum wissenschaftlichen Studium und Berufe, hg. v. Arthur Kirchhoff, Berlin 1897.

Hans Blüher, Die Rolle der Erotik in der männlichen Gesellschaft. Eine Theorie der menschlichen Staatsbildung nach Wesen und Wert, 2 Bde., Jena 1919/20.

Ursula Geitner, Ein Bart/kein Bart. Doing gender in der Literatur-Wissenschaft, in: „Wege-Bilder-Spiele“. Festschrift zum 60. Geburtstag von Jürgen Frese, hg. v. Manfred Bauschulte u.a., Bielefeld 1999, S. 133–155.

Jochen Hörisch, Die ungeliebte Universität. Rettet die Alma mater!, München/Wien 2006.

Dorothea Christiane Leporin, Gründliche Untersuchung der Ursachen, die das weibliche Geschlecht vom Studiren abhalten, Darin deren Unerheblichkeit gezeigt, und wie es möglich ist, nöthig und nützlich es sey, Daß dieses Geschlecht der Gelahrheit sich befeisse, Berlin 1742.

Christine Weinbach/Rudolf Stichweh, Die Geschlechterdifferenz in der funktional differenzierten Gesellschaft, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft 41: Geschlechtersoziologie, hg. v. Bettina Heintz, Wiesbaden 2001, S. 30–52.

Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart, hg. v. Theresa Wobbe, Bielefeld 2003.





Gleichgestellt an der Uni – schon lange, und doch nicht!

Im August 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft und die Europäische Kommission hat das Jahr 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit erklärt. Umfragen und Untersuchungen in verschiedenen europäischen Ländern zu Fragen der Diskriminierung hatten die Kommission dazu veranlasst. Ein Ergebnis der 2005 europaweit durchgeführten sog. Eurobarometer Umfrage zeigt, dass 64% der befragten Europäer der Meinung sind, Diskriminierung finde nach wie vor statt, vor allem aufgrund ethnischer Herkunft oder einer Behinderung. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts glauben immerhin 40% der EU-Bevölkerung schon wahrgenommen zu haben. Der kürzlich veröffentlichte Bericht der EU zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle stellt fest, dass Frauen in Deutschland 22% weniger verdienen als Männer für die gleiche Tätigkeit. Dies, obwohl schon der EWG-Vertrag von 1957 das Verbot des ungleichen Entgelts enthielt. (siehe hierzu auch die Information auf Seite 18)

Mit dem AGG hat der Gesetzgeber präzisiert und weiterentwickelt, was bereits im Artikel 3 des Grundgesetzes geschützt wird: dass niemand aufgrund der ethnischen Herkunft oder Rasse, der Religion oder Weltanschauung, des Geschlechts oder einer Behinderung benachteiligt werden darf. Neu hinzugekommen sind im AGG lediglich die Diskriminierungsmerkmale Alter und sexuelle Identität. Derzeit werden nun Regelungen zur Verhinderung von Diskriminierungen wie z.B. das Beschwerde- und Klagerecht erlassen.

Seit Inkrafttreten des AGG werden an das Gleichstellungsbüro immer wieder Fragen dahingehend gestellt, was sich denn nun für Frauen verbessere, verändere, ob das Gesetz vielleicht sogar negative Auswirkungen auf die Frauenförderung in der Wissenschaft und bei Stellenbesetzungen habe und welche Bedeutung es überhaupt für die Universitäten hat.

Hierzu ist folgendes zu bemerken:

Für öffentliche Einrichtungen, also auch für Universitäten, gilt, dass aufgrund der Bestimmungen im AGG keinerlei Diskriminierung oder Benachteiligung stattfinden darf. Bei Benachteiligungen ist zu unterscheiden zwischen unmittelbarer (offensichtlicher Ungleichbehandlung im Einzelfall) und mittelbarer (verdeckter Ungleichbehandlung aufgrund von Regelungen) sowie jede Form von Belästigung, vgl. hierzu AGG §3 Abs. 3, 4, 5. Als Belästigungen gelten die direkte oder indirekte Verletzung der Würde im Arbeitsumfeld, unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten sowie Anweisung zu Benachteiligungen wie z.B. Mobbing. Dies gilt für Vorgesetzte gleichermaßen wie für Kolleginnen und Kollegen.

Unter bestimmten Voraussetzungen sind Ungleichbehandlungen oder auch Benachteiligungen allerdings zulässig, dann nämlich, wenn diese sachlich gerechtfertigt sind. Hierzu zählen auch die sog. positiv diskriminierenden Maßnahmen wie die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung sowie besondere Programme zur Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung. Hierdurch sollen bestehende Nachteile beseitigt bzw. strukturelle Defizite ausgeglichen werden.

Benachteiligungen von Frauen im Beruf, im Studium, in Wissenschaft und Forschung!? Leserinnen und Leser fragen sich vielleicht, ob es so etwas überhaupt noch gibt und ob vieles nicht nur herbeigeredet und falsch interpretiert wird. Inzwischen sind doch gerade in der Forschung alle darum bemüht, junge Wissenschaftlerinnen in ihren Reihen zu haben. Dies ist politisch, vor allem auch wissenschaftspolitisch gewollt und eigentlich ist doch jetzt sowohl de facto als auch de jure alles bestens geregelt, die Frauen müssen eben nur wollen, dann haben sie alle Möglichkeiten. Gerade in jüngster Zeit wurden durch die Einführung des Elterngeldes und die versprochene Bereitstellung von Mitteln für Kinderbetreuungseinrichtungen die letzten Stolpersteine aus dem Weg geräumt!

Leider lehrt die Praxis im Gleichstellungsbüro anderes: um dies zu belegen, werden im Folgenden unkommentiert nur einige Beispiele genannt, die zeigen, dass die Universität nicht frei ist von Benachteiligung und Diskriminierung gegenüber Frauen. Dies kann vorsätzlich geschehen, oftmals aber durch lässige Verhaltensweisen oder leichtfertig gemachte Äußerungen. Für die Betroffenen bleibt dies oft nicht folgenlos. →

Universität heute

Wissenschaftlerinnen:

„Die zweite Schwangerschaft kann mein Chef nicht mehr akzeptieren. Ich erlebe, dass die jungen Kollegen jetzt gefördert werden. Ein Kind, das ging gerade noch, beim zweiten wurde ich fallengelassen. Von Förderung, wie ich sie lange erlebte, konnte keine Rede mehr sein ...“

„Dass ich mich für Teilzeitarbeit entschied, war eher ein Kompromiss, den ich nur ungern eingegangen bin und den ich schnell ändern wollte. Man nahm keine Rücksicht. Dienstbesprechungen und wichtige Strategiegelgespräche wurden immer auf die Abendstunden gelegt. Meiner Bitte um Verlegung wurde nie stattgegeben.“

Eine Studentin:

„Als allein erziehende Studentin ist es unmöglich, häufiger an Exkursionen teilzunehmen, eine Befreiung ist kaum durchzusetzen, es gibt ja leider auch kaum Hilfe ...“

Ein Kollege:

„Im übrigen, sollte es mit dem Baby klappen, käme auf uns ja noch eine schöne Pause zu, das geht ja wohl alles zu weit, sie will immer alles, wir müssen aufpassen, wer die Stelle bekommt, ...“

Ein Vorgesetzter:

„Mit niemandem sprechen Sie darüber, dass wir die Entspannungstechniken zur Steigerung der Lernkompetenz nun hier auch einmal praktisch anwenden ... (Thema einer Arbeit war: „Steigerung der Lernkompetenz durch Entspannungstechniken“)

Ein Professor:

„Naja, eine Frau kann das Institut gerade noch verkraften, aber zwei sind zuviel ...“

Ein Betreuer:

„Gehen Sie mal zur Frauenbeauftragten, die weiß sicher, wie Sie weiter finanziert werden können ...“

Nach Ablehnung diverser Abendeinladungen durch den Betreuer: „Ihr Engagement hinsichtlich Ihrer Doktorarbeit lässt in der letzten Zeit sehr zu wünschen übrig ...“

Die Folgen sind: Verunsicherung, Zweifel an der eigenen Wahrnehmung oder das Umdeuten von Verhaltensweisen. Oft erleben die betroffenen Frauen, dass sie plötzlich selber als Verleumderinnen da stehen und ihr Verhalten als rufschädigend, für wen auch immer, gedeutet wird. Die ‚Anderen‘ sind in der Regel in einer gesicherten Position, leugnen ihre Verhaltensweisen und/oder bagatellisieren diese, Einsicht und Verständnis sind selten. Dies wiederum verstärkt bei den betroffenen Frauen umso mehr die Zweifel an der Richtigkeit der eigenen Wahrnehmung und den eigenen Deutungen. Zusätzlich erschwert wird die Wahrnehmung von Benachteiligungen und Diskriminierungen durch den vorherrschenden Gleichheitsdiskurs an der Universität; besagt doch dieser, dass alle gleichgestellt sind, es kaum noch Unterschiede gibt und Machtstrukturen längst abgebaut sind, sich allenfalls noch auf der Ebene der Studierenden und Lehrenden finden.

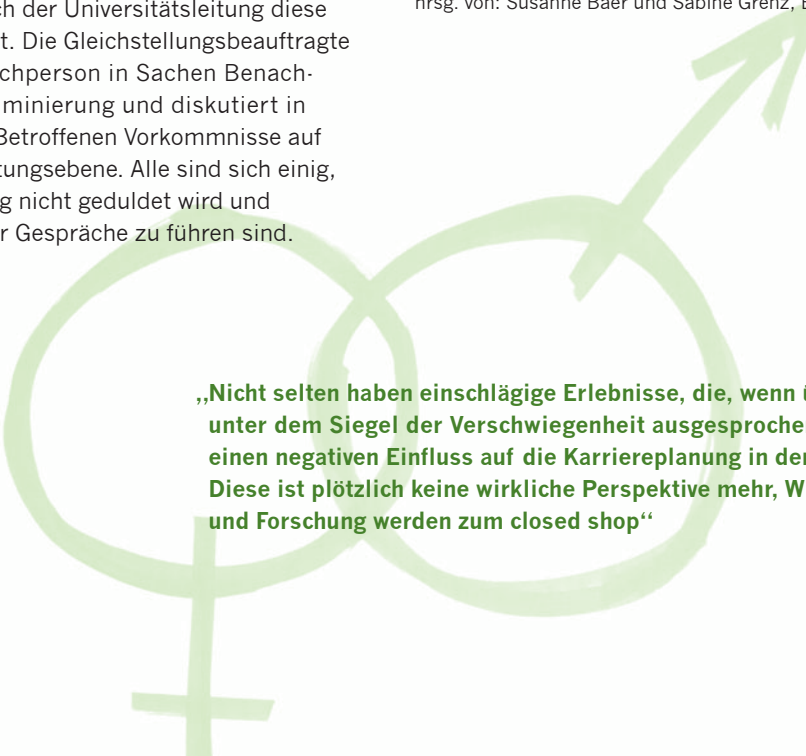
Nicht selten haben einschlägige Erlebnisse, die, wenn überhaupt, nur unter dem Siegel der Verschwiegenheit ausgesprochen werden, einen negativen Einfluss auf die Karriereplanung in der Wissenschaft. Diese ist plötzlich keine wirkliche Perspektive mehr, Wissenschaft und Forschung werden zum closed shop.

Auch wenn hier immer nur von Einzelfällen die Rede ist, so ist vielen Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern einschließlich der Universitätsleitung diese Problematik bekannt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist konkrete Ansprechperson in Sachen Benachteiligung und Diskriminierung und diskutiert in Absprache mit den Betroffenen Vorkommnisse auf der zuständigen Leitungsebene. Alle sind sich einig, dass Diskriminierung nicht geduldet wird und mit dem Verursacher Gespräche zu führen sind.

Um ein deutliches Zeichen zu setzen, dass Frauen willkommen und unverzichtbar für Wissenschaft, Forschung und Lehre sind, wurde in jüngster Zeit das Maria von Linden-Frauenförderprogramm etabliert. Fördern bedeutet hier nicht, dass Defizite ausgeglichen werden müssen, Frauen sind schon lange exzellent genug. Vielmehr sind es die Rahmenbedingungen, die verbessert werden müssen, damit mehr Frauen als bisher Karriere in Wissenschaft und Forschung machen können. Ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter wird schließlich auch ein Schritt hin zu ihrer Gleichbehandlung sein und Benachteiligung oder Diskriminierung mehr und mehr aus dem universitären Alltag verschwinden lassen.

Gleichstellungsgesetze, Appelle, Förderprogramme und öffentliche Diskussionen sind richtig, gut und wichtig. Vor allem aber Wachsamkeit gegenüber jeder Form von Benachteiligung, auch um zu verhindern, dass der so genannte Matilda-Effekt, die systematische Unterbewertung der wissenschaftlichen Leistung von Frauen und die Gleichsetzung von Männlichkeit und forschender Exzellenz nicht weiter Bestand haben.* ■

* Zum Matilda-Effekt und der Überrepräsentanz von Frauen als Studierende in den Geisteswissenschaften gegenüber ihrer Unterrepräsentanz als Wissenschaftlerinnen siehe die gerade erschienene, lesenswerte Broschüre ‚Frauen in den Geisteswissenschaften: nüchterne Zahlen und inspirierende Vorbilder‘, hrsg. von: Susanne Baer und Sabine Grenz, Berlin 2007



„Nicht selten haben einschlägige Erlebnisse, die, wenn überhaupt, nur unter dem Siegel der Verschwiegenheit ausgesprochen werden, einen negativen Einfluss auf die Karriereplanung in der Wissenschaft. Diese ist plötzlich keine wirkliche Perspektive mehr, Wissenschaft und Forschung werden zum closed shop“

Die Umbenennung des Frauen- und Lesbenreferats in Gleichstellungsreferat wird von den Mitarbeiterinnen des Referats kontrovers beurteilt.

Einen Überblick über das ‚Für und Wider‘ soll dieser Artikel bieten.

Frauen- und Lesbenreferat Gleichstellungsreferat

Zur Umbenennung des AStA-Frauen- und Lesbenreferates

Pro von Sarah Richter

Intention der Umbenennung war, das primäre gesellschaftliche und politische Ziel eines solchen Referates hervorzuheben: Nämlich die juristische Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch faktisch durchzusetzen. Durch die Umbenennung wird gewissermaßen der Name zum Programm.

Dabei sollen aber keineswegs kulturelle Themen in den Hintergrund gedrängt werden, sondern vielmehr durch Vorträge mit politischem Bezug oder Angebote zur Vorbereitung auf das Berufsleben ergänzt werden.

Darüber hinaus möchten wir versuchen, aktiv in akute Entscheidungsprozesse einzugreifen. Dies kann sich beispielsweise in einer Petition zur Berufung einer größeren Anzahl von Professorinnen äußern.

Durch das Erheben eines politischen Anspruchs ist es zudem möglich, den Informationsauftrag für unsere Kommilitoninnen und Kommilitonen besser wahrzunehmen, und deren Teilnehmerzahl bei Veranstaltungen des Gleichstellungsreferates zu erhöhen.

Mit der Schaffung des ‚SchwBiLe‘ (Referat für Schwule, Bisexuelle und Lesben) wurde keineswegs beabsichtigt, bisexuelle und lesbische Kommilitoninnen auszugrenzen. Im Gegenteil, diese können sich nun an zwei Referate wenden.

Contra von Ewa Knitter

Ein Frauenreferat ist ein Frauenreferat ist ein Gleichstellungsreferat?? Mitnichten. Und die jahrzehntelang gerühmte Autonomie, die allerorts wie Schokolade auf der Zunge zerlief? Doch eher zartbitter?

Der schlichtschöne Name FRAUENREFERAT erblickte zu einer vielleicht für uns heute nicht mehr ganz nachvollziehbaren Zeit und Situation das Licht der Welt, was jedoch keinerlei Legitimation zur Eliminierung bietet. Und unser tollkühner lesbischer Anhang? In das Referat der sexuellen Kapricen verbannt?

Gleichstellungspolitik ist eben NICHT unbedingt Frauenpolitik, wahrscheinlich und leider werden sich lesbische Studentinnen in Zukunft eher nicht so leicht in das SchwulenBisexuellenLesbenReferat trauen (so war der Frauentitel so etwas wie der schützende Hardcoverbuchdeckel) und wenn es sich lediglich um eine Umbenennung handelt, so wäre es doch nur höflich gewesen, die Mitarbeiterinnen des Frauen-LesbenReferates zu fragen... „Nein, danke.“, hätte ich gesäuelt. Autonomie als Farce??



Neue Dimension in der Diskussion: Innovationsfaktor Gender

Konferenzbericht vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Bonn (CEWS)

Direkt neben dem Brandenburger Tor, inspiriert von der schwungvoll lichten Architektur von Frank O. Gehry, fand am 18. und 19. April in Berlin die vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS ausgerichtete Konferenz ‚Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit‘ im Axica Kongreßzentrum in Berlin statt. Gefördert wurde die Veranstaltung durch das BMBF.

Ziel der Veranstaltung war, im Rahmen der deutschen Ratspräsidentschaft und als Beitrag zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit, sowohl das Panorama der Bemühungen des deutschen Wissenschaftssystems um mehr Chancengleichheit in Leitungspositionen vorzustellen als auch dem Innovationspotential des Faktors Gender bei der Veränderung wissenschaftlicher Fragestellungen einen angemessenen Raum zu geben und ins breitere Bewusstsein von Entscheidern zu heben.

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung Dr. Annette Schavan eröffnete die Konferenz mit einer auch frauenpolitisch pointierten Rede und nutzte den Rahmen auch zur Ankündigung eines neuen Förderprogramms zur nachhaltigen Erhöhung des Professorinnenanteils.

Führende VertreterInnen des Wissenschaftsrats, der Hochschulrektorenkonferenz, der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Leibniz-Gemeinschaft diskutierten dann unter Einbeziehung des sachkundigen Publikums, wie mit Nachdruck der überfällige Wechsel in der wissenschaftlichen Kultur herbeizuführen und die im internationalen Vergleich für Deutschland beschämenden Zahlen zu verbessern seien.

Hatte schon das Impulsreferat von Prof. Dr. Susanne Baer, Humboldt Universität zu Berlin, die Untrennbarkeit von Wissenschaft und Geschlechterfragen deutlich gemacht und plastisch den ‚Gender Bias‘ als den „Haken im Fleisch der Wissenschaft“ bezeichnet, so griff Prof. Ernst Theodor Rietschel, Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, das Bild auf. Gerade weil sie ja ganz gut mit den bestehenden Verhältnissen fahre, könne die Wissenschaft das Problem nicht alleine lösen. Um das Thema mit Gewicht auszustatten, warb er für die Bildung einer ‚Gender-Allianz‘ mit konkreten Zielen, wie das Thema mittels „weicher“ und „harter“ Maßnahmen in nächster Zukunft endlich „abgehakt“ wird.

Es ging aber nicht nur um Maßnahmen ‚von oben‘. Im eigenen Selbstverständnis eine „bottom up“ Organisation, stellte DFG-Präsident Professor Dr.-Ing. Matthias Kleiner die internen Bemühungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft vor, so z.B. bei den anstehenden Fachkollegienwahlen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern im Auge zu behalten. Darüber hinaus könne er sich angesichts dieses „emerging field“ in der Forschung ein DFG-Schwerpunktprogramm zu genderspezifischen Sichtweisen in den einzelnen Fächern vorstellen und forderte auf, in dieser Hinsicht von außen qualitativen und quantitativen Antragsdruck zu erzeugen – und sorgte so für viel Applaus.

Die Europäische Kommission selbst war prominent vertreten durch den stellvertretenden Direktor der Generaldirektion Forschung, Dr. Zoran Stančič. Mit seinem Referat zu den aktuellen Akzenten der EU-Forschungspolitik ‚All equal – all different in EU Research Policy‘ gewährte er einen Einblick in die derzeitige Sicht der Kommission auf das Thema, musste sich aber eine kritische Nachfrage zur Rücknahme des gleichstellungspolitischen Engagements bei den Antragsmodalitäten im 7. Forschungsrahmenprogramm durch die international renommierte Expertin für ‚Gendered Innovations‘, Londa Schiebinger, aus Stanford, gefallen lassen.

Schiebinger selbst lieferte die Key Note des zweiten Tages, an dem die forschungsstrategische Dimension der Genderdifferenz und ihrer Implementierung im Vordergrund stand. Anhand von Fallbeispielen aus Archäologie, Medizin, Zoologie und Genetik konnte die Wissenschaftshistorikerin zeigen, wie die Sensibilität für Geschlechter-Differenzen neue Fragen und neue Felder eröffnet hat.

Sie regte eine lebhafte Diskussion an zwischen ausgewiesenen Fachvertretern aus der angewandten Forschung über das Innovationspotential der Fragestellung, deren Relevanz sich ebenso bei der aufgabengerechten Softwareentwicklung wie in der Automobilentwicklung und in der Robotik zeigte. Am augenfälligsten sind der ökonomische Mehrwert und der qualitative Gewinn in der geschlechterdifferenzierenden Medizin zu illustrieren, weil sie ebenso die Bezahlbarkeit des Gesundheitssystems wie die individuelle Lebensqualität betreffen: Frauen sind zwar weniger sepsisgefährdet, sprechen aber auf Medikamente anders an. Die Überdosierung von

Medikamenten, die lediglich an jungen Männern getestet sind, sind nicht das einzige Risiko von Behandlungsfehlern. Die Kardiologin Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek von der Charité stellte vor, wie geschlechtsspezifische Unterschiede bereits die Symptomatik bestimmen.

Allerdings machen auch die überzeugendsten Beispiele von Innovation und qualitativer Veränderungen in einzelnen Fächern weder die Hinweise von Frau Prof. Margret Wintermantel als Psychologin hinfällig, daß die Geschlechterdifferenz eine gesellschaftliche Leitdifferenz ist, die Beurteilungen und Bewertungen nach sich zieht, noch entwerfen sie die kulturwissenschaftliche Perspektive des Mediävisten Prof. Peter Strohschneider, dass die Rede vom „kulturellen Wandel“ im Wissenschaftsbetrieb die Verniedlichung einer Machtfrage ist, insofern die Illusion der Eigenschaftslosigkeit von Wissenschaft auch ein massiver Exklusionsmechanismus ist, der die Stabilität und die Identität des Systems garantiert, mithin eine institutionelle und eine epistemologische Funktion erfüllt. Weshalb die Auflösung der Fiktion der Eigenschaftslosigkeit von Wissenschaft nicht umsonst zu haben ist, sondern erhebliche politische, institutionelle, finanzielle und epistemologische Folgen nach sich ziehen wird.

Wenn man die Offensive für Chancengleichheit des Wissenschaftsrates und die entsprechenden Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz als den Abschluss einer „Barrieren“-Debatte betrachtet, wie mehr Frauen der Wissenschaft erhalten bleiben können, dann herrschte in Berlin Aufbruchstimmung: gutgelaunte Einigkeit, das die Zeit gekommen ist, praktisch zu werden, sinnvolle Quotierungen im Sinne des Kaskadenprinzips eingeschlossen – das alles nicht allein aus normativen Gründen der Gerechtigkeit, sondern vor allem aus Gründen der Qualität der Wissenschaft, denen sich selbst der ökonomische Tunnelblick auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit nicht entziehen kann.

Durch die hochkarätigen Impulsreferate und die engagierte Moderation von Ursula Heller vom Bayerischen Rundfunk und ihrer gelungenen Einbeziehung des sachkundigen internationalen Publikums in die Expertenrunden konnten die zwei Kongresstage dem Thema ‚Gender‘ eine produktive neue Dimension erschließen und den knapp 300 KongressteilnehmerInnen neue Impulse mit auf den Weg geben. ■

‚5th European Conference on Gender Equality in Higher Education‘

Kurzfassung des Tagungsberichts von
Sabine Grenz und Marianne Kriszio

Aus: cews-newsletter Nr. 56 unter
www.cews.org

Vom 28. – 31.8. 2007 fand an der Berliner Humboldt-Universität die 5. ‚European Conference on Gender Equality in Higher Education‘ statt – mit 300 Teilnehmer/innen aus 56 Ländern. Die Tagungsreihe wird seit 1998 von einem europäischen Netzwerk von Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsexpertinnen organisiert (1998 Helsinki, 2000 Zürich, 2003 Genua, 2005 Oxford). Auf allen diesen Konferenzen ging es um die Darstellung und vergleichende Analyse gleichstellungspolitischer Maßnahmen im Hochschulbereich. Die diesjährige Tagung wurde vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) inhaltlich und organisatorisch veranstaltet. Sie konzentrierte sich auf vier Themenbereiche:

- A) Excellence, Research Policy and Gender Bias,**
- B) Disciplinary Perspectives,**
- C) Gender Equality Programmes und**
- D) Auswirkungen des Bologna Prozesses auf die Gleichstellung.**

Zudem gab es zwei gesonderte Panels zu ‚Work-Life-Balance‘ und ‚Gender Studies and Beyond‘.

Im Grußwort des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), das diese Tagung förderte, kündigte Christina Hadulla-Kuhlmann ein neues Programm vorgezogener Berufung von Professorinnen und einen nationalen Pakt zur Förderung weiblichen Nachwuchses in den Technikwissenschaften an. Margarete Wintermantel, Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), bezog sich auf die Empfehlungen der HRK und des Wissenschaftsrates zu Chancengleichheit von Frauen sowie die entsprechenden Aktivitäten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Der Präsident der HU, Christoph Marksches, lobte die Auswahl der Themen der Konferenz und machte so sein Interesse an der Thematik deutlich. Adelheid Ehmke stellte die European Platform of Women Scientists (<http://www.epws.org>) vor. Die inhaltliche Einführung als erste Keynote-Sprecherin hielt Susanne Baer von der HU Berlin zum Thema ‚Options of knowledge – opportunities in science‘. In diesem Beitrag ging sie auf die Problematik des scheinbaren Widerspruchs von „quality“ und „equality“ ein – ein Thema, das auch von anderen Vortragenden aus dem In- und Ausland immer wieder aufgegriffen wurde. Sie kritisierte, so genannte Quotenfrauen fänden viele problematisch und der Qualität abträglich, die vielen ungenannten „Quotenmänner“, die ihre Position der Tatsache verdanken, dass sie männlichen Geschlechts sind (und deshalb besser beurteilt werden), dagegen nicht.

Track A.

Die Vorträge und Forschungsarbeiten im Track A bezogen sich auf die Frage, wie Exzellenz definiert wird, welcher Gender Bias sich darin versteckt, und welche (negativen) Auswirkungen dies auf die Europäische Forschungslandschaft hat. Neben der Exzellenzfrage befassten sich die Vorträge mit Karrierewegen von Frauen, ihrer Repräsentanz und ihrem Zugang zu Führungspositionen.

Als Fazit lässt sich festhalten: Es müssen immer mehrere Strategien gleichzeitig verfolgt werden. Zum einen müssen Frauen stärker in die Wissenschaftspolitik eingebunden werden, zum anderen muss Gender als Kategorie in Forschungsdesigns integriert werden, so dass die Wissensproduktion selbst hinterfragt werden kann. Beide Ziele werden von der European Platform of Women Scientists EPWS (<http://www.epws.org>) verfolgt, die sich und die Interessen von Wissenschaftlerinnen auf europäischer Ebene in die Exzellenzdebatte, besonders im Bezug auf das 7. Forschungsrahmenprogramm, einbringt.

Track B.

In diesem Track wurden die Auswirkungen unterschiedlicher disziplinärer Kulturen auf die Repräsentanz und Entfaltungsmöglichkeiten von Frauen untersucht. Im Mittelpunkt standen dabei die mathematisch-naturwissenschaftlich-ingenieurwissenschaftlichen Fächer (in der angloamerikanischen Diskussion STEM-Disciplines: Science, Technology, Engineering, Mathematics). Ein Panel befasste sich mit Frauen in der Medizin, mit Beiträgen aus Deutschland, Österreich, Litauen und Taiwan. Bemerkenswert: In Taiwan müssen aufgrund der offiziellen Verankerung von Gender Mainstreaming in der dortigen Politik inzwischen die Textbücher für die medizinische Ausbildung so umgeschrieben werden, dass Gender-Aspekte mit einbezogen werden.

In den Diskussionen ging es nicht nur um die Fragen, die in der deutschen gleichstellungspolitischen Diskussion dominieren, wie Ansätze zur Gewinnung von mehr Frauen für ein Studium dieser Fächer und zu ihrer Unterstützung im weiteren Karriereverlauf. Es wurde auch thematisiert, dass ein verstärkter quantitativer Zugang von Frauen allein noch nicht ausreicht, um eine männlich dominierte Fachkultur in Frage zu stellen und zu modifizieren.

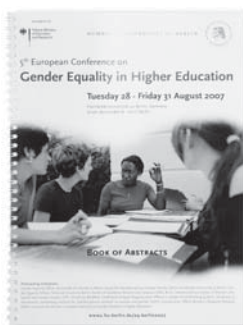
Die ausführliche Fassung des Berichts ist im cews-newsletter Nr. 56 erschienen und im Internet unter <http://www.cews.org> > newsletter abrufbar.

Tagungen – Berichte – Beschlüsse

Track C.

Hier ging es um Gleichstellungsprogramme im internationalen Vergleich, verschiedene Ansätze zur Implementierung sowie erste Evaluationsergebnisse. So wurde das amerikanische ADVANCE-Programm der National Science Foundation (NSF) zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft vorgestellt, das einen besonderen Focus auf den naturwissenschaftlich-ingenieurwissenschaftlichen Bereich legt. Ein weiterer Beitrag stellte eine vergleichende Studie über Gleichstellungspolitik in den USA und der EU vor und vertrat die These, die EU setze in den letzten Jahren stärker auf Gender Mainstreaming, die USA hingegen auf Diversity. In einer anderen Untersuchung wurde herausgearbeitet, dass US-amerikanische Universitäten mit guter Performance in Gleichstellung und Diversity u. a. deshalb so erfolgreich sind, weil die jeweilige Leitung voll und ganz dahinter stehe, Gleichstellung und Diversity als Element von Exzellenz betrachte und dies auch nach außen kommuniziere.

Weitere Beiträge behandelten Modelle aus Oxford, Schweden und Australien zur Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen oder die notwendigen Bedingungen guter Mentoring-Programme auf der Basis von Erfahrungen und Evaluationen in Deutschland und der Schweiz. Vorgestellt wurde auch ein kooperatives EU-Projekt zu Mentoring-Programmen (eument-net).



Track D.

Die Harmonisierung nationaler Studiensysteme im Zuge der Schaffung eines europäischen Hochschulraumes, an der aktuell über 40 Länder beteiligt sind – kurz: der Bolognaprozess –, ist derzeit eine der größten Herausforderungen des Wissenschafts- und Hochschulsystems. Die Konferenz wurde genutzt, um auf europäischer Ebene vergleichend zu erarbeiten, welche Konsequenzen dieser Prozess

für die Geschlechtergerechtigkeit hat und welche Maßnahmen notwendig sind, um diese zu gewährleisten. Als ein zentrales Ergebnis dieses Austausches lässt sich festhalten, dass es einen Widerspruch zwischen den nationalen wie internationalen Erklärungen und der Praxis gibt: das offizielle Prinzip des Gender Mainstreamings gleicht zu oft einem „zahnlosen Papiertiger“. Die Konferenz trug dazu bei, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit vielfältigen innovativen Konzepten bekannt machen konnten. ■



Diskriminierungsfreie neue Entgeltordnung

Die 19. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) hat am 18.09.2007 in Bad Boll folgenden Beschluss zu einer neuen Entgeltordnung im öffentlichen Dienst gefasst:

1. Stellenwert des Grundsatzes der Diskriminierungsfreiheit:

Die BuKoF fordert die Tarifparteien auf, bei Verhandlungen über die neue Entgeltordnung dem Grundsatz der Diskriminierungsfreiheit zentrale Bedeutung beizumessen. Der gewerkschaftliche Grundsatz, die bisher erreichten Wertebenen zu erhalten, schreibt die bestehende Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten fort und wird dem rechtlichen Anspruch an Entgeltgleichheit nicht gerecht (sog. mittelbare Diskriminierung). Auch von den öffentlichen Arbeitgebern erwartet die BuKoF ein Reformkonzept, das die in verschiedenen Studien festgestellten Diskriminierungspotentiale des BAT/BAT-O, MTArb, MTArb-O bzw. BMT-G/BMTG-O, die in die geltenden Entgeltregelungen „übergeleitet“ wurden, beseitigt.

2. Vorausschauende Tarifstrategie:

Die BuKoF fordert, dass die Tarifparteien Sorge dafür tragen, dass die arbeitsrechtlichen Standards zur Entgeltgleichheit unter den Tarifverantwortlichen bekannt gemacht und anerkannt werden. Es ist rechtlich unstrittig, dass Tarifvertragsparteien bei der Regelung der neuen Entgeltordnung den Gleichheitssatz nach Artikel 3 Abs. 1 GG und zwingendes Gesetzesrecht zu beachten haben. Als förderlich sieht die BuKoF vielmehr eine Tarifstrategie, die den Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen vorausschauend beachtet. Dadurch kann vermieden werden, dass das Bundesarbeitsgericht, das in den vergangenen Jahren mehrfach über Gleichheitsverstöße in Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes entschieden hat, Tarifnormen für unwirksam erklärt.



Diese Broschüre ist im Büro der Gleichstellungsbeauftragten erhältlich.

3. ‚Neue Entgeltordnung‘ als Projekt des Gender Mainstreaming:

Die BuKoF fordert, dass sich die Verhandlungsparteien dazu verpflichten, die Verhandlungsergebnisse zur neuen Entgeltordnung vor ihrer Unterzeichnung auf ihre voraussichtlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer zu analysieren. Damit würde dem Kerngedanken des Gender Mainstreaming entsprochen. Bei dieser ex-ante-Analyse ist die Diskriminierungsfreiheit durch Paarvergleiche ausgewählter männer- und frauendominierter Tätigkeiten zu prüfen.* Aktuelle und umfassende Stellenbeschreibungen, die unter Beteiligung der Betroffenen erstellt sein müssen, sieht die BuKoF als eine unverzichtbare Voraussetzung für die Eingruppierung in die neue Entgeltordnung. Mit der Entgeltordnung sollte die jährliche Erstellung betrieblicher Entgeltstatistiken vereinbart werden, die zeigen, wie hoch die Differenzen zwischen frauen- und männer-dominierten Tätigkeiten sind.

4. Durchsetzung der Entgeltgleichheit:

Die BuKoF behält sich vor, sich ggf. an die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu wenden, um dem Grundsatz der Entgeltgleichheit in der neuen Entgeltordnung zur Durchsetzung zu verhelfen.

Begründung

Im Herbst 2007 werden die Tarifvertragsparteien zusammenkommen und darüber beraten, ob und in welcher Form eine ‚Entgeltordnung‘ zu erarbeiten ist. Es ist es dringend geboten alle Verhandlungspartner darauf hinzuweisen, dass das EU-Recht auf diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung umzusetzen ist.

* Vgl. BMFSFJ (2007): Leitfaden ... aktualisierte und überarbeitete Fassung



Interview mit Junior-Prof. Dr. Eva Lütkebohmert-Holtz Institut für Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften Betriebswirtschaftliche Abteilung III

Sie sind Mathematikerin mit dem Schwerpunkt Finanzmathematik. Wie kam es dazu, dass Sie dieses Fach studierten?

Wahrscheinlich ist mein Interesse an der Mathematik im Wesentlichen von meinem Vater und auch von meinem Mathematiklehrer in der Oberstufe geweckt worden. Ich bin während eines Forschungsaufenthalts von meinem Vater am Institute for Advanced Studies in Princeton einige Monate dort zur High School gegangen. In dieser Zeit habe ich einen Vortrag von Andrew Wiles über seinen großen Beitrag zur Zahlentheorie gehört. Während dieses Aufenthalts habe ich sehr viel mit meinem Vater über Mathematik diskutiert, insbesondere über die große Leistung, Fermats Last Theorem zu beweisen. Das Problem kann man durchaus schon elementar erklären. Dadurch bekam ich eine Ahnung davon, welch große Leistung Wiles erbracht haben musste. Somit wurde mir im Nachhinein auch klar, warum so viele Menschen zu dem Vortrag von A. Wiles gekommen waren, von denen viele ebenso wie ich nur die elementarsten Anfänge verstehen konnten.

Besonders begeistert war ich von der Eleganz der Schlussweisen und dem Ineinandergreifen verschiedener mathematischer Theorien. Jedenfalls wirkte die Fülle von großen Theorien zwar erdrückend, aber nicht abschreckend auf mich, so dass ich mich zwei Jahr später selber dazu entschloss, Mathematik zu studieren.

Sie waren damals wahrscheinlich 16 oder 17 Jahre? Und Ihr Vater ist Mathematikprofessor?

Ja, ich war in der 11. Klasse. Mein Vater ist Professor für Reine Mathematik.

Wie ging es dann weiter? Wann haben Sie sich entschlossen zu promovieren?

Im Grundstudium hat mir die Analysis besonders viel Spaß gemacht. Algebra fand ich zwar auch interessant, aber vielleicht, weil ich nicht auf dem Gebiet meines Vaters arbeiten wollte, habe ich mich der Angewandten Mathematik zugewandt. Jedoch meiner Liebe zu einer mehr theoretischen Disziplin folgend, habe ich mich schließlich für die Stochastische Analysis entschieden.

Ich habe bereits im Grundstudium schon Vorlesungen zur Wahrscheinlichkeitstheorie besucht, die eigentlich hier in Bonn zum Hauptstudium gehören. Dadurch hatte ich zusätzlich einen gewaltigen zeitlichen Vorsprung in meinem Studiumsablauf gewonnen. In der darauf aufbauenden Vorlesung „Stochastische Analysis“ habe ich dann erfahren, dass man die Methoden der Stochastik auch in der Finanzmathematik anwenden kann. Daraufhin habe ich beschlossen, in diesem Bereich meine Diplomarbeit zu schreiben.

Schließlich war ich ein Jahr in Toronto und habe dort den wesentlichen Teil meiner Diplomarbeit angefertigt. Da mir diese erste wissenschaftliche Arbeit sehr viel Freude bereitet hat und es sich zeigte, dass sich noch weitere interessante Fragen anknüpfen lassen, habe ich mich entschieden, unter der Leitung von Professor Albeverio daran im Hinblick auf ein Promotionsprojekt weiterzuarbeiten. Ich erhielt ein Promotionsstipendium der Studienstiftung des deutschen Volkes und konnte zügig, nach gut zwei Jahren, meine Promotion abschließen.

In welchem Teilgebiet der Mathematik?

Das war im Bereich Stochastische Analysis mit Anwendungen in der Finanzmathematik.

Sie haben zu Anfang gesagt, das Interesse an der Mathematik sei durch den Vater geweckt worden. Haben Sie noch Geschwister und ist es bei denen ähnlich?

Ich habe noch eine zwei Jahre ältere Schwester. Sie hat Medizin studiert. Die Begeisterung für die Naturwissenschaften ist sicherlich von meinen Eltern geweckt und gefördert worden.

Welchen Einfluss hatte denn Ihre Mutter?

Meine Mutter ist Grundschullehrerin. Sie hat meine naturwissenschaftliche Neigung immer unterstützt. Aber sie hätte mich selbstverständlich auch unterstützt, wenn ich die Naturwissenschaften nicht gewählt hätte. Ich hatte zum Beispiel Englisch-Leistungskurs. Meine Mutter hat sich sehr dafür eingesetzt, dass ich mich nicht nur auf die Naturwissenschaften fixiere. Sie hat auch mein Interesse an Kunst und Musik sehr gefördert.

In der Mathematik ist der Frauenanteil ja nicht so hoch wie in anderen Disziplinen? Wie erlebten Sie das Studium?

Ich würde sagen der Frauenanteil liegt im Mathematikstudium so bei ca. 30%. Das ist gar nicht so gering im Vergleich z.B. zu den Ingenieurwissenschaften. Im Studium, wie auch im Anschluss daran, war das eigentlich relativ egal. Ich hatte viele Kommilitonen, mit denen ich mich gut verstanden habe, und bei den Professoren zählte eigentlich immer nur die fachliche Leistung.

Ich glaube, wenn das Geschlecht irgendwo keine oder vordergründig keine Rolle spielt, dann im Fach Mathematik. Das ist auch immer wieder meine Erfahrung in Berufungskommissionen.

Ich kann jedenfalls von keinerlei Benachteiligungen berichten. Ich bin immer sehr unterstützt worden von den Professoren und den Mitarbeitern und es war nie in irgendeiner Weise ein Problem.

Was bedeutete das Studienjahr in Toronto für Sie? Welchen Einfluss hat es auf Ihre Laufbahn gehabt? Oder ging es hauptsächlich darum, mal eine andere Welt kennen zu lernen, eine andere Kultur?

Ja, das auch. Ich wollte schon gerne während des Studiums ins Ausland gehen, weil das einer der besten Zeitpunkte ist, überhaupt einmal eine Zeit im Ausland zu verbringen. Ich hatte dann die Chance über das Akademische Auslandsamt ein Jahr in Kanada zu studieren. Ein ganzes Jahr nach Toronto – das war schon eine tolle Zeit. Man lernt unheimlich viele Leute kennen und Toronto hat auch sehr viel zu bieten. Mathematisch hat es mit Sicherheit auch eine Menge gebracht, weil es dort ein spezielles Programm für Finanzmathematik gibt, was es in Bonn in der Form nicht gibt. Darüber hinaus habe ich dort den wesentlichen Teil meiner Diplomarbeit geschrieben.

Insgesamt glaube ich, stand schon mehr das Studium im Ausland im Vordergrund und die damit verbundenen Erfahrungen. Auf jeden Fall war es für meine persönliche Entwicklung sehr wichtig.

Sie haben dann ja promoviert und was hat sich nach dem Abschluss der Promotion angeschlossen?

Während der Diplomarbeit und der Promotion habe ich mich mit Finanzmathematik beschäftigt, und das eigentlich eher von einer theoretischen Seite her, als Anwendung der Stochastischen Analysis.

Nach der Promotion wollte ich mich dann mit Fragestellungen beschäftigen, die mehr aus der Praxis kommen. Dazu bot die Stelle bei der Bundesbank im Bereich der Bankenaufsicht eine gute Möglichkeit. Ich war dort in einer Forschungsabteilung beschäftigt. Das habe ich dann ein gutes Jahr gemacht und es hat mir auch eigentlich Spaß gemacht.

Neben vielen guten Seiten hatte die Arbeit in der Wirtschaft aber im Vergleich zur Universität den

Nachteil, dass man bei der Auswahl der Forschungsgebiete relativ stark eingeschränkt ist, da das Tagesgeschäft natürlich Vorrang hat. An der Uni hat man da sehr viel mehr Freiheit. Die

„Die Begeisterung für die Naturwissenschaften ist sicherlich von meinen Eltern geweckt und gefördert worden.“

Juniorprofessur in der BWL war in dem Sinne attraktiv für mich, weil die Forschung dort im Vergleich zur Mathematik, zumindest wie ich sie kennen gelernt habe, wesentlich anwendungsorientierter ist.

Sie haben bestimmt sehr gut verdient bei der Bundesbank im Vergleich zu den Universitätsgehältern?

Das ist sogar sehr gut vergleichbar, da die Deutsche Bundesbank auch öffentlicher Dienst ist und sich die Gehälter daher ebenfalls nach TVÖD richten. →



Da man als Juniorprofessor auf Zeit verbeamtet wird, macht das eigentlich netto keinen großen Unterschied.

Hat die Möglichkeit, eine Juniorprofessur zu bekommen bei der Entscheidung sich an der Universität zu bewerben auch eine Rolle gespielt, d.h. wenn es die Möglichkeit der Juniorprofessur nicht gegeben hätte, wären Sie dann auch zurückgegangen?

Ich glaube, das hat es schon erleichtert. Ich wollte gerne eigenständig arbeiten und das war auch einer der Gründe, wieso ich zurück an die Uni gehen wollte, weil man da mehr Freiheit hat und ich mir meine Forschungsgebiete gerne selbst aussuchen wollte. Aber wenn man wissenschaftliche Mitarbeiterin ist, dann ist man natürlich eher untergeordnet und wenn man Pech hat, bekommt man vielleicht die weniger schönen Aufgaben. Das ist – zumindest in Bonn – bei der Juniorprofessur komplett anders. Ich konnte mir bisher die Vorlesungen aussuchen, die ich gerne halten möchte. Das ist schon relativ optimal, aber vielleicht auch nicht an jeder Uni so. Von daher würde ich schon sagen, dass es mir die Entscheidung sehr erleichtert hat im Vergleich zu den Postdoc-Stellen, die ich kannte.

Aber die Juniorprofessur kam einfach auch zum richtigen Zeitpunkt. Wenn sie zu dem Zeitpunkt nicht ausgeschrieben worden wäre, wäre ich vielleicht noch eine Weile länger bei der Bundesbank geblieben.

Wie alt waren Sie, als Sie auf die Juniorprofessur berufen wurden?

Jetzt bin ich 28, bei der Berufung war ich 27 Jahre alt.

Und wie alt waren Sie, als Sie promoviert wurden?

Nach vier Jahren habe ich mein Diplom abgeschlossen und dann habe ich noch zwei Jahre promoviert. Da war ich dann 25.

Ich hatte während der Promotion ein Stipendium von der Studienstiftung des deutschen Volkes. Dadurch konnte ich vielleicht noch ein bisschen zügiger promovieren als auf einer Uni-Stelle. Ich habe zwar auch Übungsgruppen gehalten, aber vielleicht nicht in dem Umfang, wie, wenn ich eine Uni-Stelle gehabt hätte. Dazu kommt, dass ich von vornherein wusste, über welches Thema ich promovieren würde. Das ist nicht unbedingt immer so gegeben in der Mathematik.

„Von den Doktoranden werde ich selbstverständlich akzeptiert, allerdings ist auch eine gewisse Distanz vorhanden, ...“

Sie sind eine sehr junge Juniorprofessorin – und gehören zu der einen Gruppe nicht mehr und zu der anderen eigentlich noch nicht richtig. Welche Akzeptanz haben Sie in dieser Position. Wie sehen die Studierenden und die Professoren Sie?

Von den Professoren, muss ich sagen, werde ich – zumindest formal – als gleichberechtigt behandelt. Das heißt, auf allen offiziellen Ebenen habe ich formal dieselben Rechte.

Aus vielem will ich mich allerdings selbst ganz gerne auch noch raushalten. Mit der Verwaltung habe ich zum Beispiel gar nicht viel zu tun.

Für mich ist jetzt im Wesentlichen die wissenschaftliche Arbeit wichtig. Daher bin ich sehr froh, dass ich mich um vieles andere nicht kümmern muss. Es ist ohnehin schon viel Neues auf einmal, die Lehre und dann die Forschung nebenher und ein bisschen Selbstverwaltung hat man ja auch noch. Dazu habe ich bisher eine Doktorandin zu betreuen. Das ist natürlich auch mit Arbeit verbunden, auf der anderen Seite ist das aber auch sehr interessant.

Von den Doktoranden werde ich selbstverständlich akzeptiert, allerdings ist natürlich auch eine gewisse Distanz vorhanden, da ich teilweise auch Kurse für Doktoranden gebe, die benotet werden müssen.

Diplomanden haben Sie auch?

Diplomanden habe ich noch nicht. Ich hatte aber schon eine ganze Reihe von Anfragen, sicher auch weil es in der VWL nicht ganz so einfach ist, eine Betreuung zu finden. Daher habe ich schon einige Emails von Studenten bekommen, die ich gar nicht kannte und die bei mir ihre Diplomarbeiten schreiben wollten. Da bin ich ganz froh, dass ich das noch nicht machen muss, da es doch eine ganze Menge Arbeit ist. Die Professoren haben ein Limit, wie viele Arbeiten sie pro Jahr übernehmen müssen. Juniorprofessoren sind davon erst einmal ausgenommen.

In meiner letzten Vorlesung gab es jedoch einige sehr gute Studenten, die sich schon mal wegen einer Diplomarbeit erkundigt haben. Das ist dann schon etwas anderes. Sie verfügen dann schon über die notwendigen Vorkenntnisse, so dass die Diplomarbeit für beide Seiten interessant werden kann. Aber ich bin nicht verpflichtet, jemanden zu übernehmen, der auf meinem Gebiet noch gar keine Vorkenntnisse hat.

Und die Lehrverpflichtung zu neun Semesterwochenstunden, ist das sehr zeitaufwendig?

Es sind eigentlich vier Semesterwochenstunden bei Juniorprofessuren in den ersten drei Jahren. Dann findet eine Zwischenevaluation statt, in der sowohl die Lehre als auch die Forschung beurteilt werden.

Wenn diese positiv ausfällt, wird die Professur auf insgesamt sechs Jahre verlängert. Nach der Evaluation erhöht sich das Lehrdeputat auf 5 Semesterwochenstunden. Das ist also etwa halb so viel Lehre wie bei einer ordentlichen Professur.

Vier Semesterwochenstunden hört sich vielleicht erstmal gar nicht so viel an, aber eine Vorlesung von Grund auf neu vorzubereiten, inklusive Skript, ist schon eine Menge Arbeit. Bisher hatte ich allerdings Glück, dass ich meistens die Vorlesungen halten konnte, die für mich sehr interessant waren und die auch noch relativ klein waren. Bei den großen Bachelor-Vorlesungen ist das natürlich etwas anderes, die kann man alleine gar nicht mehr bestreiten. Da braucht man auf jeden Fall Hilfskräfte, die wiederum angeleitet werden müssen.

Wie viele Leute sitzen in Ihrer Vorlesung?

Dieses Semester hatte ich einen sehr kleinen Masterkurs mit ca. zehn Studenten. Letztes Wintersemester habe ich einen Doktorandenkurs gegeben, in dem auch etwa 10 Doktoranden waren.

Grundvorlesungen halten Sie noch nicht?

Nein, die Grundvorlesungen muss ich erst einmal noch nicht übernehmen. Nach der Evaluation wird sich das wahrscheinlich ändern. In den ersten drei Jahren der Juniorprofessur geht es zunächst einmal darum, möglichst viel zu publizieren und vernünftige Lehre zu machen. Nach der Evaluation sollte man sich dann langsam Unterlagen für ein breiteres Spektrum an Vorlesungen erarbeiten. Die vier bis fünf Semesterwochenstunden während der Juniorprofessur sind noch ganz gut zu bewältigen. Wenn man anschließend allerdings eine ordentliche Professur bekommt und dann auf einmal neuen Stunden Lehre hat und vorher noch nie eine entsprechende Vorlesung gehalten hat, dann ist es schon eine ganze Menge an Vorbereitung.

Wer evaluiert Sie denn eigentlich?

Das weiß ich auch nicht so genau. Ich glaube, es gibt externe Gutachter, die die Forschung evaluieren. Für die Lehre gibt es von der Fachschaft Dozenten-Rankings. Ich denke, dies ist die einzige Möglichkeit, wie die Lehre beurteilt werden kann. Daher gehen diese Rankings wohl auch mit in die Evaluation ein.

Halten Sie auch Seminare ab?

Dieses Semester hatte ich nur eine Vorlesung. Das kommende Wintersemester biete ich aber zusammen mit Prof. Sandmann ein Seminar an und zusätzlich eine Topic Lecture für Doktoranden. Dabei handelt es sich eigentlich auch um ein Seminar.

Wie viel Zeit bleibt noch für die Forschung?

Das ist sehr unterschiedlich, mal beschäftigt mich eine Woche lang nur die Vorbereitung der Vorlesung, und dann kann ich auch mal eine Woche am Stück ausschließlich forschen. Im Semester nimmt die Lehre allerdings viel Zeit in Anspruch. Daher muss man die Semesterferien schon gut nutzen für die Forschung.

„Ich glaube eigentlich, dass sich Familie und Wissenschaft sehr gut miteinander vereinbaren lässt.“

Publizieren Sie alleine oder auch mit anderen?

Im Augenblick habe ich einige gemeinsame Projekte. Mit einem Co-Autor arbeite ich noch aus der Bundesbankzeit

zusammen. Dann habe ich gemeinsame Projekte mit meiner Doktorandin und mit einem Co-Autor aus Wien. Diese letzte Zusammenarbeit hat sich schon während meiner Promotionszeit ergeben. Ich denke, Kooperationen sind sehr wichtig, da der gegenseitige Austausch und die Diskussionen über die verschiedenen Probleme häufig zu neuen Sichtweisen und Einblicken führen.

Und das ‚andere‘ Leben neben Lehre und Forschung? Haben Sie überhaupt noch Zeit für Freizeitaktivitäten?

Das andere Leben gibt es durchaus auch. Aber das so ganz zu trennen, ist nicht immer möglich, aber auch nicht unbedingt notwendig, solange genug Zeit für andere Interessen bleibt. Oft nehme ich Probleme aus der Arbeit mit nach Hause, aber im Großen und Ganzen gelingt mir die Trennung ganz gut.

Was sind Ihre Freizeitaktivitäten?

Ich treibe gerne Sport, gehe Laufen und mache schon seit einigen Jahren Yoga. Außerdem treffe ich mich gerne mit meinen Freunden, um ins Kino oder in ein Konzert zu gehen.

Und irgendwann werden Sie sicher auch versuchen, Familie und Wissenschaft miteinander zu vereinbaren?

Ja, ich habe im vergangenen Semester geheiratet. Mein Mann promoviert in der Mathematik. Wir haben viele gemeinsame Interessen. Ich glaube eigentlich, dass sich Familie und Wissenschaft sehr gut miteinander vereinbaren lassen – und ich hoffe, wenn es nötig wird, dass die Uni sich dann auch etwas flexibel zeigt.

Bestimmt, es gibt ja jetzt auch die Möglichkeit der Teilzeitprofessur, und es gibt das Elternservicebüro und vielleicht auch mal eine Kindertagesstätte!

Vielen Dank für das Interview!



Neue Mittel für Frauenförderung an der Universität Bonn – Ausbau des Maria von Linden-Programms

Prof. Dr. Maria von Linden

In den letzten ‚Frauenperspektiven‘ berichteten wir über die Einführung des Maria von Linden-Frauenförderprogramms, welches Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützen soll. Aufgrund einer Zuwendung des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie NRW wurde der Maßnahmenkatalog nun aufgestockt. Die Mittel kommen aus dem so genannten Innovationsfond „zur Erneuerung der wissenschaftlichen Infrastruktur an den Hochschulen“. Aus diesem Topf werden ab sofort in jedem Jahr 15 Prozent für „Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren“ bereitgestellt. Da die Fondsmittel in den kommenden Jahren anwachsen, wird sich der Betrag für Frauenfördermaßnahmen jährlich erhöhen.

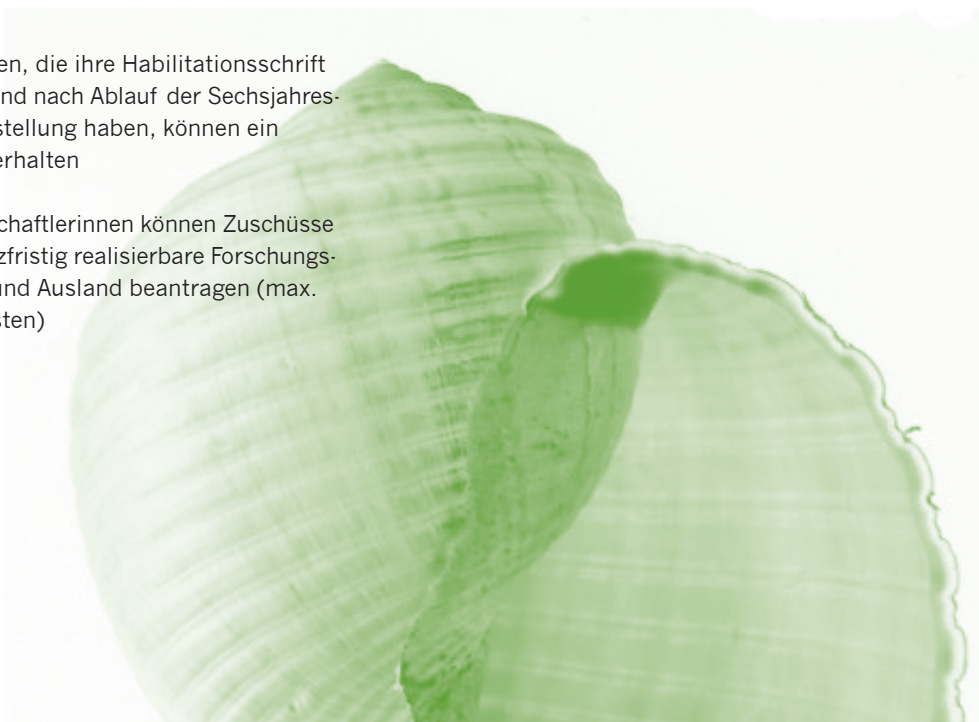
„Nur wenn wir faire Wettbewerbsbedingungen für hoch qualifizierte Frauen an Hochschulen schaffen, werden wir im Exzellenzwettbewerb international höchstes Niveau erreichen. Deshalb setzt das Land Nordrhein-Westfalen neben der direkten Förderung auf weitere Anreize im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen sowie der leistungsorientierten Mittelvergabe, Frauen auf Spitzenpositionen in Forschung und Lehre zu berufen“, so äußerte sich Wissenschaftsminister Andreas Pinkwart zum neuen Fördersystem, das sich – im Unterschied zu früher – streng nach den Erfolgen der einzelnen Hochschulen bemisst. So richtet sich der Betrag, den die einzelnen Hochschulen erhalten, jetzt nach dem Anteil von Frauen an Professuren sowie nach dessen jährlicher Steigerung. Das heißt, die Hochschulen mit den höchsten Professorinnen-Anteilen sowie der höchsten Steigerungsrate erhalten die meisten Fördermittel.

Unter den vierzehn Universitäten in NRW liegt die Universität Bonn mit 9% Professorinnen derzeit an elfter Stelle, mit einer Steigerungsrate des Professorinnenanteils von 0,5% im Vergleich zum Vorjahr auf Platz sechs.

Unter Bezugnahme auf die Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hat die Gleichstellungsbeauftragte Vorschläge zur Verwendung der Mittel aus dem Innovationsfond bei der Hochschulleitung vorgebracht. Auf Grundlage dieser Vorschläge wird die Universität Bonn den ihr zugewiesenen Fondsbeitrag nun ab sofort für folgende Maßnahmen zur Verfügung stellen:

- Neu berufene W2-Professorinnen und ggf. auch Juniorprofessorinnen werden auf Antrag mit einer Wissenschaftlichen Hilfskraft (WHK) ausgestattet
- Habilitandinnen können – jetzt unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht – im letzten Jahr vor Abschluss ihrer Habilitation Mittel zur Finanzierung einer oder maximal anderthalb WHK-Stelle beantragen
- Wissenschaftlerinnen, die ihre Habilitationsschrift eingereicht haben und nach Ablauf der Sechsjahresfrist noch keine Anstellung haben, können ein Jahresstipendium erhalten
- Nachwuchswissenschaftlerinnen können Zuschüsse für kürzere und kurzfristig realisierbare Forschungsaufenthalte im In- und Ausland beantragen (max. 2/3 der Gesamtkosten)

Auskünfte über die Antragsstellung erteilt die Gleichstellungsbeauftragte, bei der auch die Unterlagen eingereicht werden.





Fit für die Wissenschaft!

Mentoring und Training für Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen

Mit Einrichtung des universitätseigenen Maria von Linden-Programms 2006 wurde auch das schon 2004 eingeführte Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra als fester Bestandteil des Förderangebots für Frauen etabliert und ausgebaut. Die bisher einjährige Dauer des Rahmenprogramms für die Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen (Postdocs, Habilitandinnen, Privatdozentinnen und Juniorprofessorinnen) wurde beispielsweise auf zwei Jahre verlängert, damit die einzelnen Seminartermine nicht so dicht aufeinander folgen und sich die Teilnehmerinnen über einen längeren Zeitraum miteinander vernetzen können. Bisher haben bereits zwei Durchgänge mit jeweils 15 Teilnehmerinnen stattgefunden. Im Frühjahr dieses Jahres startete der dritte und nun erstmals zweijährige Durchgang mit weiteren 15 Teilnehmerinnen aus den Naturwissenschaften, Geisteswissenschaften, Theologie und Medizin.

Außerdem steht das MeTra-Programm nun auch Promovendinnen offen, die sich mit ihrer Dissertation für eine wissenschaftliche Laufbahn profilieren wollen. Das Angebot ist für die Doktorandinnen ähnlich strukturiert wie für die Nachwuchswissenschaftlerinnen: Für jede Teilnehmerin wird eine Mentorin oder ein Mentor gesucht, die oder der über ausreichend Erfahrung in der Wissenschaft verfügt und bereit ist, die Mentee zu beraten. Im Vergleich zu den Nachwuchs-

wissenschaftlerinnen geht es hierbei aber noch nicht so sehr um Fragen der wissenschaftlichen Karriereplanung, Drittmittelinwerbung oder den Ausbau von Führungskompetenzen, sondern eher um allgemeine Motivationshilfen und Unterstützung bei der Realisierung des Dissertationsprojekts. Ergänzend zu dem MentorInnen-Kontakt wird ein Rahmenprogramm geboten mit Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themen wie ‚Doktorandinnen-Coaching‘, ‚Überzeugend darstellen‘, ‚Fördermaßnahmen für Promovendinnen‘ oder ‚Weichen stellen für die Wissenschaft‘. Die erste Doktorandinnen-Gruppe zählt neun Teilnehmerinnen aus naturwissenschaftlichen und geisteswissenschaftlichen Disziplinen (Germanistik, Kommunikations-, Geschichts- und Politikwissenschaften sowie Biologie, Pharmazie, Chemie, Geodäsie und Geographie). Mittlerweile hat sich neben den „offiziellen“ Terminen im Rahmenprogramm ein Doktorandinnen-Stammtisch im monatlichen Rhythmus etabliert, an dem sich die Mentees über ihre (Dissertations)Projekte austauschen und gegenseitig coachen.

Wie sich dieser Austausch gestaltet und welche Erkenntnisse und Fortschritte sich aus der Teilnahme an dem Mentoringprogramm ergeben können, vermitteln die folgenden Erfahrungsberichte zweier Doktorandinnen:

Energieschub für die Promotion

von Susanne Kretschmer

1. Staatsexamen Englisch und Französisch, Diplom-Kulturmanagerin, Doktorandin im Fachbereich Kommunikationswissenschaften

Die Entscheidung für die Promotion kam für mich noch nicht unmittelbar im Anschluss an den Studienabschluss, da mir damals die Aussichten auf eine wissenschaftliche Karriere zu gering schien. Nach dem ersten Studium wollte ich in die Praxis einsteigen – ohne jedoch den Bezug zur wissenschaftlichen Szene ganz aufzugeben. Daher absolvierte ich einen Aufbaustudiengang im Kulturmanagement, den ich mit einer Teilzeittätigkeit in der Öffentlichkeitsarbeit einer Wissenschaftsorganisation ganz gut verbinden konnte. Die Komplexität der Kommunikationsaufgaben in Wissenschaft und Kultur faszinierten mich sehr. Als freiberufliche Projektmanagerin und als PR-Beraterin für NGOs und Medienunternehmen bekam ich Einblick in viele Berufsfelder und ein Gespür für die Umbruchsituation im Wissenschafts- und Kultursektor. Als Referentin in einem Studienförderwerk begann ich mich wieder konkret mit Hochschulen und wissenschaftlichen Fragestellungen im Rahmen von Projektkooperationen zu beschäftigen. Abgesehen davon, dass ich immer gerne wissenschaftlich gearbeitet und wissenschaftliche Methoden im Erstellen von Studien und Berichten ausprobiert habe, wurde mir klar, dass ich für eine berufliche Weiterentwicklung eine Promotion brauchen würde. Inzwischen hatte ich eine Familie gegründet und sah eine gute Möglichkeit darin, eine berufliche Weiterqualifikation mit der flexiblen Zeiteinteilung einer Beschäftigung an der Universität zu verbinden.



Noch bevor ich die Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Kommunikationswissenschaften antrat, erkundigte ich mich nach einem Förderprogramm für Doktorandinnen. Nach sieben Jahren Praxis wollte ich möglichst viele Kontakte in die Wissenschaftswelt knüpfen und mit dem Problem, Familie und wissenschaftliche Karriere zu vereinbaren, nicht alleine dastehen. Denn nach meiner Erfahrung haben es Frauen tatsächlich schwerer, ihre beruflichen Ambitionen zu verwirklichen – das gilt insbesondere für den konservativen Bereich der Wissenschaft. Dass es nun noch ein paar weitere Mütter und Promotions-Späteinsteiger in der Doktorandinnengruppe gibt, motiviert mich sehr. Der Kontakt zu den jüngeren Teilnehmerinnen gibt mir Einblick in die Situation unterschiedlicher Fachbereiche an der Universität – dabei bestätigt sich mein Eindruck, dass die interessanten wissenschaftlichen Ergebnisse ganz häufig mit anwendungsorientierten Fragestellungen zu tun haben, gerade auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Wie sich herausstellt, kann ich meine praktischen Erfahrungen im Fachbereich Kommunikationswissenschaften sehr gut anwenden. Das Doktorandinnen-Programm ermutigt mich, auch

die Perspektive einer wissenschaftlichen Tätigkeit an einer Hochschule erneut in den Blick zu nehmen. Meine Mentorin habe ich mir selber gesucht: Sie ist nicht an einer Hochschule tätig, sondern Abteilungsleiterin in einer der großen Wissenschaftsorganisationen. Aus diesem Kontakt ergab sich auch gleich ein Dissertationsthema, das meine praktischen Erfahrungen optimal mit der wissenschaftlichen Qualifikation verbindet. Die Netzwerktreffen, Seminare und das Mentoring

geben mir dabei immer wieder einen kleinen Energieschub und die nötige mentale Unterstützung, mein Ziel vor Augen zu behalten. ■

Menteetreffen und ihre Folgen

von Andrea Burkhardt

**Magister Politische Wissenschaften, Vergleichende Literaturwissenschaft, Öffentliches Recht,
Journalistin und Öffentlichkeitsreferentin, Doktorandin der Politischen Wissenschaft**

So nett Menteeetreffen abends in der Kneipe sein können, die Folgen sind manchmal nicht ganz ohne. Wenn sich sieben motivierte und hilfsbereite Doktorandinnen Deiner annehmen, dann hast Du am Ende des Abends ein Arbeitspensum vor dir, dass dich die nächsten Wochen gut auf Trab hält.

Aber ich fange lieber von vorne an: Der Entschluss mit Kind, 34 Jahren auf dem Buckel und ohne Anbindung an die Uni, endlich meinen Traum von der Promotion zu realisieren, war von Anfang an mit dem Wissen verbunden: Das wird nicht leicht. Deshalb mein suchender Anruf beim Gleichstellungsbüro, ich hatte was im Hinterkopf von Frauenförderprogrammen an der Bonner Uni. „Ja – so etwas haben wir; zum Beispiel das Mentoringprogramm, dass gerade begonnen hat. Aber das erste Treffen ist morgen, wenn Sie wollen, machen wir es möglich, dass Sie noch einsteigen können.“ Ich wollte und machte mich am folgenden Abend auf den Weg in die Kneipe. Da saß eine Gruppe junger Frauen, deren Altersdurchschnitt ich kräftig in die Höhe trieb. Dementsprechend waren auch die Promotionsbedingungen sehr verschieden von meinen. Kurz kamen Zweifel auf, es schoss der Gedanke durch meinen Kopf, ob ich hier wirklich richtig bin. Welche Erfahrungen sollte ich schon mit Promovierenden teilen können, die den direkten Weg beschritten und sich nach erfolgreichem Universitätsabschluss sofort zielgerichtet ihrer Promotion zuwandten?



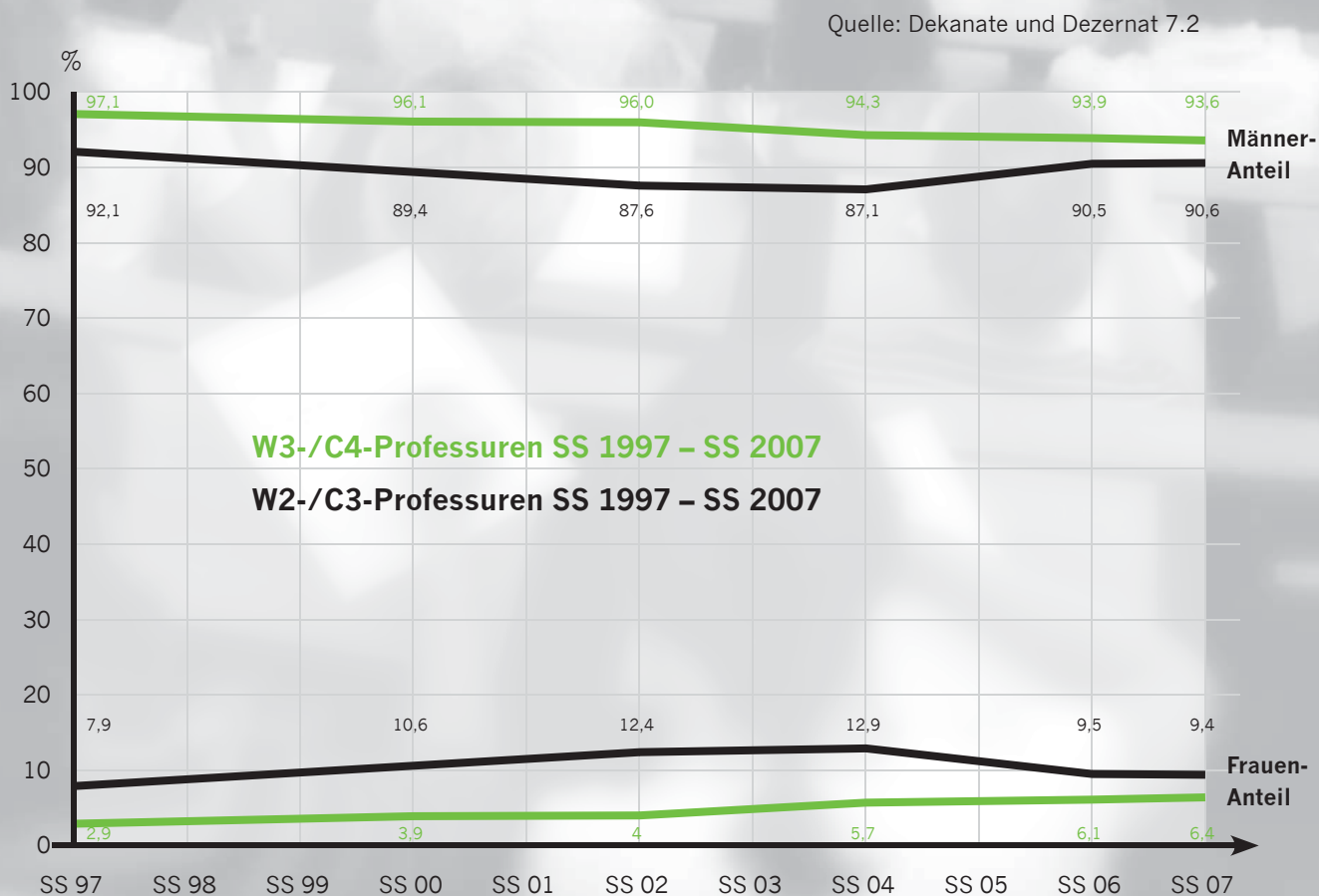
Ich war richtig – das zeigten die Anderen mir ganz schnell: Sofort nachdem ich geschildert hatte, welche Schwierigkeiten der Wiedereinstieg in die Wissenschaft nach einer langen Pause bereitet, prasselte ein Feuerwerk von Ideen auf mich ein. Mein Stift rauchte, bei dem Versuch die vielen unterschiedlichen Anregungen mitzuschreiben. Die absolute Überraschung dabei: Wie gut sich Pharmazeutinnen mit Forschungsrichtungen in der Literaturwissenschaft auskennen, wie sehr sich die Herausforderungen beim Promovieren auch zwischen Geoinformatikerinnen und Literaturwissenschaftlerinnen gleichen und wie hilfreich dieser fremde Blick sein kann für die eigene Arbeit. Wahnsinn! Am Ende des Abends waren die Zweifel weg, die ‚To do-Liste‘ lang.

Der erste Eindruck hat sich in den folgenden Wochen bestätigt: Die Kombination aus hilfreichen Seminaren und Menteeetreffen, die offene Atmosphäre und der bei allen Teilnehmerinnen vorhandene Wille, Wissen zu teilen, machen das Mentoringprogramm zu einem guten Stützpfeiler. Egal, ob eine Mentee mein Exposé gegenliest und mit hilfreichen Anmerkungen versehen zurückschickt, ob Teilnehmerinnen von ihren Tagungserfahrungen berichten oder davon, wo es gerade hakt, der Austausch bringt mich immer weiter, – na und Spaß machen tun sie eben auch, die netten Treffen, abends in der Kneipe. ■

Sobald sich mindestens zehn Interessentinnen gefunden haben, kann eine neue Gruppe gegründet werden. Für Nachwuchswissenschaftlerinnen kostet die Teilnahme 150 Euro, für die Doktorandinnen 100 Euro. Detaillierte Infos zum Mentoring-Prinzip und Programmablauf unter www.metra.gleichstellung-uni-bonn.de.



Entwicklung der Geschlechterverteilung bei den Professuren an der Universität Bonn





Auswertung der ersten Evaluation des MeTra-Programms

Martina Schmitz

Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM)

Das Gleichstellungsbüro führt in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) eine programmbegleitende Evaluation des Mentoring- und Trainingsprogramm Metra durch. Die Evaluation dient dazu, das Programm optimal an die Bedürfnisse und Wünsche der Teilnehmerinnen anzupassen und Verbesserungspotentiale im Programm sichtbar zu machen. Ebenso sollen Aussagen über den Erreichungsgrad der Programmziele getroffen werden.

Weitere Informationen zum MeTra-Programm erhalten Sie auch unter:

www.metra.gleichstellung-uni-bonn.de

Die Evaluation sieht eine Befragung der Teilnehmerinnen zu drei Zeitpunkten vor. Vor Beginn und während des Programms werden die Teilnehmerinnen zu einer Onlinebefragung eingeladen. Ca. ein Jahr nach Beendigung des Programms erfolgt ein telefonisches Interview.

Im September wurden die 24 an Metra teilnehmenden Frauen per E-Mail angeschrieben. 21 von ihnen haben daraufhin an der Befragung teilgenommen.

In der ersten Befragung wurden die Teilnehmerinnen nach ihren Zielen befragt, die sie mit der Teilnahme an Metra verfolgen sowie nach Themen, die sie in den einzelnen Programmmodulen besonders interessieren. Darüber hinaus sollten sie Angaben zu ihrer bisherigen wissenschaftlichen Laufbahn machen.

Acht von zwölf Postdoktorandinnen erhoffen sich durch Metra vor allem eine Beschleunigung Ihres wissenschaftlichen Werdeganges und eine bessere Verankerung in der Scientific-Community. Etwa Zweidrittel der Doktorandinnen verbinden mit Metra als maßgebliches Ziel den verbesserten Umgang mit Anforderungen und Problemen im Arbeitskontext.

Unterstützungsangebot durch die Mentoren

Im Vergleich zu den Postdoktorandinnen sind die Doktorandinnen beim Austausch mit ihren Mentorinnen und Mentoren an mehr Themen interessiert, für die sie sich Unterstützung wünschen. Hierbei sind Beratung bei der Karriereplanung und der Austausch über die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Privatleben für sie ebenso von Interesse wie Supervision bei Problemen im Arbeitsumfeld sowie die Vermittlung von informellen ‚Spielregeln‘ und karriererelevanten Kontakten.

Über 40% der Postdoktorandinnen geben an, dass ihnen Themen wie Austausch über Vereinbarkeit von Wissenschaft und Kind bzw. von wissenschaftlicher Tätigkeit und Privatleben im Austausch mit der Mentorin bzw. dem Mentor eher unwichtig sind. Beratung bei der Karriereplanung, Unterstützung bei der konsequenten Verfolgung des Karriereziels sowie der Austausch über die potentiellen Karrierechancen sind für sie die Themen, die sie gerne mit ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor besprechen möchten. Auch ist für sie der Einblick in die spezifischen Strukturen der Hochschule und die Vermittlung von informellen Spielregeln sehr wichtig. In ihrer Gruppe besteht gegenüber der Gruppe der Doktorandinnen eine größere Einheitlichkeit bezüglich der Beurteilung der Wichtigkeit der einzelnen Themen.

Dreiviertel der Befragten bevorzugen eine Mentorin gegenüber einem Mentor als Ansprechpartner. In der Gruppe der Postdoktorandinnen ist dieser Wunsch noch stärker ausgeprägt. Die Teilnehmerinnen begründen ihre Präferenz mit der Vorbildfunktion, die eine Mentorin für sie hat und dem gewünschten Austausch über deren Erfahrungen als Frau mit wissenschaftlicher Laufbahn. Die Hälfte der Befragten wählte eine Person, die ihnen auch schon vor Programmbeginn bekannt war. Hierbei handelte es sich meist um Professorinnen, die sowohl an der Universität Bonn als auch an anderen Universitäten tätig sind.

Trainingsprogramm

Die Interessenlagen bezüglich der Inhalte des Trainingsprogramms sind in beiden Gruppen sehr ähnlich. Für beide Gruppen stellt der Trainingsbaustein Drittmittelwerbung/Forschungsförderung eine sehr wichtige Einheit dar.

Daneben erachten die Postdoktorandinnen Seminare zum Berufungstraining, zur Zeitplanung sowie zum Networking in der Wissenschaft sowie zur Selbstpräsentation im Beruf für wichtig bis sehr wichtig. Die Doktorandinnen legen ihre Schwerpunkte auf Trainingseinheiten zum Umgang mit Konflikten im Arbeitsfeld, Networking in der Wissenschaft und die Präsentation von Forschungsergebnissen. Das Work-Life-Balance-Thema wird von beiden Gruppen im Trainingsprogramm eher als nachgeordnet wahrgenommen.

Austausch mit anderen Mentees

In beiden Gruppen sehen die Teilnehmerinnen den Austausch über die Gestaltung der Karriereplanung als wichtigstes Gesprächsthema an. Ebenso sehen die Teilnehmerinnen beider Gruppen im Austausch mit den Mentees das geeignete Forum, um sich über die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Privatleben auszutauschen.

Während die Doktorandinnengruppe auch in den Trainingsseminaren und im Austausch mit den Mentorinnen und Mentoren die Thematisierung von Problemen im beruflichen Kontext oder des Alltags im Wissenschaftsbetrieb als wichtig erachtet, sehen die Postdoktorandinnen diese Themen dort eher als sekundär an. Im Austausch untereinander haben diese Themen für sie jedoch stärkere Relevanz als für die Doktorandinnen.

Für über die Hälfte der Teilnehmerinnen ist es wichtig, ein Förderprogramm zu nutzen, das sich nur an Frauen richtet. Als einen wichtigen Grund benennen sie die Möglichkeit, sich hier auch über Themen wie Wissenschaft und Familie bzw. Kind auszutauschen. Ca. ein Drittel der Teilnehmerinnen sind Mitglied in anderen Netzwerken oder Verbänden. Ca. die Hälfte der Teilnehmerinnen geben an, in der Vergangenheit Vorbilder im wissenschaftlichen Bereich gehabt zu haben sowie bei der Entscheidung eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen, besonders unterstützt worden zu sein. Als unterstützende Personen werden neben Angehörigen vor allem Professorinnen und Professoren genannt, die die wissenschaftlichen Arbeiten der Teilnehmerinnen in der Vergangenheit betreut haben. ■

Drei Jahre Uni-Servicebüro für Eltern [USE]

Das Uni-Servicebüro für Eltern [USE] arbeitet bereits im dritten Projektjahr. Jährlich werden über hundert Anfragen von Universitätsangehörigen aus allen Bereichen bezüglich Kinderbetreuungsfragen bearbeitet. Es werden persönliche Informationsgespräche und Telefonberatungen durchgeführt sowie Betreuungsplätze vermittelt. Das [USE] arbeitet mit vielen Kindertageseinrichtungen und dem Amt für Kinder, Jugend und Familie in Bonn zusammen. Kontakte zu den entsprechenden Anlaufstellen in anderen Kreisstädten bestehen ebenfalls.

Seit Mai 2007 ist das [USE] auch Anlaufstelle für studierende Eltern. Eine gute Zusammenarbeit zwischen der KiTa des Studentenwerkes Bonn sowie der AStA-Beratungsstelle ‚Studieren mit Kind‘ ermöglichen gezielte Hilfestellungen.

Studierende Eltern haben durch die neuen BA- und MA-Studiengänge einen anderen Bedarf für die Betreuung ihrer Kinder. Die stärkere Reglementierung des Studiums durch Pflichtmodule, welche bis in die Abendstunden hinein gelehrt werden, sowie die Präsenzpflcht erfordern eine ausgesprochen flexible, häufig allerdings auch nur stundenweise Betreuung der Kinder.

Die Suche nach Betreuungsplätzen für unter dreijährige Kinder, und dies gilt für Anfragen aus allen Gruppen der Universität, ist weiterhin Arbeitsschwerpunkt des [USE]. In der so genannten virtuellen KiTa fasst das [USE] unterschiedliche Betreuungsmodelle zusammen. Die Zusammenarbeit mit Tageseltern, welche u3 Kinder z. T. hochflexibel betreuen und bei Bedarf auch Kindergartenkinder in den Schließzeiten der Tageseinrichtungen vorübergehend mitbetreuen, hat sich außerordentlich bewährt. Für diese Zwecke wurde eine Tätigkeitsversicherung abgeschlossen, so dass alle Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Tätigkeit haftpflichtversichert sind. Die Tageseltern werden durch Fachzirkel und Fortbildungsmaßnahmen, die durch die Universität finanziert und durch das [USE] organisiert werden, weitergebildet.

Die zweijährige Zusammenarbeit mit der privaten Kindertagesbetreuung pikkolino hat sich bewährt. Für Universitätsangehörige gibt es ein Vorbelegerecht für u3 Plätze, oftmals auch im laufenden Betreuungsjahr. Diese Situation ist insbesondere für WissenschaftlerInnen wichtig, da sie für ihr Kind oftmals bereits im ersten Lebenshalbjahr Betreuung suchen und ein Platz in einer öffentlichen Kita i.d.R. im August belegt wird.

Werdende Eltern wenden sich häufig schon sehr früh an das [USE], um die Kinderbetreuung rechtzeitig vor der Geburt zu planen. Aktuell ist besonders zu beachten, dass durch die Reform des Landesbildungsgesetzes KiBiz zu erwarten ist, dass Kinder unter einem Jahr nicht mehr in öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen betreut werden. Besonders betroffen von dieser Maßnahme sind diejenigen, die nicht lange aus ihrer Berufstätigkeit oder Qualifizierungsphase aussteigen können und/oder wollen. Auch wenn diese Situation wahrscheinlich durch unterschiedliche Betreuungsmodelle in der Tagespflege abgefangen wird, ist die Universität hier gefragt, aktiv zu werden. Denn alle Universitätsangehörigen sollten die Chance haben, Elternschaft und ihre Tätigkeit in oder um Wissenschaft und Forschung vereinbaren zu können. Das [USE] und die Gleichstellungsbeauftragte werden verschiedene Betreuungsmodelle konzipieren und wir sind zuversichtlich, dass es nicht nur Konzepte bleiben.

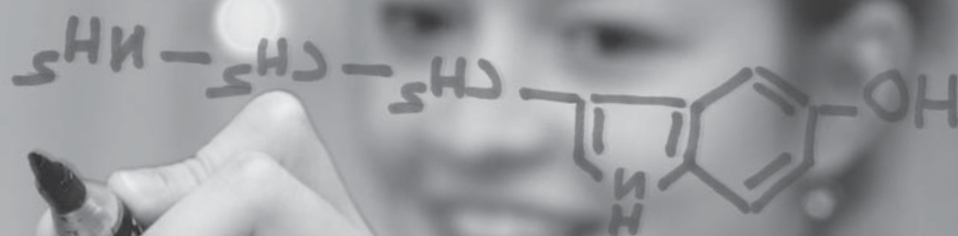
In den Sommerferien 2005 sowie 2006 wurde vom [USE] zur Entlastung von Eltern eine Ganztagsbetreuung für Schulkinder bis zum 6. Schuljahr in den mit dem Semester überschneidenden Ferienwochen angeboten. Das Programm wird mit Unterstützung einiger Universitätsinstitute durchgeführt, so dass die Kinder die Universität aus unterschiedlichen Perspektiven kennen lernen konnten. Auch im kommenden Jahr werden wieder Ferienaktionen in den ersten drei Juliwochen angeboten. ■



Sie können auf der Homepage des [USE] ab Januar 2008 das Ferienprogramm einsehen und Ihr/e Kind/er anmelden. Außerdem ermöglichen die Homepage und die neue Informationsbroschüre ‚Blickpunkt Kinderbetreuung‘ eine Vorabinformation über alle Fragen rund um das Thema Kinderbetreuung.



Perspektive Math-Nat!



8. Schnupper-Uni für Schülerinnen

Vorbeikommen und durchblicken:
am Mittwoch, den 20. Februar 2008 im Rahmen der Hochschultage der Universität Bonn

Gleichstellungsbüro Universität Bonn

Tel: 02 28 / 73-74 90

E-Mail: gleichstellung@uni-bonn.de

Web: www.gleichstellungsbeauftragte.uni-bonn.de



Bosse  Meinhard Wissenschaftskommunikation

Vertretung der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Rat der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Vorsitzender: Dr. Gustav Quade,
Tel.: 287 1 66 85
StellvertreterIn: N.N.
Sprechstunde nach Vereinbarung
Hauptgebäude 2. Stock, Stadtseite neben Hörsaal
XVI, Tel.: 73 74 41

Vertretung der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung

Sprecherin: Raja Bernard,
Tel.: 73-4898
Stellvertreterin: Christiane Kühn,
Tel.: 73-4200
Sprechstunde nach Vereinbarung
Hauptgebäude 2. Stock, Stadtseite neben Hörsaal
XVI, Tel.: 73-75 15

Gruppenvertretungen, Personalräte, Mitarbeiter- und Konfliktberatung der Universität und des Universitätsklinikums, Betriebsärztlicher Dienst

Personalrat der Universität Bonn

Tel.: 73-7381, Fax: 73-2825
Email: personalrat@uni-bonn.de
Sprechstunden Mo–Fr 8–12 Uhr
oder nach Vereinbarung
Konviktstr. 4, EG

Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten

Tel.: 73 32 79 oder 73-32 80, Fax: 73-50 94
Email: prwiss@uni-bonn.de
Sprechzeiten Mo–Fr 8.30–11.30 Uhr
und nach Vereinbarung
Franziskanerstr. 4, EG, R 0.064

Schwerbehindertenvertretung

Christine Schröder-Diederich
Tel.: 73-17 45, Fax: 73-50 87
Email: sbv@uni-bonn.de
Konviktstr. 1, EG

Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten am Universitätsklinikum

Tel.: 287 1 58 30, Fax: 287 1 40 46
Email: PR-Wiss@ukb.uni-bonn.de
Haus 18 (Venusberg, Klinikgelände)

Gleichstellungsbeauftragte des Universitätsklinikums

Sabine Zander
Tel.: 287 1 55 54
Email: sabine.zander@ukb.uni-bonn.de

Mitarbeiter- und Konfliktberatung

Katrin Sippel
Tel.: 73-45 09
Email: ksippel@uni-bonn.de

Stefan Fried
Tel.: 287 1 64 55
Email: sfried@uni-bonn.de

Betriebsärztlicher Dienst

Ltd. Betriebsarzt: Dr. med. Gert Schilling
Tel.: 287 1 61 76
Email: betriebsarzt@uni-bonn.de



Gleichstellungsbeauftragte

Ursula Mättig
Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn

Büro: Adenauerallee 10
Tel: 02 28 / 73-74 90
Fax: 02 28 / 73-94 87

E-Mail: maettig@uni-bonn.de