

FrauenPerspektiven

Heft 24



Interview mit dem Rektor

Initiative Gender-Zertifikat

Kindertagesstätten

**Gleichstellungsbeauftragte
der Universität Bonn**

Wintersemester 2009/10

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

Konviktstraße 4, (Lennéhaus)

53113 Bonn

Sekretariat: Ruth Blankenhagel

Fon: 02 28 / 73-65 73

Fax: 02 28 / 73-94 87

E-Mail: gleichstellung@uni-bonn.de

Mitarbeiterinnen

Dr. Martina Pottek

Regina Umbach [USE]

[http: www.gleichstellung-uni-bonn.de](http://www.gleichstellung-uni-bonn.de)

Herausgeberin

Vi.S.d.P.: Ursula Mättig

Redaktion

Ursula Mättig

Dr. Martina Pottek

Layout & Satz

Anna Riegel

Bosse ^{und} Meinhard Wissenschaftskommunikation

Kaiserstraße 34

53115 Bonn

www.bosse-meinhard.de

Druck

Druckerei Brandt

Rathausgasse 13

53111 Bonn

www.druckerei-brandt.de

Auflage: 3.000

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 und den Fakultätsräten gewählt. Die Vertreterinnen der Studentinnen werden jährlich gewählt.

Vertreterinnen für die Amtsperiode 2008–2010:

Hochschullehrerinnen

Prof. Dr. Anne Marie Bonnet
Kunsthistorisches Institut

Prof. Dr. Sabine Sielke
Institut für Anglistik, Amerikanistik und Keltologie

Prof. Dr. Gabriele König
Institut für Pharmazeutische Biologie

Akademische Mitarbeiterinnen

Priv.-Doz. Dr. Anke Schmitz
Institut für Zoologie

Dr. Luise Leinweber
Institut für Kunstgeschichte

Dr. Barbara Thiel
Institut für Mikrobiologie und Biotechnologie

Weitere Mitarbeiterinnen

Dagmar Fassbender
Physikalisches Institut

Beate Ponatowski
Pharmazeutisches Institut

Cornelia Zapf
Fachgruppe Physik/Astronomie

Studentinnen

Lena Mevissen

Miriam Knop

Friederike Baudisch



Sitzung des Beirats im SS 2009

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 Universitäts-gremien 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



Inhalt

Editorial	05
Gleichstellungspolitik	06 Ein Gespräch mit dem Rektor über Gleichstellung und ...
	13 Überdacht und ausgebaut: Maria von Linden-Programm
	15 Kindertagesstätten – es geht zügig voran
Thema Gender Uni Bonn	16 Initiative Genderzertifikat
	18 Die Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung
	23 Längst überfällig oder überholt? Studierende zu Gender Studien
	24 Gender in den Kulturwissenschaften
	28 Die Inszenierung der Diva
	31 Forum Frauen-und Geschlechterforschung der Universität Bonn
Tagungen – Berichte – Beschlüsse	32 Hochschulsekretärinnen auf dem Vormarsch
	34 Fünf Frauen, fünf Wege, ein Ziel – Erfolg eines Erfolgteams
	36 20 Jahre LaKoF
Vertretungen und Personalräte	38



Editorial

Nein – dieses Heft enthält keine Werbung für vitaminreiche Ernährung, wenngleich diese gerade in jetzigen Zeiten zur Stärkung der Immunkräfte zu empfehlen ist ... Die Gestaltung dieser Ausgabe steht vielmehr tatsächlich im Zusammenhang mit den Früchten unserer Arbeit, denn in diesem Jahr sind wir an unserer Universität sowohl im Hinblick auf den Ausbau von Gleichstellungsmaßnahmen als auch bei der Verbesserung der Strukturen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium, Beruf und Familie ein gutes Stück vorangekommen.

Zu den Früchten des Erfolgs zählen die positive Bewertung des Gleichstellungskonzeptes im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder sowie die Stellungnahme der Universität Bonn zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, mit der sie sich ausdrücklich zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen verpflichtet hat. Die so „herangereiften“ Maßnahmen müssen nun noch in die Steuerungsinstrumente der Fakultäten implementiert werden. Für den Rektor Prof. Dr. Fohrmann ist dies eine der künftigen Aufgaben im Rahmen seines Amtes. Hierzu wie auch zu ‚Gender in der Wissenschaft‘ und Geschlechterpolitik nimmt er im Interview ausführlich Stellung. Die einzelnen Fördermaßnahmen des Maria von Linden-Programms werden in dieser Ausgabe unter der Rubrik Gleichstellungspolitik konkretisiert.

Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie auch Informationen über eine lang geplante und damit überreife Einrichtung: die erste universitätseigene KiTa, die hoffentlich im kommenden Jahr eröffnet wird! Eine weitere größere Einrichtung soll 2012 in Endenich fertig gestellt sein.

Initiiert über das Gleichstellungsbüro erarbeitet eine Gruppe aus der Professorenschaft derzeit ein Konzept für ein Gender-Zertifikat. Das damit verbundene Lehrangebot soll interessierten Studierenden Kenntnisse in der Gendertheorie und -forschung vermitteln und Einblicke in die Praxis des Gender-Mainstreaming ermöglichen. Deshalb enthält das Heft mehrere Beiträge zu Themen und Fragestellungen aus der Genderforschung.

Das fruchtige Design dieser Ausgabe entstand übrigens auf der Suche nach illustrativen Elementen für die (Perspektiven)Vielfalt der Gender-Thematik und wurde von einer jungen Praktikantin des Bonner Grafikbüros Bosse und Meinhard entwickelt. Wir fanden diese Idee mal erfrischend anders und hoffen, dass sie auch bei unseren Leserinnen und Lesern Geschmack findet.

In diesem Sinne: eine genussreiche und fruchtbare Lektüre – und Dank an alle Beteiligten!

Ursula Mättig





Interview mit dem Rektor

Ein Gespräch mit dem Rektor Prof. Fohrmann über Gleichstellung und Genderbias, Differenzen und Vielfalt, Vereinbarkeit und KiTa

August 2009

Mit den von der Deutschen Forschungsgemeinschaft entwickelten Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben sich die deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen verpflichtet, Gleichstellung in den kommenden Jahren in allen Bereichen voranzutreiben und den Frauenanteil an Professuren und wissenschaftlichen Führungspositionen zu erhöhen. Auf diese Weise soll die Förderung von Frauen in den Hochschul- und Institutsleitungen nachhaltig verankert werden. Sie haben Gleichstellung mit Beginn ihrer Amtszeit zur Chefsache erklärt. Wo sehen Sie derzeit den größten Handlungsbedarf an unserer Universität?

Den größten Handlungsbedarf haben wir für die Phase nach der Promotion, also zwischen Promotion und Habilitation, da ist in vielen Fällen der Anteil an Wissenschaftlerinnen nicht so hoch wie er eigentlich sein sollte und auch sein könnte, insbesondere wenn man bedenkt, dass es vorher in vielen Fächern durchaus einen sehr großen Anteil weiblicher Studierender gibt. Leider finden sich immer noch insgesamt zu wenige habilitierte Wissenschaftlerinnen. Natürlich ist dies fachabhängig, es gilt für die Naturwissenschaften, aber auch nicht für alle im gleichen Maße, sondern für bestimmte Naturwissenschaften besonders, etwa die Physik, also typischer Weise für Disziplinen, die seit langer Zeit eine Männerdomäne gewesen sind.

Dieser Befund trifft nicht nur unsere Universität, er trifft viele Universitäten, aber eben auch unsere Universität. Hier besteht deutlicher Handlungsbedarf. Wichtig ist auch nach wie vor, für alle deutlich zu machen, dass Gleichstellung in unserem Kulturkreis inzwischen die selbstverständlichste Sache der Welt sein müsste. Gleichstellung zu etwas zu machen, das man im Eigentlichen gar nicht besonders betonen müsste, das ist für mich eine politische Aufgabe.

Gleichstellung nicht betonen zu müssen, ist sicher noch ein Fernziel. Und wenn wir uns, wie Sie auch sagten, anschauen, wie viele weibliche Studierende es bereits gibt, obwohl Frauen der Zugang zum Studium ja noch vor einhundert Jahren verwehrt war und auch das System Wissenschaft bis weit ins 20. Jahrhundert ausschließlich männlich dominiert war, so hat sich in den vergangenen Jahrzehnten viel verändert. Wie kann es aber sein, dass nach 20 Jahren Förderprogrammen, Gleichstellungspolitik, Frauenbeauftragten immer noch so viele Frauen auf dem Weg zur Professur ‚steckenbleiben‘ und, wie auch an unserer Universität, nur neun Prozent bei den höchstdotierten und einflussreichen Professuren ankommen?

Das hat sicher eine ganze Reihe von Gründen. Einer der Gründe ist, dass sich Veränderungsprozesse nur sehr allmählich vollziehen. Zwanzig Jahre sind da eigentlich keine lange Zeit, wenn man geschichtliche Transformationen in den Blick nimmt. Denn es werden sich ja auch die Zahlenverhältnisse in der Geschlechterverteilung erst dann wirklich und nachhaltig ändern, wenn sich auch das Bild gewandelt hat, das man von Lebensplanungen und Karriereverläufen für Frauen und Männer hat. Und das setzt sich erst sehr allmählich durch. In meiner Generation, ich bin Jahrgang 1953, begann es erst, dass auch die Frauen über die Heirat hinaus durchgängig einen Beruf auszuüben versuchten. Zehn Jahre, eine Generation vorher, ist es noch nicht durchgängig so gewesen, und dieser Prozess hat sich ganz langsam vollzogen, gekoppelt mit einer ebenso langsamen Veränderung der Gendervorstellungen für Berufsrollen: das, was weiblich sein soll, das, was Frauen zukommt, das, was Männern zukommt usw. Es sind auch nicht zuletzt ökonomische

Rahmenbedingungen gewesen, die dazu geführt haben. Zurück zur Wissenschaft: Wir können heute sehen, dass in bestimmten Fächern – nehmen wir einmal mein Fach, die Literaturwissenschaft – der Anteil der Professorinnen am Gesamtlehrkörper sehr deutlich gestiegen ist – natürlich noch nicht in der Weise gestiegen ist, wie wir weibliche Studierende haben, aber insgesamt doch sehr gestiegen ist. Und es ist m. E. inzwischen vollkommen selbstverständlich, dass eine Frau in diesem Bereich sich bewirbt und dann dieselben Chancen hat wie ein Mann. Ich glaube, dieser Prozess ist inzwischen irreversibel. In anderen Fächern ist dies ganz anders. Dies hängt auch mit Fachkulturen zusammen, auch mit Männlichkeitskulturen, manchmal auch mit Fraternisierungserscheinungen. Ganz unabhängig davon, wie man dies diskutieren mag: Ich bin der festen Überzeugung, dass es einen großen Unterschied macht, ob ein Kollegium, sei es an einer Schule, sei es an einer Universität, sei es in einem

Erachtens viel mehr passiert, und zwar gemischte Gruppen nicht nur im Bezug auf Männer und Frauen, sondern auch auf Alterstufen, Nationalitäten usw. Ich meine, diese Gruppen sind produktiver als andere. Und solange sich bestimmte Gruppen einfach abkapseln und das nicht zulassen wollen, haben nicht nur diese Gruppen Schwierigkeiten, sondern auch die gesamte Universität. Es kann für eine Universität kein Ziel sein, Abschottungen zu fördern.

Um in etwas anderen Worten auf das oben Gesagte zurückzukommen: Wir sehen, dass bei den einzelnen Karriereschritten, insbesondere da, wo es um Top-Führungspositionen geht, der Frauenanteil immer geringer wird. Dies muss und wird sich im Sinne von Gleichstellung allmählich ändern. Chancengleichheit möglich zu machen: Darin liegt die politische Aufgabe.

→ Seite 8

„Ich bin der festen Überzeugung, dass es einen großen Unterschied macht, ob ein Kollegium, sei es an einer Schule, sei es an einer Universität, sei es in einem bestimmten Fach, ausschließlich von Männern besetzt ist oder ob es ein gemischtes Kollegium ist.“

bestimmten Fach, ausschließlich von Männern besetzt ist oder ob es ein gemischtes Kollegium ist. Ein gemischtes Kollegium wird ganz anders operieren, wird ganz anders miteinander umgehen, und in Fächern, die sehr lang eine Männerdomäne gewesen sind, braucht es einfach eine gewisse Zeit, um hier ein anderes Mischungsverhältnis zu realisieren. Ich bin ein entschiedener Anhänger von gemischten Gruppen, weil hier meines



Auch wenn man sieht, dass gemischte Gruppen gut arbeiten und dass für das Zustandekommen von gemischten Gruppen Gleichstellung eine Voraussetzung ist, führt eine gleichsam naturalistische Begründung von Verhaltensweisen in die Irre und ist auch m. E. gar nicht erstrebenswert. Man kann daher auch nicht automatisch sagen kann, dass sich eine Struktur komplett ändert, wenn ein Mann und eine Frau die Gruppe, die Institution o. ä. leitet. Die ganzen Diskussionen um Gender, nehmen wir eine avancierte Position, also z. B. Judith Butler, denken ja tentativ eine Ablösung von sexus und gender, und dann gibt es natürlich genderbestimmt männliche Verhaltensweisen, die sowohl vom ‚Sexus Frau‘ als auch vom ‚Sexus Mann‘ übernommen werden können. Dies treibt dann m. E. wiederum die Gender-Zuschreibungen in eine Krise oder zu Abstraktionen mit hohem Universalisierungsgrad (Logozentrismusdiskussion) – aber das ist ein anderes Thema. Also, die große Hoffnung, zu glauben, dass einfach nur das Personal ausgetauscht werden müsste, in geschlechtsspezifischer Hinsicht, um andere Strukturen zu realisieren, das wird sich nicht erfüllen. Dadurch werden wir keine andere Universität bekommen; wir

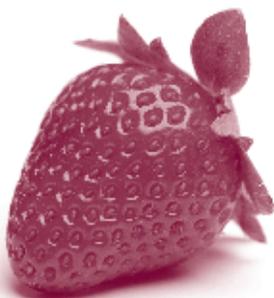
werden aber dadurch eine andere Universität bekommen, dass wir eine geschickte Mischung zwischen den Personen herstellen. Das ist für mich der eigentliche Ansatzpunkt. Und das setzt voraus, dass in den Bereichen, in denen Frauen absolut unterrepräsentiert sind, wir uns auch bemühen – soweit es eben geht – Frauen zu rekrutieren. Das ist in manchen Fächern traditioneller Weise schwierig, weil man hier auch schon ganz früh beginnen muss, weil weit vor der Universität erstes Interesse geweckt werden muss, etwa für den gesamten Bereich der Ingenieurwissenschaften.

Die Berufungen von Frauen auf Lehrstühle werden sich dann im Sinne einer Normalverteilung regeln, wenn wir nicht mehr nur 5%, sondern 50% Bewerberinnen haben. Dann wird es, und das ist meine feste Überzeugung, sich einspielen über kurz oder lang, dass einfach die Kandidatin oder der Kandidat genommen werden, die auch den besten Eindruck machen – abgesehen von allen weiteren Umständen, die bei Berufungsverfahren auch immer eine Rolle spielen. Gleichstellung wird in einzelnen Bereichen noch ungefähr zwanzig Jahre dauern, das ist meine Prognose. In zwanzig Jahren werden wir Disproportionen hoffentlich in allen Fächern ausgestanden haben, sofern es uns gelingt, ein ‚Kaskadenmodell‘ umzusetzen, d. h. auch in aufsteigender Hierarchielinie den Anteil weiblicher Bewerbungen zu steigern und dann auch die Positionen mit Bewerberinnen zu besetzen.

Im System Wissenschaft liegt der Haken bekanntlich im so genannten Genderbias. Frauen verfügen noch lange nicht über ausreichend Macht und Entscheidungspositionen in der Wissenschaft. Hängt das nicht auch damit zusammen, dass Weiblichkeit und Wissenschaft schon seit der Antike scheinbar nicht vereinbar sind?

Das ist sicher richtig, das hat eine ganz lange Tradition, und diese Tradition ist ja, wenn überhaupt, eigentlich erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts ansatzweise aufgebrochen worden.

Das hängt einfach damit zusammen, dass es feste Konzeptualisierungen von Männlichkeit und Weiblichkeit gegeben hat, die sich aber nicht nur in dieser Differenz getroffen haben, sondern die auf ganz viele unterschiedliche Differenzen beziehbar waren. So wurde etwa ‚Männlichkeit‘ gedeutet als der Versuch, in einem bestimmten Sinne Repräsentant von Ordnung zu sein, Ordnung darzustellen, während Weiblichkeit auch noch im 18. Jahrhundert oder vom 18. Jahrhundert ausgehend immer verstanden wurde, sich dieser Ordnung zu entziehen und eher der Sphäre der Zirkulation anzugehören (etwa in der Rede vom Flatterhaften des weiblichen Wesens – das ist übrigens stark gemacht worden von den Autorinnen des frühen 19. Jahrhunderts, die das Schema invertiert und daraus eine Ästhetik entwickelt haben – etwa Bettina von Arnim). Diese Idee, dass das Weibliche das Zirkulative sei, ließ sich aber in der Struktur Ordnung vs. Unordnung auf alles Mögliche übertragen, auf den Warenverkehr, auf die Geldzirkulation, die Stadt, eigentlich auf jede Form von Moderne. Es hat auch den Antisemitismus gespeist.



Will man sich auf eine solche Differenz einlassen? Ich jedenfalls nicht. Jeder einigermaßen denkende Mensch wird diese Differenz auch damals nicht nachvollzogen haben, und umso weniger hoffentlich heute. Ich kann mit dieser Differenz zwischen einer familiengebundenen, traditionellen Gefügewirtschaft, dem Oikos im alten Sinne des Wortes, und dem modernen Markt, der modernen Gesellschaft eigentlich überhaupt nicht operieren, und sie sollten auch nicht die Beziehungen zwischen Mann und Frau codieren.

Wenn diese Kategorisierungen greifen, entsteht für mich ein politisches Problem. D.h. ich muss insofern eine Art von ‚Genderaufklärung‘ betreiben, als dass ich deutlich mache, dass diese Kategorisierungen Unsinn sind.

Und ich muss zugleich alles daran setzen, dass Gleichstellung politisch umgesetzt werden kann. Gleichstellung ist für mich ein politisches Konzept, auch wenn die Frage nach einem ‚So-Sein‘ der verschiedenen Geschlechter unbeantwortet bleibt. Auch wenn man davon ausgeht, dass es Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt, wie immer sie auch zu bestimmen sein sollen, muss ich politisch darauf dringen, dass es

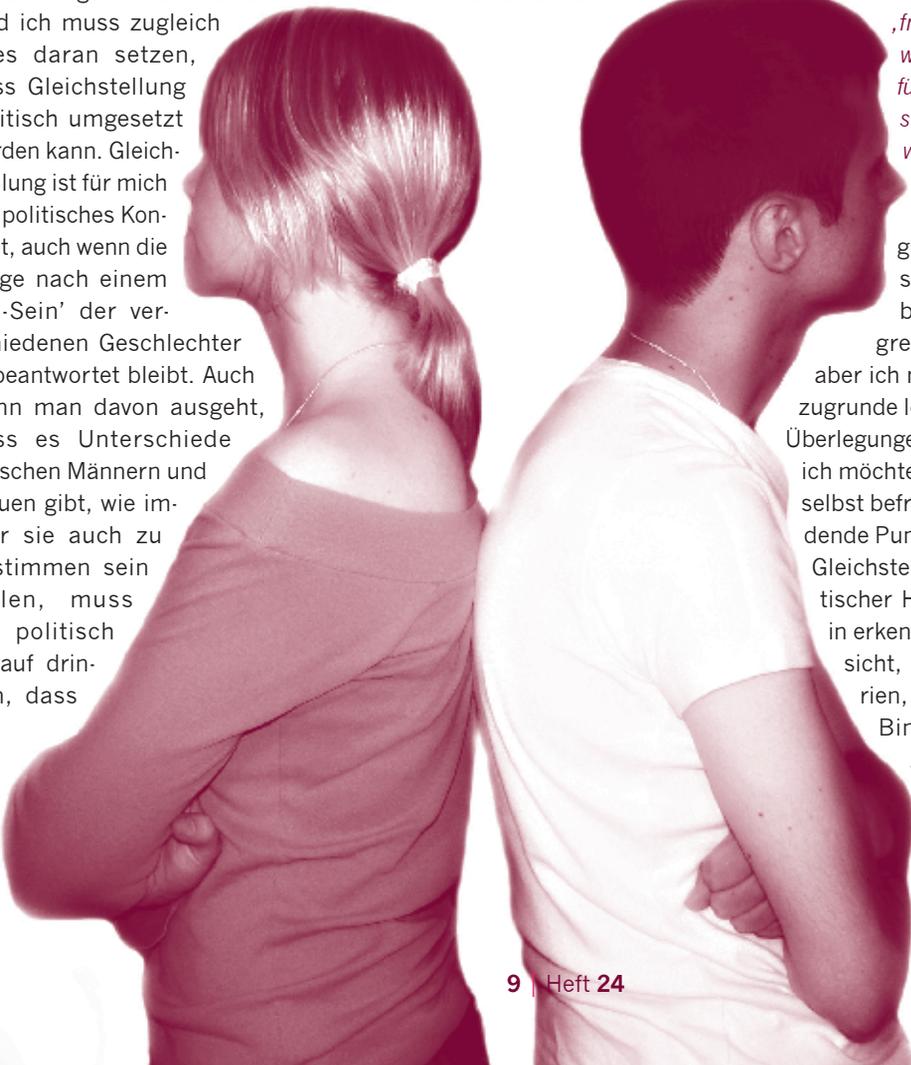
gleiche Chancen und insofern Gleichstellung gibt. Als Rektor einer Universität ist Gleichstellung für mich zuerst einmal ein politisches Problem. Und als politisches Problem muss man es auch fassen. Alle naturalisierenden Fragen, also auch eine Naturalisierung von Gender-Zuschreibungen, werden dann ebenfalls politische Fragen, wenn sie Gleichstellung verhindern. An diesem Ort ist auch der so genannte Genderbias anzusiedeln. Er hängt mit diesen Gendercodierungen und ihrer manchmal über 2000jährigen Geschichte, die auch immer eine Machtgeschichte war, zusammen. Man muss neben den institutionellen Maßnahmen auch die den Bias tragenden Denkstrukturen auflösen, in den Köpfen auflösen, in den Einflusspositionen auflösen und damit andere Karriere-

verläufe auch realisierbar erscheinen lassen. Und so lange dies nicht geschehen ist, bleibt Gleichstellung, im Sinne auch der Förderung von Frauen, ein politisches Problem hoher Dringlichkeit. Und zwar auch deswegen hoher Dringlichkeit, weil ich glaube, dass wir ein enormes Potential, ein enormes Kapital, nämlich die Begabungen der jungen Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen, nicht einfach brach liegen lassen können.

Aber ist das nicht weniger eine Frage der Unterscheidung zwischen den Geschlechtern als eine Machtfrage? Was ist zum Beispiel mit den traditionellen, heute in der Wissenschaft noch einflussreichen Männerbünden und der vorwiegend männlichen Professorenschaft? Bestätigt sich doch immer wieder, dass Frauen hier als ‚fremd‘ wahrgenommen werden und sich auch so fühlen. Greifen dann diese Kategorien nicht doch wieder?

Ja, die Kategorien greifen, auf einer bestimmten Ebene. Ich beobachte, dass sie greifen, dass sie wirken, aber ich möchte sie nicht selbst zugrunde legen für meine eigenen Überlegungen, darum geht es. Also, ich möchte mich aus der Struktur selbst befreien. Und der entscheidende Punkt für eine erfolgreiche Gleichstellung nicht nur in politischer Hinsicht, sondern auch in erkenntnistheoretischer Hinsicht, ist eben, diese Kategorien, ihren strukturierenden Binärismus nicht mehr zu benutzen. Und in die Machtgefüge hineinzugehen, das ist wiederum eine politische Aufgabe, die

→ Seite 10

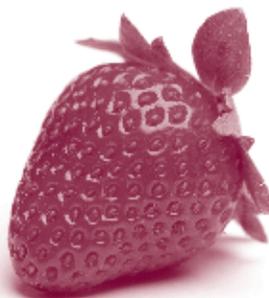


muss man je und je entscheiden, wie man damit umgeht und wo man den Einsatz wagt; dies ist im übrigen auch nicht einfach von oben zu verordnen, sondern das ist ein sehr komplizierter Prozess zwischen unten und oben. Es reicht auch nicht, wenn eine Frau in einen Zusammenhang hineingesetzt wird, der sonst von Männern dominiert ist, auch wenn es ein Anfang sein mag. Eine neue Interaktionsform ebenso wie andere Denkstrukturen müssen sich langsam ergeben. Eines der ganz interessanten Beispiele für diesen Prozess ist die Geschichtswissenschaft, die ja noch in den sechziger Jahren und auch noch in den siebziger Jahren ausschließlich von Männern dominiert war, mit ganz, ganz wenigen Ausnahmen. Das hat sich so grundlegend geändert, bundesweit, international, dass nun ganz andere Konzepte eine Rolle spielen, ganz andere Dinge diskutiert werden und dass m. E. gerade die neu berufenen Professorinnen mit neuen Konzepten angetreten sind – etwa bei der Implementierung von cultural studies in die Geschichtswissenschaft.

Sie als Kulturwissenschaftler können natürlich sagen: ich will in diesen Zuschreibungen nicht mehr denken. Aber was ist mit all denen, die sich nie mit diesen Fragen auseinandergesetzt haben? Explizit grenzt wohl heute kaum noch jemand Frauen aus, aber implizit werden sie dann doch anders beurteilt. Es ist bekannt und nachgewiesen, dass wissenschaftliche Arbeiten von Frauen kritischer gelesen und evaluiert werden, dass sie mehr und besser publizieren müssen, um überhaupt wahrgenommen zu werden. Und es sind überwiegend Männer, die bewerten, und die eben nicht wie in der von Ihnen geschilderten Weise über die Ordnung der Geschlechter aufgeklärt sind.

Da gebe ich Ihnen recht, aber das sehe ich wiederum als politische Aufgabe an. Da sind wir ganz einer Meinung. Ich meine nur, die meisten Zuschreibungen entstehen, weil das eigentliche Argument schon eine Struktur ist. Das Argument ist eine Struktur, insofern als das wir eine einfache Dichotomisierung zwischen Männern und Frauen vornehmen. Meine These ist, wie gesagt, dass wir aus diesen Strukturen heraus müssen. Wir müssen eine Vielfalt von Differenzen haben, nicht diese doch schlichten Zuschreibungen. Dies ist mein eigentliches politisches Ziel.

Um in diesen Strukturen zu denken, bedarf es der Aufklärung und Bildung. Dieses Wissen könnte auch durch Lehrveranstaltungen zu Gender-Themen vermittelt werden, beispielsweise im Rahmen einer Zusatzqualifikation. Studentinnen aus dem Beirat der Gleichstellungsbeauftragten haben Studierende verschiedener Fakultäten danach gefragt, ob sie an der Einführung eines so genannten Gender-Zertifikats interessiert seien. Erfreulicher Weise war das Interesse sehr groß. Eine fundierte Auseinandersetzung mit Genderthemen wird sehr gewünscht, häufig sogar die Einführung eines Gender-Studiengangs. Es gibt aber auch die gegenteilige Meinung, dass wir das alles nicht mehr brauchen, dass Genderforschung nichts Neues mehr zu bieten habe. Was denken Sie über die Einführung eines solchen Zertifikats?



Ich bin kein Freund des Ausdrucks ‚Zertifikat‘. Aber lassen wir den Ausdruck einmal dahin gestellt, sondern überlegen, worum es dabei eigentlich geht. Es geht darum, dass man es allen interessierten Studierenden möglich macht, Fragen zu berühren, die eine Genderdimension haben.

Das heißt solche Fragen, die die soziale Interaktion entschieden prägen. Soziale Interaktion in einem umfassenderen Sinne; ich gebe Ihnen zum Verständnis, was ich damit

meine, ein Beispiel: Am Ende des 18. Jahrhunderts entwickelt sich eine, wie ich glaube, neue Interaktionsform. Eine Interaktionsform, die in einer sehr starken Weise Subjekt und Co-Subjekt zusammen denkt.

Jemand, der spricht und jemand, der zuhört. Das Co-Subjekt ist für das Subjekt absolut notwendig, damit das Subjekt sprechen kann. Also eine Art wechselseitigem Weltzugang, der nur dadurch entsteht, dass zwei sich in einer sowohl symmetrischen als auch asymmetrischen Kommunikationssituation zusammenfinden.

Das ist von Anfang an sehr stark mit Gendermarkierungen besetzt gewesen. Es waren oft die Frauen, die als Co-Subjekt fungierten, und es waren die Männer, die als Subjekt schrieben. Schreiben – Hören usw. Das war eine relativ stabile Struktur, die dann von den Frauen selbst aufgebrochen worden ist, benutzt, transformiert und parodiert wurde. Es geht in diesem Beispiel



um grundlegende Fragen sozialer Interaktion, die immer einen Genderaspekt haben, die aber von der Struktur der Interaktion aus begriffen werden müssen. Ich möchte, dass die Studierenden nicht nur der Kulturwissenschaften, sondern auch insgesamt, solche Zusammenhänge sehen lernen.

Diese Fragen sind in keiner Weise abschließend geklärt oder überholt. Man muss auch nicht immer zu abgeschlossenen Aussagen kommen. Wir haben in den Kulturwissenschaften auch gar nicht die Aufgabe, immer nur abgeschlossenes Wissen zu produzieren, sondern wir haben genauso die Aufgabe, gesellschaftliche Diskussionszusammenhänge immer wieder neu aufleben zu lassen. Nur in solchen immer neuen Diskussionen formieren wir unser Nachdenken über uns als soziale Wesen. Genderforschung ist ein Teil dieses Prozesses und kann auch in diesem Sinne niemals abgeschlossen sein. Die Frage ist nur, und das ist die Frage der Or-

ganisation, ob man Genderaspekte so implementiert, dass sie selbstverständlich vorkommen oder ob man eine separate Genderforschung macht. Darüber kann man sich streiten. Ich bin in dieser Frage unentschieden. Da wir das bisher hier nicht versucht haben, wäre es spannend zu sehen, ob wir ein solches Curriculum entwickeln können und ob es produktiv umzusetzen ist. Und dann mag man einen Abschlussbrief bekommen, ähnlich wie bei den Bachelor-, Master Auflistungen der Lehrveranstaltungen; wenn Sie das dann Zertifikat nennen möchten, meinetwegen! Ich bin eigentlich nur gegen die Idee, dass man irgendetwas abgeschlossen hat. Ich möchte im Gegenteil, dass man Fragestellungen aufrecht erhält und sie als Beobachtungshinsichten nutzt; es geht oft um so fundamentale Geschichten, dass wir diese Ebene unbedingt den Studierenden beibringen müssen, weil wir ja nicht nur ein schmalspuriges Studium anbieten wollen, sondern wir wollen Fachleute, die zugleich auch als gesellschaftliche Wesen ihren Platz in dieser Gesellschaft

einnehmen. Und das bedeutet, dass sie mehr können müssen als nur in engerem Sinne ihr Fachgebiet zu beherrschen. Sie müssen zumindest eine Idee davon bekommen, dass sie als soziale Wesen immer in einer Art Trivialitätsfalle stecken, d. h. wie wir alle dazu neigen, mitunter vollkommen unterkomplex über gesellschaftlich relevante Fragen zu sprechen, das es sich aber lohnt, den Grad an Komplexität zu erhöhen. Wir werden in einem solchen Studium keine Kenntnisse über ‚Gender‘-Zuschreibungen von der Antike bis in die Gegenwart vermitteln können. Es geht eher darum, an einigen zentralen Begriffen deutlich zu machen, dass und wie das Soziale sich konstituiert, und hier gibt es auch immer eine Genderebene, die beobachtet werden kann und muss. Insofern ist das ein schönes Programm, es muss nur spannend und zugleich machbar umgesetzt werden.

→ Seite 12

Viele Studierende der Geistes- und Kulturwissenschaften werden später in Verbänden, Stiftungen, Entwicklungshilfeorganisationen, NGO's etc. tätig sein. Hier wird erwartet, dass sie Kenntnisse über Gendermainstreaming haben. Sie sollten Geschlechterverhältnisse analysieren und Privilegien bzw. Diskriminierungen in sozialen, historischen, ökonomischen und politischen Kontexten erkennen können. Vielleicht verbessert ein solches Gender-Zertifikat sogar die Chancen bei der Stellensuche.

So ein Zertifikat, das mag nützlich sein, das will ich gar nicht abstreiten. Aber mir wäre wichtig: Benachteiligung spürt man ja, nicht unbedingt sofort, aber irgendwann spürt man sie. Wir wollen, dass die Studierenden erkennen, wie das zustande kommt, dass sie Strukturen begreifen. Das ist der entscheidende Punkt, dass man das Verhalten interpretieren kann, dass man auch sehen kann, dass Verhaltensweisen in homologe Strukturen übertragbar sind, Ähnlichkeiten aufweisen, dass man also Beziehungen herstellen kann. Wissen und Strukturerkennung in kurzer Zeit zu vermitteln, das ist immer ein Kunststück. Und wenn ein Zertifikat wirklich die Stellenfindung verbessert, umso besser.

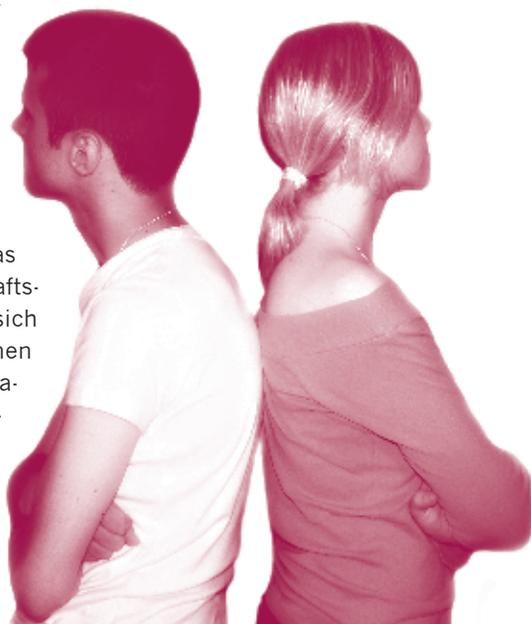
Herr Fohrmann, als Rektor dieser Universität haben Sie auch den Aufbau einer großen KiTa erheblich vorangebracht. Wir können davon ausgehen, dass wir in den nächsten zwei, drei Jahren für eine Reihe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität Kinderbetreuungsplätze in universitätseigenen Einrichtungen anbieten können. Was waren für Sie die Motive, dieses Thema so stark zu befördern?

Zunächst einmal möchte ich einschränken, dass ich das ja gar nicht so entscheidend vorangebracht habe, sondern dass da schon ganz viele Vorarbeiten auch des Gleichstellungsreferats geleistet wurden und dass das vorherige Rektorat ja schon manches angestoßen hatte. Ich habe eigentlich nur versucht, die Dinge etwas zu bündeln und die entsprechenden Personen zusammen zu bringen. Mehr musste ich gar nicht tun.

Ich befördere es deswegen nachdrücklich, weil ich es für eine Selbstverständlichkeit halte, dass man Menschen in einer bestimmten Lebensphase, da nämlich, wo sie Kinder bekommen, Männern wie Frauen, die Möglichkeit gibt, Kindererziehung und berufliche Qualifizierungsphase oder Berufsleben so zusammen zu bringen, dass es möglichst reibungslos geht. Das gilt für alle Gruppen; es gilt aber in besondere Weise für die Gruppen, die unter spezifischen Bedingungen arbeiten, die in den normalen Kindertagesstätten nicht abgebildet werden können. Das ist vor allem im Wissenschaftsbereich der Fall, da, wo sich junge Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler in Qualifizierungszusammenhängen bewegen und auf

befristeten Stellen sitzen. Wenn sie da zwei, drei Jahre aus ihrer wissenschaftlichen Laufbahn herausgehen, werden sie de facto große Nachteile haben, weil sie aus ihren Netzwerken herauskommen oder weil sie nicht schnell genug sind oder weil die Gruppen, in denen sie sind, ohne sie weiter arbeiten. Wir haben zudem immer noch diese Altersrestriktionen, die ich nicht besonders förderlich finde, wenngleich schon die großen Drittmittelorganisationen dazu übergegangen sind, die Kindererziehungsphasen wenigstens anzurechnen. Das ist schon ein erheblicher Fortschritt. Auch, dass manche Stiftungen nicht mehr vom absoluten Lebensalter, sondern von Karrierestufen ausgehen, ist begrüßenswert. Die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Wissenschaft, damit auch der Wunsch und die Möglichkeit, die kleinen Kinder in Kindertagesstätten gut aufgehoben zu sehen, ist für mich eine absolute Selbstverständlichkeit. Wir haben hier in Bonn einen Nachholbedarf und daher muss der KiTa-Bau jetzt weiter zügig umgesetzt werden. Für mich ist das eine ganz wichtige Angelegenheit. ■

Vielen Dank!



Überwacht und ausgebaut: das Maria von Linden-Programm

Im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes und der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat die Universität Bonn ihr Angebot an Fördermaßnahmen für Frauen in der Wissenschaft neu aufgelegt. Ziel des Maßnahmenkataloges ist es, qualifizierte und ambitionierte Frauen zum Verbleib an der Hochschule zu ermutigen und in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn zu unterstützen.

Der Schwerpunkt der Förderung wurde dort angesetzt, wo der Anteil von Frauen noch deutlich unterrepräsentiert ist. So besteht – wie auch in dem Interview mit dem Rektor deutlich wurde – generell noch besonderer Handlungsbedarf in der Qualifikationsphase nach der Promotion sowie während und nach der Habilitationszeit. Aber auch in bestimmten mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern müssen besondere Anstrengungen unternommen werden, um weiblichen Nachwuchs zu gewinnen und zu unterstützen.



Zur Erhöhung des Professorinnenanteils, der aktuell in Bonn bei 13 Prozent liegt, soll verstärkt nach Kandidatinnen gesucht werden. Da die

Vertretung einer Professur eine anerkannte Zusatzqualifikation ist, sollen die Dekaninnen und Dekane künftig darauf hinwirken, dass Maßnahmen ergriffen werden, hierfür eine Wissenschaftlerin zu gewinnen. Auch um die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Familie zu verbessern, wurden neue Maßnahmen geschaffen und die lang vorbereiteten Pläne für den Bau einer universitätseigenen Kindertagesstätte sind bald unter Dach und Fach gebracht.

→ Seite 14

Prof. Dr. Grazia von Linden

Die Fördermaßnahmen auf einen Blick:

Reisekostenzuschüsse

- Ab der Postdoc-Phase können Zuschüsse für Forschungsaufenthalte im In- und Ausland beantragt werden

Überbrückungsfinanzierung / Stipendien

- Für einige Monate können Zwischenfinanzierungen gewährt werden, wenn eine Anschlussfinanzierung über eine frei werdende Institutsstelle oder eine Drittmittelstelle gesichert ist
- Wissenschaftlerinnen, die für eine Professur qualifiziert sind, aber noch keinen Ruf erhalten haben und im Rahmen der gesetzlich festgelegten 12-Jahresregelung keine Stelle mehr innehaben, können sich um ein Jahresstipendium aus Universitätsmitteln bewerben

Unterstützung Postdoc-Phase

- Ausgerichtet an den Rahmenbedingungen der einzelnen Fakultäten werden aktuell spezifische Fördermöglichkeiten (z.B. Finanzierung einer halben Stelle für ein Jahr zur Einwerbung von Drittmitteln) entwickelt, um die Interessentinnen sich bewerben können.

Habilitationsförderung

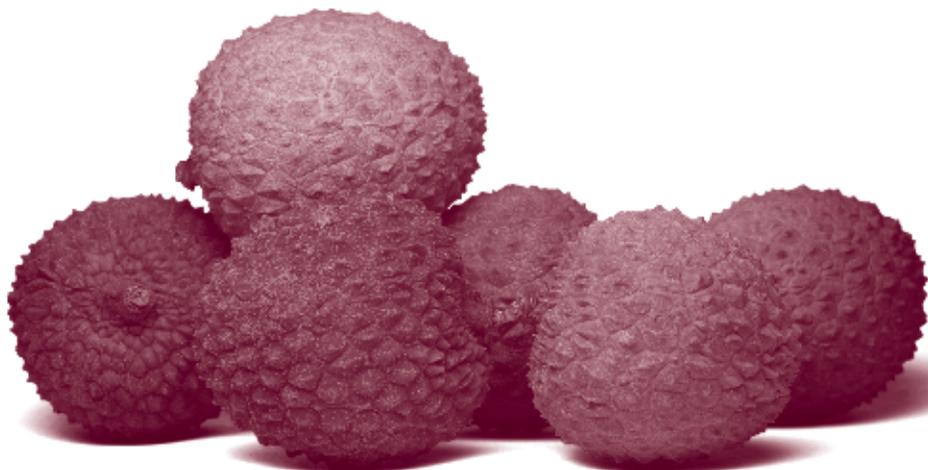
- Wissenschaftlerinnen können im fortgeschrittenen Stadium der Habilitation Personalmittel zur eigenen Entlastung z.B. für eine WHK, TA o.ä. beantragen

Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra

- Das MeTra-Programm richtet sich an Teilnehmerinnen aller Qualifikationsstufen von der Doktorandin bis zur Privatdozentinnen und Nachwuchsgruppenleiterin. Das Angebot besteht aus den Bausteinen Mentoring, Training und Networking. Jede Mentee erhält eine Mentorin oder einen Mentor, die/der sie in Fragen in der Karriereplanung individuell unterstützt und berät. Das Begleitprogramm bietet Trainingsseminare und Coachings, die sowohl auf die Stärkung der Eigenmotivation und Selbstorganisation als auch auf den Erwerb von Schlüsselqualifikationen zielen (Karriereplanung, Forschungsförderung und Drittmittelinwerbung, Führungskräfte-Training, Selbstmanagement, Berufungstraining etc.). Zusätzlich angebotene Netzworkebenende ermöglichen den Austausch und die Vernetzung der Mentees untereinander.

Vereinbarkeit Wissenschaft, Beruf und Familie

- Um Ausfallzeiten während der Mutterschutzfristen auszugleichen, können Vertretungen, insbesondere im Bereich der Lehre, finanziert werden. Wünschenswert ist, dass diese Vertretungen bevorzugt an Frauen vergeben werden.
- Professuren können bei Bedarf, zum Beispiel wegen familiärer Verpflichtungen, in Teilzeit besetzt werden
- Umfangreiches Angebot der Vermittlung von Kinderbetreuung durch das Uni-Servicebüro für Eltern



Kindertagesstätten – es geht zügig voran!

Unter der Trägerschaft des Studentenwerks Bonn wird im Sommer 2010 die erste Kindertagesstätte der Universität im Erdgeschoss des Newmanhauses, Adenauerallee 63, eröffnet werden.

In dieser zweigruppigen Einrichtung gibt es Plätze für bis zu 35 Kinder im Alter von 4 Monaten bis zur Einschulung. Die 11 Plätze für unter dreijährige Kinder (u3 Plätze) sind in dieser Einrichtung ausschließlich für Kinder von Universitätsangehörigen und nicht für Kinder von Studierenden, da es die ersten und bislang einzigen u3 Plätze sowohl für das wissenschaftliche Personal als auch das Personal aus Technik und Verwaltung der Universität sind. Die Plätze für über dreijährige Kinder können auch an Studierendenkinder vergeben werden. Da alle Plätze von der Stadt Bonn bezuschusst werden, muss der erste Wohnsitz der Kinder bzw. deren Eltern in der Stadt Bonn sein. Die KiTa hat eine Öffnungszeiten von wöchentlich 45 Stunden; die monatlich zu zahlenden Elternbeiträge sind einkommensabhängig.

In Planung ist eine zweite KiTa mit maximal fünf Gruppen (60 Plätze) in Bonn-Endenich, Auf dem Hügel. Es wird davon ausgegangen, dass dieser Neubau 2012 fertig sein wird.

Auch hier soll das Studentenwerk Träger sein, welches die Voraussetzung für eine öffentliche Bezuschussung und somit einkommensabhängige Elternbeiträge ist. Die 30 Plätze für u3 und die 30 Plätze für ü3 Kinder stehen allen Universitätsangehörigen, die Studierenden eingeschlossen, zur Verfügung.

Neben einer überlangen Öffnungszeiten von 52,5 Wochenstunden sind flexible Betreuungsgruppen sowohl für den Vor- als auch den Nachmittag geplant. Diese ermöglichen Kinderbetreuung bei Ausfall der Regelbetreuung, in Notfällen oder dann, wenn Betreuung nur manchmal stundenweise gewünscht wird. Diese Einrichtung soll auch einige Plätze für Kinder bereit halten, die nicht im Stadtgebiet Bonn, wohl aber in NRW wohnen.



Initiative „Genderzertifikat“

Die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung ist Teil des Aufgabenkatalogs der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Chancengleichheit und Themen wie ‚Geschlecht und Wissenschaft‘ sind eng miteinander verknüpft und wer sich für Gleichstellung an Hochschulen einsetzt, kann auf die theoretischen und empirischen Befunde der Geschlechterforschung nicht verzichten. Helfen diese doch, den Blick für vorhandene und mögliche Ungleichheiten oder ausgrenzende Strukturen in der Institution zu schärfen oder zu identifizieren, um dann Lösungskonzepte zu entwickeln und ggf. Handlungskorrekturen vorzuschlagen.

Die Berücksichtigung von Genderperspektiven ist seit langem selbstverständlicher Bestandteil von Forschungsfragen und in den letzten zwanzig Jahren haben sich an vielen deutschen Hochschulen Frauen- und Geschlechterstudien bzw. Genderstudies etabliert. So gibt es nach Erhebungen der ‚Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung‘ an der FU Berlin zur Zeit 113 Professuren mit einer Voll- oder Teil-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung an bundesdeutschen Universitäten sowie 32 universitäre Zentren, die sich den Frauen- und Geschlechterstudien widmen.¹

Die institutionalisierte Genderforschung ist an den Hochschulen unterschiedlich stark vertreten. Es fällt auf, dass es beispielsweise dort, wo schon zu Beginn der achtziger Jahre die ersten Zentren für Frauen- oder Geschlechterforschung gegründet wurden, auch die meisten Gender-Professuren gibt. So sind Gender Studies (sowohl was die Anzahl der Professuren als auch der universitären Zentren betrifft) im bundesweiten Vergleich an den Berliner Hochschulen am stärksten etabliert, gefolgt von den Einrichtungen an den Hamburger Hochschulen. In NRW führen derzeit die Ruhr-Universität Bochum mit sieben und die Universität Bielefeld mit fünf voll- oder anteilig denominierten Gender-Professuren.

Im Zuge der durch den Bologna-Prozess neu eingeführten BA- und MA-Studiengänge wurden in den letzten Jahren zunehmend auch Studienangebote im Bereich der Genderforschung entwickelt. Diese wurden zuletzt Ende 2007 am ‚Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung‘ der Philipps-Universität Marburg ermittelt.² Demnach gab es zu diesem Zeitpunkt bereits 12 Gender-Studiengänge in Deutschland; diese Zahl dürfte sich seitdem erhöht haben.

Eine Reihe von Gender Studies-Einrichtungen bieten keinen eigenständigen Bachelor- oder Master-(Teil-) Studiengang an, sondern ermöglichen den Erwerb eines Zertifikats für Genderforschung. Dieses kann im Sinne einer Zusatzqualifikation zusätzlich zu einem anderen regulären Studium erworben werden. Insgesamt bieten bisher ca. 10 Einrichtungen diese Möglichkeit an.



Auch an der Bonner Universität soll es demnächst ein solches Zertifikat, wie auch jenes für Internationale Kompetenz, als extra curriculares Angebot geben. Vermittelt werden Kenntnisse, Methoden und Arbeitstechniken, die zur Analyse von

Geschlechterverhältnissen, Diskriminierungen und Privilegien in sozialen, kulturellen und politischen Kontexten befähigen sollen. Das Lehrangebot schließt Vorlesungen und Seminare zur historischen Entwicklung des Feminismus, zu aktuellen Forschungen in den Gender Studies sowie Übungen zu unterschiedlichen Praxisbereichen ein. Studierende sollen das erworbene „Genderwissen“ in ihren späteren Berufsfeldern wie Bildungs- und Kultureinrichtungen, öffentlichen Verwaltungen, Politik, Medien und selbstverständlich auch in Wissenschaft und Forschung einbringen können.

¹ Vgl. hierzu www.zefg.fu-berlin.de/daten-sammlung/index.html.

Die Datenbank zu den Professuren wird derzeit grundlegend aktualisiert und soll Ende des Jahres vollständig überarbeitet sein.

² Vgl. hierzu www.uni-marburg.de/genderzukunft/studium/studienfuehrer-gender/zertifikat

Die Arbeitsstelle Theologische Genderforschung an der Katholisch-Theologischen Fakultät

Ein Interview mit Professorin Dr. Gisela Muschiol und Judith Kurth

Frau Professor Muschiol, Sie sind seit 2002 Inhaberin des Lehrstuhls für Mittlere und Neuere Kirchengeschichte an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Uni Bonn und seit 2004 zusätzlich Leiterin der dort angesiedelten Arbeitsstelle „Theologische Genderforschung“. Wie kam es zur Gründung dieser Arbeitsstelle, was sind ihre Aufgaben und worüber wird dort geforscht?

Die Gründung der Arbeitsstelle war am Anfang eine Verlustgeschichte und ist dann doch noch eine Erfolgsgeschichte geworden. Die Kollegin für Altes Testament und Theologische Frauenforschung, Irmtraud Fischer, nahm 2004 einen Ruf an die Universität Graz an. Das Land Nordrhein-Westfalen hat daraufhin diese Professur eingezogen, die Theologische Fakultät jedoch wollte den Schwerpunkt der Theologischen Frauenforschung bei-

halten. Deshalb entschloss sich die Fakultät, aus eigenen Mitteln eine Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung einzurichten und diese mit einem halben Lehrstuhldeputat auszustatten. Die Fakultät war bereit, Mittel zur Finanzierung einer halben Wissenschaftlichen Mitarbeiterin, einer Hilfskraft und für die Bibliothek zur Verfügung zu stellen. Die Leitung der Arbeitsstelle Theologische Genderforschung wurde mir aufgetragen, weil sie einem Teil meiner Forschungsinteressen entspricht.

Unser derzeitiger Forschungsschwerpunkt liegt auf historisch-theologischer Genderforschung, weil ich von Haus aus Historikerin bin. Zum einen ist mein Schwerpunktbereich die Geschichte des frühen und hohen Mittelalters; mein zweiter Forschungsschwerpunkt ist Katholizismusforschung, also Forschungen zum 20. Jahrhundert, genauer: Frauen im Katholizismus des 20. Jahrhunderts.

Einen weiteren Teil der Forschungen in der Arbeitsstelle bilden theoretische und hermeneutische Fragen, auch Diskussionen neuerer Ansätze in der Genderforschung im Allgemeinen. Gleichzeitig decken wir bibliothekarisch die gesamte Genderforschung in der Theologie ab.

Welche Themen werden aktuell von der theologischen Genderforschung bearbeitet und wie werden diese innerhalb des Faches und darüber hinaus rezipiert?

Die Themen sind so vielfältig wie die Theologie insgesamt. Es gibt einen breiten Schwerpunkt biblischer, also exegetischer Themen. Das beginnt damit, dass auch in der theologischen Genderforschung einzelne Kolleginnen und Kollegen an der „Bibel in gerechter Sprache“, einer geschlechterbewussten Übersetzung der gesamten Bibel, beteiligt waren. Ein weiterer Schwerpunkt der theologischen Genderforschung sind die moraltheologische und sozialethische Fragen. Es gibt mehrere Untersuchungen, die sich mit Fragen von Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft befassen. Gerechter Lohn ist zurzeit ein Thema, das von Sozialethikerinnen bearbeitet wird; Moraltheologinnen beschäftigen sich mit der Begründung sittlicher Urteile in geschlechterdifferenter Perspektive.

Systematische Themen sind weniger stark vertreten; in jedem Fall aber wird derzeit zu Fragen von Anthropologie und Geschlechterbewusstsein gearbeitet. In der Praktischen Theologie gibt es derzeit die meisten Studien. Hier werden Stellenwert und Bedeutung von Geschlecht in religiöser Sozialisation genauer analysiert, zum Beispiel in der Lebenslaufforschung, in der Frage des Umgangs mit Sakramenten

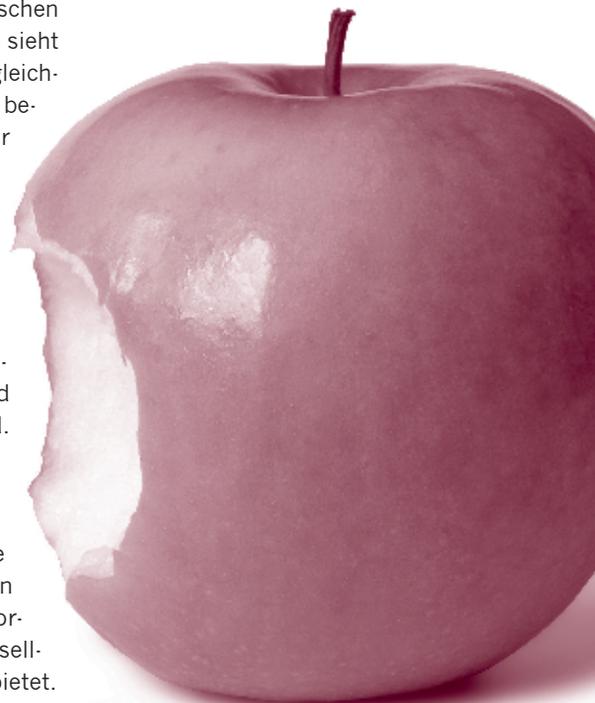
(z. B. der Beichte und ihres Stellenwerts im Rahmen einer historisch eher geschlechterunsensiblen Erziehung). Es geht um Geschlecht im Religionsunterricht, auch um Rollen von Frauen und Männern im Kirchenrecht oder in der Liturgie. Im Dezember gibt es beispielsweise eine große internationale Tagung in Trient, die sich mit Geschlechterrollen in der Liturgie beschäftigen wird.

Von der Genderforschung in der Theologie richten wir nun den Blick auf Genderforschung allgemein. Provokativ gefragt: Was soll Genderforschung eigentlich heute noch – häufig hört man, es sei alles erforscht, das Feld sei abgearbeitet und es gebe keine neuen Fragestellungen.

Im Gegenteil: Wir brauchen Frauenforschung und Genderforschung. Noch immer stößt man in vielen gesellschaftlichen Bezügen auf geschlechterabhängige Bewertungen, die ungerechte Systeme hervorbringen. Auch wenn z. B. die Gesetzgebung keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern macht, so sieht man am Beispiel der Lohnungleichheit, dass Frauen nach wie vor benachteiligt werden. Ein erster Grund für die dringende Notwendigkeit geschlechtersensibler Forschung: Wir leben in einer Gesellschaft, in der sich ganz offensichtlich Geschlechterrollen verändern; es gibt Väter, die sich als Hausmänner betätigen, während ihre Frauen berufstätig sind. Das entspricht nicht dem „normalen“ Bild. Solange sich diese Rollen verändern, brauchen wir eine begleitende Genderforschung, sozusagen eine pragmatische Genderforschung, die Begleitung zu gesellschaftlichen Veränderungen bietet.

Ein zweiter Grund: Wir brauchen eine Genderforschung, die weit über pragmatische Fragen hinausgeht; eine Genderforschung, die theoretisch reflektiert, was Geschlechterrollen für unsere Gesellschaft, für unsere politischen Verhältnisse, für unseren Zugang zu Technik und Naturwissenschaft, für unser menschliches Zusammenleben überhaupt bedeuten. Wir brauchen in jedem Fall eine grundlegende Genderforschung, die nach Geschlecht als Kategorie fragt, so, wie wir z. B. in den historischen Wissenschaften selbstverständlich nach sozialen Klassen als Kategorie gefragt haben, nach Sozialfunktionen. Von der typischen Kategorisierung beispielsweise der Sozialgeschichte oder der Literaturwissenschaft „Rasse, Klasse, Geschlecht“ haben wir immer nur „Rasse“ und „Klasse“ bearbeitet.

Geschlecht als Kategorie wissenschaftlichen Erkennens ist lange Jahre ausgefallen und erst in den letzten Jahrzehnten ein Thema geworden.



Genauso, wie andere Kategorien weiterhin ihre Berechtigung haben, muss auch die Kategorie Geschlecht in der Forschung erhalten bleiben. Wir sind nun mal eine geschlechterdifferente Gesellschaft – und es gibt noch eine Fülle von Themen, die unbearbeitet sind – auch eine Fülle von Bewusstseinsarbeit.

Frau Kurth, Sie sind wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitsstelle ‚Theologische Genderforschung‘. Was sind Ihre Aufgaben und die Schwerpunkte Ihrer Arbeit?

Ich beantworte erstmal den zweiten Teil der Frage. Meine Schwerpunkte sind die Katholische Frauenbewegung zu Beginn des 20. Jahrhunderts und die Geschichte der ersten und zweiten Frauenbewegung. Zu meinen Aufgaben gehört natürlich auch die Durchführung von Seminaren. In alle historischen Themen fließt der Aspekt „Gender“ in die Arbeit mit den Studierenden ein. Auch die Aktualisierung der Bibliothek in Hinblick auf Neuerscheinungen zur Genderthematik gehört zu meinen Aufgaben, und zwar für die vier Bereiche der Theologie, also für die Systematische, Praktische, Biblische und Historische Theologie sowie in Bezug auf hermeneutische Fragen zum Thema Gender.



Katholische Frauenbewegung zu Beginn des 20. Jahrhunderts, wer waren denn da die Akteurinnen?

Clara Trimborn, Emilie Hofmann, Minna Bachem-Sieger – es gibt interessanterweise eine ganze Reihe von Frauen aus dem Rheinland, die 1903 den Katholischen Deutschen Frauenbund ganz bewusst als katholischen Teil der Frauenbewegung gründen, zum Teil auch aktiv sind in der Stimmrechtsbewegung.

Was meinen Sie, Frau Kurth, was die Studierenden oder auch junge Nachwuchswissenschaftlerinnen an Genderforschung interessiert?

Die Frage ist weniger, was an Einzelthemen interessiert, sondern mehr, ob es überhaupt ein Interesse an Genderfragen gibt. Das Spektrum reicht von sehr großem Interesse, intensiver Auseinandersetzung bis zu völliger Ignoranz dem Thema gegenüber. Es gibt inzwischen durchaus auch Männer, die begriffen haben, das Gender als wissenschaftliche Kategorie auch sie betrifft. Häufig geht es noch immer um Grundsatzfragen. Wir diskutieren in der Arbeitsstelle oft darüber, dass häufig die eigene Biographie zur Beschäftigung mit Genderfragen führt – oder auch, dass sich diese gar nicht erst stellen. Gender als wissenschaftliche Kategorie zu erfassen, ist auch eine Frage der Reflexion eigener Wege und erlebter Hürden.

Wie ist denn eigentlich der Frauenanteil unter den Studierenden in der Katholischen Theologie?

Als die Lehramtsausbildung noch in Bonn war, studierten noch knapp 50 Prozent Frauen in der Katholischen Theologie. Seitdem nur Diplom oder Magister theologiae als Abschlüsse studiert werden können, sind es weniger geworden. Das wird sich mit dem Wiederbeginn der Lehramtsausbildung noch einmal verändern.

Frau Muschiol, gibt es denn heute noch Barrieren für Studentinnen in der Katholischen Theologie?

Unter meiner Anleitung hat im vergangenen Jahr jemand eine Arbeit über die Geschichte der Frauen an unserer Fakultät geschrieben. Es war sehr spannend, in der Geschichte der Fakultät zu entdecken, wie einzelne Frauen einfach mit dem Studium begonnen haben, ohne Studienordnungen o. ä. – denn die sahen ja ursprünglich nur das Studium von Priesteramtskandidaten vor. Rahmenbedingungen für das Studium von Frauen – und Laien allgemein – werden erst im Nachhinein geschaffen, nachdem es schon etliche Studienfälle gibt. Auch die Zulassung von Laien, damit eben Männern und Frauen, zur Promotion oder gar Habilitation war ein intensiv diskutiertes Thema der 60er und 70er Jahre des 20. Jahrhunderts, sowohl in Bonn als auch an anderen Fakultäten der Bundesrepublik. Heute gibt es selbstverständlich keinerlei Einschränkungen mehr für Studentinnen im Studium der Katholischen Theologie.

Frau Muschiol, an Ihrem Lehrstuhl arbeiten Sie an einem DFG-Projekt zum Thema „Fromme Verspätung? Katholikinnen, Protestantinnen und Jüdinnen zwischen neuer Frauenbewegung, gesellschaftlichen Wandel und religiöser Bindung“. Würden Sie etwas über dieses Projekt verraten?

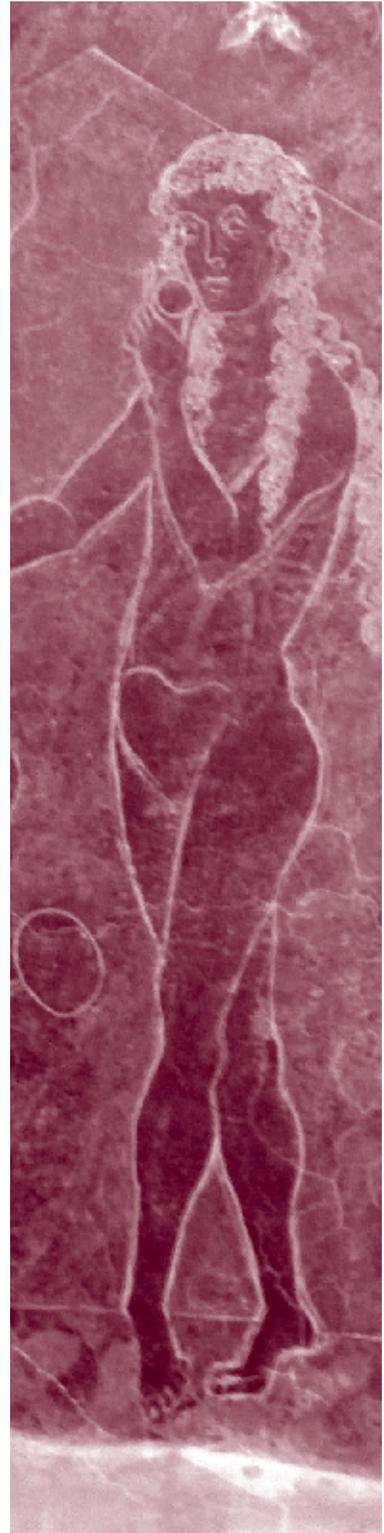
Das Projekt ist in Zusammenarbeit mit einer jüdischen Kollegin entstanden. Es ist verknüpft mit der zentralen Frage, ob es Antagonismen zwischen religiös gebundenen Frauen und der zweiten Frauenbewegung gibt. Insgesamt wird Religion als Kategorie in der neueren Forschung zur Frauenbewegung ja kaum wahrgenommen. Wir fragen nun: Gibt es bestimmte Themen in der zweiten Frauenbewegung, die bei religiös gebundenen Frauen dazu führen, sich der Frauenbewegung nicht anzuschließen? Einer der Hauptkonflikte war ja die Diskussion um § 218. Schreckt diese Diskussion religiös Frauen von der Frauenbewegung ab oder gibt es ganz eigene Lebensfelder, in denen sich religiös gebundene Frauen emanzipieren oder sogar manchmal der Frauenbewegung voraus sind? Kann man von „Frommer Verspätung“ sprechen oder nicht?

Wir leiten das Projekt zu zweit, eine protestantische Kollegin von der Uni Bochum und ich. Im Projekt arbeiten drei Mitarbeiterinnen, eine katholische, eine jüdische und noch eine protestantische Kollegin. Wir führen z. Zt. Interviews mit zwei Gruppen von Frauen: zum einen mit Funktionärinnen aus dem religiösen Milieu, Frauen, die zwischen 1965 und 1980 Funktionen in Verbänden, Arbeitsstellen usw. inne hatten. Zum zweiten interviewen wir sogenannte Basisfrauen.

Die Frage, wie bestimmte Prozesse wahrgenommen werden, gegen welche Aspekte der Emanzipation die Frauen sich wehren und wo religiös gebundene Frauen vielleicht der Diskussion voraus sind – das interessiert uns. Ein Feld, in dem ich behaupten würde, dass religiös gebundene Frauen erheblich weiter waren als andere frauenbewegte Zeitgenossinnen ist die internationale Arbeit. Zum Beispiel die Anti-Apartheitsbewegung oder die Aktion „Kauft keine Früchte in Südafrika“, das hat seine Wurzeln in der evangelischen Frauenbewegung und das kommt von dort in die Frauenbewegung der Bundesrepublik hinein.

Traditionellerweise gibt es auch internationale Verbände sowohl bei den Protestantinnen als auch bei den Katholikinnen und natürlich gerade bei den Jüdinnen; insbesondere die deutschen Jüdinnen sind sehr stark davon geprägt, Unterstützung durch Jüdinnen aus den USA zu erhalten. Und die Katholikinnen verstehen sich von allein als Teil einer Weltkirche, viele Verbände, die es in Deutschland gibt, gibt es weltkirchlich auch. Bei den Protestantinnen ist es ähnlich. Da sind gerade die 50er Jahre die große Zeit der innerprotestantischen Ökumene. Alles läuft über den Ökumenischen Rat in Genf, es gibt eine internationale Perspektive gerade auch bei den Frauen, die dort engagiert sind – und diese Perspektive bewirkt gleichzeitig eine sehr frühe Rezeption bestimmter emanzipativer Ideen in den religiös Frauenverbänden.

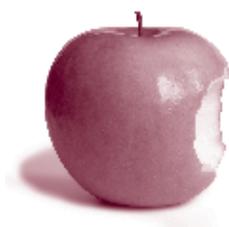
→ Seite 22





Das Projekt ist außerordentlich spannend, wir sind noch mittendrin, die Mitarbeiterinnen führen noch Interviews. Diese werden bereits ausgewertet, wir werden im November eine Zwischentagung haben und Ende 2010 soll eine Publikation vorliegen. Was uns einerseits interessiert, ist dieses Verhältnis Frauenbewegung und religiöse Bindung? Es gibt aber auch ein zweites Interesse im Projekt – und das kommt aus der Zusammenarbeit mit der jüdischen Kollegin in Berlin und der jüdischen Mitarbeiterin hier in Bonn: Wie sind eigentlich religiös gebundene Frauen mit der Geschichte des Holocaust umgegangen? Welches Bewusstsein für eine notwendige Aufarbeitung des

Themas in der Gesellschaft entwickelte sich – und wie früh oder wie spät geschah das?



Diese Frage steht ja in einem Kontext gesellschaftlicher Diskussionen der 60er Jahre: Wie ist die „Linke“, die APO, beispielsweise mit Palästina und Israel umgegangen? Es gibt eine intensive Forschungsdiskussion darüber, wie in den Sechzigern eine antiisraelische bzw. eine bestimmte pro-palästinensische Haltung einen durchaus verschleierte oder indirekten Antisemitismus hervorgerufen hat. Einen solchen Weg gehen viele protestantische und katholische Frauen in Deutschland nicht mit, weil sie über christlich-jüdischen Gesellschaften ein anderes Bewusstsein entwickelten. Auch die feministische Theologie diskutiert schon früh über verkappte Antisemitismen in ihren Fragestellungen – m. E. deutlich früher als in anderen Bereichen der Frauenbewegung. Es erweist sich inzwischen, dass es in vielen Fragen wohl keine „Fromme Verspätung“ gibt. Ich kann das allerdings noch nicht abschließend sagen, wir sind – wie gesagt – noch mittendrin in einem außerordentlich spannenden Projekt.

Längst überfällig oder überholt? Studierende zu Gender-Studien

Vor dem Hintergrund der Überlegung, ein Gender-Zertifikat für Studierende einzuführen, haben im letzten Sommersemester zwei Studentinnen aus dem Beirat der Gleichstellungsbeauftragten eine kleine Umfrage unter Kommilitoninnen und Kommilitonen durchgeführt. Sie wollten herausfinden, ob und warum sich Studierende für Gender-Themen interessieren, ob sie bereits Veranstaltungen mit einer solchen Thematik besucht haben und ob sie das Angebot einer Zusatzqualifikation begrüßen würden – oder nicht. Die Befragten sind sowohl Studierende der Philosophischen Fakultät (Politikwissenschaften, Geschichte, Philosophie, Germanistik, Asienwissenschaften, Archäologie und Deutsch-Französische Studien) als auch Studierende der Juristischen Fakultät.

Ca. 70 Prozent der Teilnehmenden halten die Auseinandersetzung mit Gender-Themen während des Studiums für wichtig (davon ca. 60 Prozent Frauen, 40 Prozent Männer). Auffällig dabei ist, dass die Mehrheit der Befürworter/innen Studierende kulturwissenschaftlicher Fächer sind, während fast alle der befragten männlichen Jurastudierenden die Auseinandersetzung mit Gender-Themen für „unwichtig“ oder „überflüssig“ halten. Die Mehrheit aber, nämlich 63 Prozent aller Befragten, würden die Möglichkeit während des Studiums ein Genderzertifikat erwerben oder sogar Gender-Studies als Fach studieren zu können begrüßen.

Folgende Begründungen wurden angegeben:

- Geschlechter-Studien sind Teil der Vielfalt des Studiums und an der Uni Bonn „längst überfällig“
- Kenntnisse der Geschichte der Frauenbewegung und des Feminismus gehören zum Basiswissen
- „Gender-Thema“ ist ein Querschnitts-Thema und „immer aktuell“
- Vermittlung von Genderwissen ist wichtig für die persönliche Bewusstseins- und Identitätsbildung
- Beschäftigung mit Genderfragen sensibilisiert für das Erkennen von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts (z.B. Karrierechancen, Lohnungleichheit)
- Genderwissen ist eine der Voraussetzungen für Kritikfähigkeit
- Analyse von Gender- und Geschlechterthemen ist notwendig, um Ungerechtigkeiten bekämpfen zu können
- Auseinandersetzung mit Genderthemen vermittelt Sozialkompetenz
- Genderkompetenz ist in allen gesellschaftlichen Bereichen gefragt und eröffnet den Zugang zu vielen Berufsfeldern



Fragen an die Literatur- und Medienwissenschaftlerin Dr. Brigitte Weingart

Welchen Einfluss haben die feministische Forschung bzw. Frauen- und Genderforschung und die unterschiedlichen Genderdebatten auf die Entwicklung der Wissenschaft gehabt? Oder ist die Genderforschung selbst nur ein Teilbereich der Wissenschaft?

In den Literatur- und Kulturwissenschaften hat sich die Genderforschung nie auf eine Erweiterung des Gegenstandsbereichs beschränkt, sondern auch auf die Methoden ausgewirkt – und damit auf den Wissenschaftsbegriff der jeweiligen Disziplinen.¹ Die Revision einer ‚männlichen‘ Literaturgeschichtsschreibung zum Beispiel hat die Diskussion über Kanonisierung um neue Konzepte bereichert, die dann wieder für Themen wie Postkolonialismus fruchtbar gemacht wurden etc. Von den intensiven Debatten, die seit den 1970er Jahren in den Gender Studies geführt wurden, gehen nach wie vor theoretische Im-

pulse aus, die sich nicht auf Frauen- (und Männer-)Fragen reduzieren lassen. Anhand von Geschlechterdifferenzen hat man gezeigt, dass angeblich natürliche Unterschiede auf kulturellen Zuschreibungen beruhen, die dann als solche ‚naturalisiert‘ werden – und damit eine Erschütterung der für unsere gesamte Gesellschaft fundamentalen Natur/Kultur-Unterscheidung ausgelöst, von der man sich zum Glück auch bis heute nicht erholt hat, und dies nicht nur in der Wissenschaft. Sich – zum Beispiel in der Politik – darauf zu beziehen, dass irgendetwas ‚natürlich‘ ist (etwa der ‚Fortpflanzungstrieb‘), steht deshalb heutzutage nicht sehr hoch im Kurs.

Die Aufmerksamkeit dafür, dass Machtprozesse in Texten nicht nur dargestellt werden, sondern diese an der Konstruktion von (Geschlechts-) Identitäten und damit auch an Ausschlüssen und Verwerfungen maßgeblich beteiligt sind, hat massive Auswirkungen auf das wissenschaftliche Selbstverständ-

nis. Die Aufforderung zur Selbstreflexion (wer spricht hier, wie, zu wem?) hat nicht nur alternative Schreibweisen provoziert, sondern auch kritische Perspektiven auf den akademischen Betrieb begünstigt – ein Mikrokosmos, in dem sich manche Probleme beobachten lassen, die auch andere gesellschaftliche Bereiche betreffen.

Die Genderforschung, die aus politischen Emanzipationsbewegungen und dem Feminismus hervorgegangen ist, liefert ein gutes Beispiel dafür, dass gesellschaftliches Engagement der wissenschaftlichen Brillanz (heute wohl eher: Exzellenz) nicht im Weg steht – im Gegenteil. Das mag man für eine Selbstverständlichkeit halten, an die aber vor dem Hintergrund einer nach wie vor idealisierten Vorstellung ‚objektiver‘ Wissenschaft – auch so ein Konzept, an dem sich die Gender Studies zu schaffen gemacht haben – gelegentlich erinnert werden darf. Das heißt nicht, dass es sich die Genderforschung im Subjek-

tiven bequem gemacht hätte (auch wenn es aus einer feministischen Perspektive zeitweise sinnvoll war, das Private als Politisches in den Blick zu rücken). Die Genderdebatten seit den 1970er Jahren erweisen sich vielmehr als Schauplatz, an dem das Verhältnis von politischem Selbstvertretungsanspruch und theoretischer Reflexion ständig neu austariert wird. Nach dem Niveau etwa der Debatten zwischen Feministinnen, die das Frauensein als gemeinsamen politischen Nenner ‚essentialisierten‘, und den KritikerInnen einer solchen Identitätspolitik muss man andernorts in den Kulturwissenschaften erst einmal suchen. Als folgenreicher Versuch, diese Situation produktiv zu machen, kann das Konzept des „strategischen Essentialismus“ gelten: Obwohl man um die Problematik und theoretische Unhaltbarkeit von Identitätszuschreibungen wie ‚weiblich‘, ‚männlich‘, ‚transsexuell‘ ebenso wie zum Beispiel ‚Afrodeutscher‘ weiß, die alle anderen Unterschiede einebnen, ist es unter bestimmten politischen Bedingungen sinnvoll, sich skrupellos auf eine solche Identität zu beziehen, um bestimmten Interessen kollektiv durchzusetzen.

Aber bevor ich die Karriere der Genderforschung in den Kulturwissenschaften zur Erfolgsgeschichte verkläre (und mit Bezug auf den 2. Teil der Frage): Dass sie sich institutionell als Teildisziplin etabliert haben – etwa in Form eigener Studiengänge oder Lehrstühle –, hat auch zu einer Einhegung und Domestizierung der Genderstudien beigetragen. So können dann die ProfessorInnen mit Blick auf Genderfragen auf die Kollegin (seltener: den Kollegen)

verweisen, die/der „für diese Dinge zuständig ist“ – und sie in der eigenen Arbeit und Stellenpolitik umso beherzter außen vor lassen. Allerdings scheint diese Situation derzeit alternativenlos, denn die Institutionalisierung aufzugeben, ist ein zu großes Risiko, weil man sich nicht darauf verlassen kann, dass Genderperspektiven bereits in *sämtliche* Forschungsbereiche Eingang gefunden haben (obwohl ich gerade in den Kulturwissenschaften kaum ein Thema wüsste, für das Gender keine Rolle spielt).



Was sind die aktuellen Leitthemen der Geschlechterforschung? Welche Fragen ergeben sich daraus für Ihre Disziplin bzw. wie wird die Kategorie Gender in Ihre Disziplin einbezogen?

Mein Eindruck ist, dass die kulturwissenschaftliche Genderdiskussion immer noch stark von der Kritik an identitätspolitischen Ansätzen geprägt ist, die seit den 1980er Jahren (besonders prominent etwa von Judith Butler) formuliert wurden. Mit der Einsicht in den performativen Charakter von Gender-Zuschreibungen hat sich die Kategorie der Geschlechtsidentität verkompliziert. Die Kritik seitens der Queer Studies wiederum machte darauf aufmerksam, dass selbst die Auf-

fassung von Gender als einem Konstrukt noch auf der binären Unterscheidung von männlich vs. weiblich beruht – eine Unterscheidung, die nicht zuletzt von Homosexualität und Transgender durchkreuzt wird. Während an der ‚Theoriefront‘ weiterhin an dieser Verflüssigung von Genderkategorien gearbeitet wird, hat die literatur- und medienwissenschaftliche Forschung derzeit durchaus noch damit zu tun, ihre historischen und aktuellen Gegenstände entsprechend zu perspektivieren und die Konstruktion von Genderrollen mit Fragen der Autorschaft, Rezeption und textueller bzw. medialer Darstellung zu verknüpfen. Nicht zuletzt haben die Befunde der Genderforschung gerade in den letzten Jahren auch den Blick für Konstruktionen von Männlichkeit geschärft.

Den Übergang von der feministischen Theorie zur kulturwissenschaftlichen Genderforschung kann man gut in der Medienwissenschaft beobachten, die ja – erst recht in der geistes-, nicht kommunikationswissenschaftlichen Ausrichtung – viel jünger ist als die Textphilologien. Ihre Institutionalisierung an deutschen Unis (mitunter als Filmwissenschaft an den literaturwissenschaftlichen Seminaren) verlief teilweise parallel zu den Emanzipationsbewegungen der 70er Jahre; schon 1974 wurde zum Beispiel die Zeitschrift mit dem bezeichnenden Titel *Frauen und Film* gegründet, und 1975 hat Laura Mulvey einen kanonischen Text veröffentlicht, der das „visuelle Vergnügen“ am klassischen Spielfilm auf Blickverhältnisse zurückführt, die auf der Rollenverteilung ‚männliches Sehen vs. weibliches Gesehenwerden‘ beruhen. In den 1980er und 1990er Jahren hat sich dann die Aufmerksamkeit für die perfor-

mative Dimension von Geschlechtsidentität auf Praktiken der Gender-Parodie und des Drag gerichtet, was sich unter anderem in einer bis heute florierenden ‚Madonnaistik‘ niedergeschlagen hat. Derzeit lässt sich in den „Gender Media Studies“ ein zunehmendes Interesse an dem Zusammenhang von Medialität und Biopolitik beobachten, wenn etwa nach den Auswirkungen von Körperbildern, wie sie durch die Visualisierungstechniken der Life Sciences in Umlauf gebracht werden, auf unsere Selbstentwürfe gefragt wird (woraus wiederum auch interdisziplinäre Kooperationen hervorgehen). Man könnte natürlich andere Beispiele nennen: ein weites Feld mit einer Bandbreite von Methoden, die rege diskutiert werden.

Ein Problem, das sich mir in meiner eigenen Forschung und Lehre stellt und das mit der skizzierten Entwicklung zu tun hat, betrifft die Kluft zwischen den feministischen Errungenschaften einerseits und der nach wie vor notwendigen Aufmerksamkeit für Geschlechterdifferenz andererseits. Das fängt mit meiner eigenen Verwendung von Genderzuschreibungen an. Je näher man thematisch an die Gegenwart rückt, desto heikler kommt es mir selbst vor, von der ‚Feminisierung‘ einer bestimmten Figur oder einer ‚Männerphantasie‘ zu sprechen. Denn die anhaltende Wirksamkeit der historischen Semantik dieser Begriffe mag zwar unbestritten sein – wenn man sie heute gebraucht, riskiert man aber natürlich immer auch, bestimmte Stereotypen fortzuschreiben. In die Luft gefuchtelte Anführungszeichen, um die Begriffe als Zitate zu markieren, helfen da nur wenig weiter ... Wie

so oft ist hier das Sprachproblem ein Symptom für eine gesellschaftliche Veränderung: Auch wenn ich keineswegs den Optimismus teile, Feminismus habe heutzutage (dank Selbstabschaffung) ausgedient – um die unterschwellige Wirksamkeit von Geschlechterdifferenzen aufzuspüren, bedarf es der weiteren Verfeinerung der begrifflichen und theoretischen Instrumente (und hier kommt der Literatur wie der mit ihr befassten Wissenschaft eine zentrale Rolle zu). Neben den außer Zweifel stehenden geschlechterpolitischen Errungenschaften gibt es einen Bereich kaum sagbarer feiner Unterschiede, die nicht zuletzt im wissenschaftlichen Alltag – von DozentInnen, ForscherInnen und garantiert auch von Studierenden – auf subtile Weise am Werk sind.

Inwieweit ist es Ihrer Meinung nach wichtig, dass sich bereits Studierende mit Fragen der Genderforschung auseinandersetzen? Wie sollte oder könnte Genderforschung in die Curricula integriert werden?

Die Auseinandersetzung mit Genderforschung im Studium halte ich für absolut wichtig – wobei die Frage, ob sich die Universität auch diesbezüglich dem gesellschaftlichen Standard anpassen muss, jedes Wissen als solches zu „zertifizieren“, nochmal gesondert zu diskutieren wäre. Wenn das Genderzertifikat weitere Anreize für den Ausbau des entsprechenden Lehrangebots und des intensiveren Studiums bietet, ist das natürlich zu begrüßen. Allerdings sollte man dabei die bereits beschriebene Gefahr im Auge behalten, dass solche Institutionalisierungen gewissermaßen als ‚Outsourcing‘ betrieben und Genderfragen in anderen Lehrveranstaltungen (weiterhin) vernachlässigt werden.

Eine Verankerung von Grundlagen-seminaren zur Gendertheorie im Curriculum halte ich für sehr sinnvoll, zumal sich die Einarbeitung in diese komplexen Themen nicht in einer Sitzung abhaken lässt. Wünschenswert wäre natürlich auch, dass sich ein solches Angebot nicht auf die kulturwissenschaftlichen Fächer beschränkt, denn eine übergreifende Gender-sensitive Forschungspolitik hätte ja nicht allein dafür zu sorgen, dass mehr Frauen angebliche Männerfächer studieren. In den Lebenswissenschaften zum Beispiel scheint die theoretische Beschäftigung mit den eigenen Vorannahmen, etwa die Natur/Kultur-Unterscheidung, häufig immer noch als Luxus zu gelten und/oder wird an Science Studies und Ethiklehrstühle delegiert. Dabei ist die Forschungspraxis hier unmittelbar an der Herstellung von Geschlechtsidentitäten und Körperauffassungen beteiligt. Idealerweise hätte sich eine solche Programmatik aber nicht auf Veranstaltungen zu beschränken, die als „Gender-Seminare“ etikettiert sind: In den Kulturwissenschaften ist die Reflexion auf Genderfragen letztlich für alle Fragestellungen zu veranschlagen – eine Einsicht, die allerdings voraussetzt, dass man sich intensiv mit dem Thema beschäftigt hat (was leider nicht für alle KollegInnen zutrifft – vielleicht sollte man einmal über ein Genderzertifikat für DozentInnen nachdenken ...).



Die Auseinandersetzung mit Genderaspekten in anderen Kontexten hat außerdem den Vorteil, dass man weniger offene Türen einrennt und nicht nur die bereits Bekehrten bzw. Interessierten erreicht (und das sind nach meiner Erfahrung vorwiegend Studentinnen, wobei es sich, ohne dass wir dies damit bezwecken wollten, positiv auf die Zahl männlicher Teilnehmer ausgewirkt hat, wenn die Veranstaltung im Team mit einem männlichen Kollegen unterrichtet wurde). Ich habe häufig festgestellt, dass Studierende, die wahrscheinlich kein reines Genderseminar besuchen würden, sich in einer Sitzung über feministische Filmtheorie oder über den Zusammenhang von Gender und Genre in der Pop-Literatur ziemlich ins Zeug gelegt haben; dasselbe gilt übrigens grosso modo für die Psychoanalyse. Aber auch dezidierte Genderveranstaltungen, in denen theoretische Abstraktionen neue Perspektiven auf Texte und Filme eröffnen und dadurch wieder einen sehr konkreten Bezug zum eigenen Leben herstellen, sind prädestiniert für intellektuelle Abenteuer – und zwar auf beiden Seiten des Seminarraums.



¹ „Kulturwissenschaften“ (im Plural) bezieht sich hier und im Folgenden weniger auf die so betitelte Einzeldisziplin, als auf den fächerübergreifenden Forschungszusammenhang, der sich von der traditionell auf Schrift- und Hochkultur zentrierten „Geisteswissenschaft“ u.a. durch einen erweiterten Kulturbegriff unterscheidet.



Brigitte Weingart ist Literatur- und Medienwissenschaftlerin am Institut für Germanistik, Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft der Universität Bonn. Vorher war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Kulturwissenschaftlichen Forschungkolleg „Medien und kulturelle Kommunikation“ (1999–2004). Ihre Dissertation „Ansteckende Wörter. Repräsentationen von AIDS“ erschien 2002 im Suhrkamp Verlag, Frankfurt/Main. Derzeit arbeitet sie an ihrer Habilitationsschrift über die Wissensgeschichte und Poetik der Faszination.



Die Inszenierung der Diva

von Björn Dornbusch

Wir Menschen haben zwei Arten, mit denen wir dem Besonderen häufig begegnen: mit Begehren oder Ablehnung – oft mit beidem zugleich. Opernbühnen bieten etwas Besonderes. Außergewöhnlich wird es, wenn die Diva das Parkett betritt. Sie ist die Vermittlerin zwischen zwei Scheinwelten: Der Virtualität des Musikdramas auf der einen und unserer „Realität“ auf der anderen Seite. So gut wir auch wissen, dass die klingende Tragödie wie die gesamte Kunst nur einen Blick auf unsere Wirklichkeit wirft, so sehr fühlen wir uns von ihr angezogen. Den Traum, diese anderen Ansichten auf uns selbst zu übertragen, verdrängen wir all zu oft. Wenn der Vorhang gefallen ist, scheint die Grenze zwischen den Welten neu gezogen. Aber die Diva, die das Theater verlässt, nimmt immer einen Teil von ihm mit. Sie ist nicht nur Sängerin, Schauspielerin oder Star. Sie ist die Verschmelzung all jener Bedürfnisse, die wir durch die Kunst artikuliert sehen. Jedoch ist die Diva noch mehr: Sie ist nicht nur ein Schwellenphänomen zwischen Künstlichkeit und Natürlichkeit, sie ist auch ein Mythos, der uns versichern soll, dass das kulturell Geschaffene immer schon Natur war. Hinzu kommt die andere Seite der Medaille: die Inszenierung



ist der Diva inhärent. Es ist ihre Natur, Künstlichkeit zu praktizieren.

Die Frage, was eine Diva tatsächlich ist, ist nicht abschließend zu beantworten, denn es ist keine Eigenschaft eines mythischen Zeichens, sich definieren zu lassen. Diese These soll nicht unbedingt eine grundsätzliche Sprachskepsis fordern, wohl aber betonen, dass viele Menschen sehr unterschiedliche Vorstellungen davon haben, was eine Diva ist. Diva, die Göttliche, war im 19. Jahrhundert der Begriff, der der Primadonna, also der ersten Sängerin, Sopranistin, im Theater zugezogen wurde, um ihre Leistung, ihre Erscheinung, ihre Einzigartigkeit zu adeln.

Adelig, göttlich erschien sie vielen aber nur auf der Bühne. Bei festlichen Anlässen am Hof kam es oft vor, dass die Gepriesene mit einem Band räumlich von den Damen der Aristokratie getrennt wurde. Die Diva wurde begehrt und gleichzeitig ausgegrenzt.

Zu Zeiten einer Maria Callas gab es dieses Band nicht mehr. Ihr standen alle Möglichkeiten des gesellschaftlichen Aufstiegs offen. Zwar hatten die Zeiten sich geändert, aber das Leid der Diva war geblieben. Sie konnte so hoch steigen, wie sie wollte. Aber mit großer Faszination, manchmal genüsslich, wurde ihr Absturz betrachtet. Es reichte nicht, ihr gespieltes Leid auf der Bühne zu sehen. Ihr Leben war ihre Bühne und somit musste auch das Drama allgegenwärtig sein.

Die Diva ist ein Mythos, und so sind auch all ihre, oft gegensätzlichen, Attribute Klischees. Viele Sängerinnen wehren sich gegen eben jene. Aber damit machen sie nur deutlich, dass diese Gedanken nach wie vor präsent sind. Eine Diva findet im Publikum oft den Spiegel ihrer Leistungen: Singt sie gut, erntet sie tosenden Beifall. Versagt sie, versagt man ihr den Zuspruch oder bekundet der Gefallenen sein Mitleid. Gleichzeitig aber findet eine Gesellschaft in ihren Mythen ihr Abbild, mindestens ein Zerrbild jedenfalls. Was die Diva uns vorführt, ist die Kulmination unserer Bedürfnisse. Sie lebt das vor, was wir uns ersehnen, was uns zumindest reizt, ohne dass wir es unbedingt ausleben könnten. Damit ist die Diva immer auch Inspiration für andere Künstler gewesen. Als Tosca etwa wurde sie zur Opernrolle. In zahlreichen literarischen Werken fand sie ihren Niederschlag. In Filmen wurde ihr Bild zum Leben erweckt und selbst Superstars wie die kontroverse Madonna bedienen sich des Bildrepertoires vergangener Diven. Ihr Diven-Pastiche wiederum inspirierte Annie Lennox. Viele Wissenschaftler zerlegten Madonnas *Starkörper* selbst. Und zu guter Letzt bliebe die Frage, ob Madonna eine Diva sei oder nicht. Kann eine Frau tragisch sein, die so erfolgreich und selbstbestimmt scheint, wie sie?

Die Frage der Selbstbestimmung ist eine Frage, der sich die Diva immer wieder stellen muss. Die Allüren und Launen gehören mit Sicherheit zu den typischen Klischees, die ihr immer wieder zugeschrieben werden. Aber ist sie mit der Artikulation ihrer Bedürfnisse schon autonom? Ist die Diva eine „Emanze“, könnte man fragen. Im Falle einer Maria Callas, deren Aufstieg und Fall immer auch durch die Männer an ihrer Seite beeinflusst wurde, ist diese Frage äußerst streitbar.

Die Diva erregt das Begehren. So hat sie einerseits Macht über den Betrachter. Andererseits macht sie sich dadurch zum Lustobjekt, ordnet sich dem (männlichen?) Blick unter. Dass die Diva nicht eine, sondern viele Rollen spielt, liegt nicht nur in ihrer Natur sondern in der der Oper. Dass dies auch für die Geschlechterrollen steht, ist verständlich. Wenn man Maria Callas als Tigerin bezeichnet und ihr den „Engel“ Renata Tebaldi entgegensetzt, darf man nicht vergessen, dass beide Frauen auch durchaus anders wahrgenommen werden konnten. Das Leid der Callas fand bereits Erwähnung.

Die Diva verkörpert ein Konglomerat von Klischees. Nichtsdestotrotz arbeitet sie gut mit ihnen. Ihre Inszenierung endet nicht auf der Bühne, sie beginnt dort erst. Dokumentationen, die mehr unterhalten als aufklären wollen und Biographien, die neben einer Lebensbeschreibung vor allem eines wollen, nämlich: verklären – das alles macht nicht den Anschein von Authentizität. Das soll nicht heißen, dass es hinter der Diva einen anderen Menschen zu entdecken gäbe. Diese Möglichkeit der Wahrnehmung ist oft gewollt aber selten erreicht. Und wie kommen wir nun von der Bühnenrolle und dem *Starkörper* zum Geschlecht? Ist die Diva das Weibliche in Person oder eher das Schreckgespenst des Feminismus? Künstlichkeit und Begehren für männliches Publikum und männliche Komponisten?

→ Seite 30



Wenn uns Wayne Koestenbaum das Identifikationspotential der Diva für die „Operntunte“ vorführt („Königin der Nacht – Oper, Homosexualität und Begehren“ Stuttgart 1996), schlägt er einen anderen Ton an. Künstlichkeit wird nicht mehr nur als etwas Falsches angesehen, sondern als Möglichkeit. Und genauso lässt sich auch mit Butlers These der Performativität von Geschlechtlichkeit umgehen („Das Unbehagen der Geschlechter“, Frankfurt a.M. 1991). Eben weil man bei der Diva weiß, dass sie inszeniert, ist sie nicht falsch. Und unser Begehren nach der Inszenierung spiegelt nur unser eigenes Selbstverständnis wieder. Uns selbst sind mehr Möglichkeiten des Selbstverständnisses von Geschlecht gegeben, als es Opernrollen gibt. Und doch scheinen wir nicht in der Lage, bei der Betrachtung unserer Selbst über die binäre Opposition männlich-weiblich hinausgehen zu können. Selbst die Bühne kennt mehr als Sopran und Bass. Und nicht jeder Tenor gleicht dem nächsten. In der Möglichkeit, die Performativität des Geschlechts in der Performance und im Leben überhaupt kenntlich zu machen, ist eine der wichtigsten Errungenschaften, oder zumindest Forderungen, der Gender Studies zu finden. Dabei aber sollten wir das Geschlecht gleich der Diva als Schwellenphänomen begreifen, als einen Mythos, der weder natürlich noch künstlich ist, sondern das Natürliche des Drangs zur Inszenierung und das Künstliche in der Vorstellung von Natur überhaupt miteinander verbindet.

Auch die Stimme der Diva, als Ansatzpunkt der Musikwissenschaft etwa, ist ein Schwellenphänomen in vielerlei Hinsicht. Sie scheint körperlich, also natürlich und ist doch hochartifizuell. Die Stimme wird umgeben vom Mythos der Unmittelbarkeit, ist aber niemals klar zu dekodieren. Ob die Sängerin tatsächlich jene Emotionen hat, die der Hörer empfindet, scheint zweifelhaft. Auch ist nie gegeben, dass sie die Intention des Komponisten teilt oder vermittelt. Das, wofür sie geliebt wird, die dramatische Darstellung mit ihrer rührenden, ungreifbaren, verletzlischen und durchdringenden Stimme, ist eben so ein Mythos, wie sie selbst. Und so wird der Mythos der Diva vielleicht auch immer weiter wirken, auch wenn ihre Stimme schon längst verklungen und nur noch auf einsamen Platten nachzuahnen ist.

■

Björn Dornbusch schrieb seine Magisterarbeit an der Universität Bonn mit dem Titel: „Die Inszenierung der Diva – Entstehung und Figuretionen eines Mythos“. Gegenwärtig promoviert er zu dieser Thematik an der Universität Bayreuth.



Das Forum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bonn

Das Forum Frauen- und Geschlechterforschung fördert den transdisziplinären Dialog über zentrale Fragestellungen und Forschungsgebiete der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Bonn. Die Räumlichkeiten befinden sich in der Franziskanerstrasse 4 im 1. Stock. Das Forum wird von Dr. Sabine Sielke, Professorin für Literatur und Kultur Nordamerikas und Direktorin des Nordamerikastudienprogramms an der Universität Bonn, geleitet. Tanja Scheiterbauer koordiniert seit August 2009 die verschiedenen Aufgabenfelder. Das Forum konzipiert Podiumsdiskussionen, Gastvorträge, Tagungen, Veröffentlichungen oder Forschungsprojekte, die darauf zielen, dem universitären wie außeruniversitären Publikum Themen aus dem Bereich der Genderforschung vorzustellen. Studierende und VertreterInnen aller Fachrichtungen und Disziplinen sind herzlich eingeladen, sich im Forum mit eigenen Projekten und Ideen zu engagieren.

Studierende, die sich in ihrer Magister-, Diplom-, Staatsexamens-, Bachelor- oder Masterarbeit mit Fragestellungen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung befasst haben, können sich für den *Gender Studies Prize* bewerben, der jedes Jahr vom Forum verliehen und aus Gleichstellungsmitteln der Universität finanziert wird. Diese Auszeichnung soll auch ein Anreiz für Studierende aller Fakultäten und Fachdisziplinen

sein, sich in ihren Abschlussarbeiten in verstärktem Maße mit Inhalten und Methoden der Women's bzw. Gender Studies auseinanderzusetzen.

In den Räumen des Forums wird aber nicht nur diskutiert, organisiert, vernetzt oder gefeiert. Beheimatet ist hier seit 2007 auch die *Paul and Vera Wagner Americas Collection* (kurz: *Wagner Collection*). Diese Sammlung, eine Schenkung des *Hypatia Trust* (Penzance, Cornwall), umfasst etwa 2000 Titel, von denen die meisten in unserer kleinen Bibliothek zugänglich sind. Darunter befinden sich feministische Klassiker wie bell hooks' *Ain't I a Woman* oder Kate Milletts *Sexual Politics*, aber auch „Raritäten“ wie Gail Drago und Ann Ruffs *Outlaws in Petticoats and Other Notorious Women*. Interessierte LeserInnen sind eingeladen, die Bibliothek dienstags oder donnerstags von 10–12 Uhr zu besuchen.

Wenn Sie mehr über das Forum Frauen- und Geschlechterforschung erfahren möchten, besuchen Sie doch unsere Website (www.ffg-uni-bonn.de) oder kommen Sie einfach direkt vorbei:

Forum Frauen- und Geschlechterforschung
Franziskanerstraße 4, 53113 Bonn
Tel. 0228 / 73-76 70
E-Mail: ffgf@uni-bonn.de



HochschulsekretärInnen auf dem Vormarsch

von Beate Ponatowski

Im September 2008 fand in Münster ein bundesweites ver.di-Seminar zu den Arbeits- und Einkommensbedingungen von HochschulsekretärInnen statt, an dem auch KollegInnen der Universität Bonn teilnahmen. Dieses Seminar gab den Anstoß zu der Idee, an der Universität Bonn und an anderen Universitäten ein Netzwerk HochschulsekretärInnen aufzubauen. Kurzerhand formulierten Frau Renate Koppe, zurzeit von der Sekretariatsarbeit freigestelltes Mitglied im Personalrat, und Frau Claudia Michalak, Mitarbeiterin des jetzigen Rektors Prof. Fohrmann, einen Aufruf im Informationsheft des Personalrats (November 2008), sich diesem Netzwerk anzuschließen. Wohl kaum eine/r hätte mit dieser gewaltigen Resonanz gerechnet, denn innerhalb kürzester Zeit haben bereits 90 HochschulsekretärInnen ihr Interesse bekundet und sich in den entsprechenden E-Mail-Verteiler aufnehmen lassen. Am 4. Mai 2009 wurde dann von Frau Heidrun Schröder, Sekretärin am Institut für Zoologie, das Netzwerk auf der jährlichen Personalversammlung vorgestellt. Hier ein Zitat aus ihrem Vortrag: „Heute ist eine Sekretärin mehr als eine Schreibkraft, die nach Diktat Briefe mit Durchschlag schreibt und Kaffee kocht. Kaffee kochen wir auch heute noch, aber außerdem werden Gelder in nicht unerheblicher Höhe und Personal selbständig verwaltet, nationale und internationale Veranstaltungen organisiert,

Fristen eingehalten, Präsentationen erstellt, Auskünfte verschiedenster Art erteilt, Homepages und Online-Vorlesungsverzeichnisse auf dem Laufenden gehalten. Wir beherrschen zum Teil mehrere Fremdsprachen und arbeiten mit den verschiedensten Computerprogrammen. Es hat sich viel getan im Sekretariat, leider nichts an der Vergütung.“

Mittlerweile hat sich die aktive Gruppe bereits viermal getroffen und verschiedene Arbeitsgruppen haben sich gebildet, die sich unterschiedlichen Aufgaben widmen. So wurde u. a. ein Flyer entworfen, um das Netzwerk bekannt zu machen, und die Arbeitsgruppe „Entgeltordnung“ entwickelt zurzeit einen Fragebogen zu den Tätigkeiten, die die HochschulsekretärInnen an unserer Universität leisten. Weitere Ziele sind die Entwicklung eines Internetportals zur Förderung des gegenseitigen Erfahrungsaustausches sowie der Kampf für ein gerechtes Entgelt, das den gewachsenen Anforderungen an die Sekretariate entspricht.

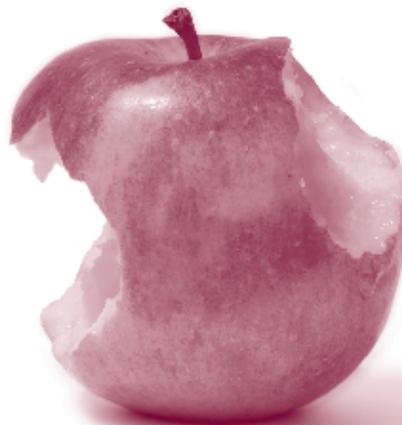
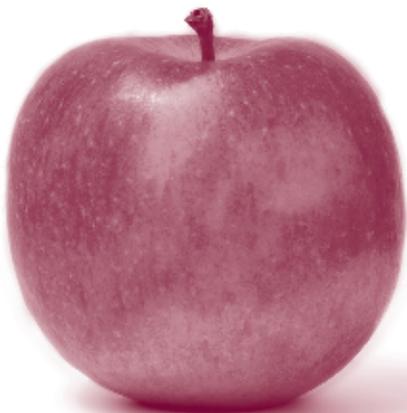
Denn so traurig das auch ist: Die Mehrzahl der KollegInnen muss sich noch immer mit einer Entlohnung zufrieden geben, die aus einer Zeit stammt, als sich die Aufgaben einer SekretärIn zum Großteil auf das Schreiben von Briefen nach Diktat oder Vorlage und die Bedienung von Telefon, Fax und Kopierer beschränkten. Dabei hat sich das Berufsbild der SekretärIn im Wissenschaftsbetrieb in den letzten Jahren grundlegend gewandelt. Insbesondere der Anteil der eigenverantwortlichen, selbständigen Tätigkeiten nimmt stetig zu. Während früher z. B. die geöffnete Post zunächst dem Professor/der Professorin unbearbeitet vorgelegt wurde, werden heute E-Mails eigenständig beantwortet und der/die Vorgesetzte erhält die erteilte Auskunft etc. in der Regel nur elektronisch als Kopie. Zu den gravierenden Veränderungen im Arbeitsalltag gehört u. a. auch, dass eine immer größer werdende Informationsflut verarbeitet werden muss, sowie die Anpassung an sich ständig ändernde Regelungen, Vorschriften und Verfahren. Die Aufgaben einer HochschulsekretärIn sind außerordentlich heterogen und erfordern Kenntnisse in den unterschiedlichsten Bereichen. So finden sich in der bisher erstellten Sammlung von Tätigkeiten über 70 unterschiedliche Aktivitäten von der Vor- und Nachbereitung von Sitzungen einschließlich Protokollführung über die Betreuung von GastwissenschaftlerInnen, die Beratung und Information von MitarbeiterInnen und Studierenden, bis hin zur Organisation von Großveranstaltungen, Formulierung von Gutachten und Zeugnissen bzw. deren Übersetzung ins Englische und vieles mehr. Natürlich ist nicht jede SekretärIn ständig mit allen Tätigkeiten betraut, aber sie muss doch zumindest dazu bereit und in der Lage sein, falls es erforderlich ist.

Das Hochschulfreiheitsgesetz hat nicht nur für die Universitätsleitung und die Professorinnen und Professoren, sondern für alle Mitglieder der Universität einschneidende Veränderungen mit sich gebracht. Der steigende Wettbewerb im Kampf um finanzielle Ressourcen spielt eine große Rolle und beansprucht vor allem die Professorinnen und Professoren sehr.

Wer keine kompetente SekretärIn an seiner Seite hat, die den Rücken freihält und selbständig und eigenverantwortlich arbeitet, ist eindeutig benachteiligt. Es wäre wünschenswert, wenn dies im Bewusstsein der Hochschulleitung fest verankert wäre und endlich in der Bereitschaft münden würde, die Leistungen auch finanziell anzuerkennen. Eine Ausschreibung für eine Sekretariatsstelle, die mit der Entgeltgruppe TV-L 6 oder sogar schlechter entlohnt wird, sollte endgültig der Vergangenheit angehören.

Die Gründung des Netzwerks HochschulsekretärInnen fördert die Solidarität und das Zusammengehörigkeitsgefühl unter den MitarbeiterInnen, es ist das erste Mal überhaupt, dass man sich als Gruppe von der Universitätsleitung wahrgenommen fühlt. Das stärkt das Selbstbewusstsein und die Zufriedenheit, aber auch die Identifikation mit der Universität. Ermutigend ist, dass sich zurzeit deutschlandweit solche Netzwerke und AGs bilden und diese auch untereinander Kontakt aufnehmen. Wir sind gespannt und in freudiger Erwartung, wie sich die Situation entwickeln wird.





Fünf Frauen – fünf Wege – ein Ziel Erfolg eines Erfolgteams für Doktorandinnen

von Silke Kinzig

Vor vier Jahren, im Dezember 2004, trafen sich 14 promotionswillige Frauen an der Uni Bonn. Anlass war ein Seminar mit dem Titel „Erfolgsteam für Doktorandinnen: Gemeinsam die Promotion meistern“, organisiert vom Büro der Gleichstellungsbeauftragten. Eine Referentin stellte den Teilnehmerinnen Struktur und Arbeitsweise so genannter Erfolgteams vor. Der Kern des Teams liegt in der gegenseitigen Unterstützung der Mitglieder.

Schwammig formuliert, denken Sie? Richtig – was genau diese 14 Frauen erwarten durften, war nämlich auch nach dem Seminar keineswegs abschließend definiert. Nur das Ziel stand für jede Einzelne fest: Ich werde promovieren! Noch während der Veranstaltung wurden drei Teams gebildet, deren Mitglieder sich auf dem Weg zur Promotion gegenseitig Unterstützung bieten sollten. Bei der Zusammensetzung der Teams spielte die fachliche Ausrichtung keine Rolle, und so kam es, dass ich mich als Politikwissenschaftlerin in einem Team wiederfand mit zwei Agrarwissenschaftlerinnen, einer Ärztin und einer Rechtsanwältin. Im Stillen dache ich: „Interessant, Therese, die Gewässerforschung betreibt, kann mir vielleicht ein lauschiges Badeplätzchen in freier Natur empfehlen. Gut, Maria, die sich im Bereich Tierwissenschaften auf die Früherkennung

von Kuheuter-Entzündungen spezialisiert, kann mich darüber aufklären, ob die billige Milch bei Aldi genauso gut ist wie die teure von der Lebensmittelabteilung im Kaufhof. Praktisch, wenn es mir mal wieder im Rücken zieht, frage ich die Ärztin Christine, welche Muskelsalbe die wirkungsvollste ist. Und wer weiß, Angela kann mir als Rechtsanwältin in der Zukunft vielleicht einmal raten, wie ich im Falle eines Nachbarschaftsstreits nicht den Kürzeren ziehe.“ Was ich selbst als Politikwissenschaftlerin für eine Gegenleistung bieten könnte, war mir noch nicht klar. Aber vielleicht konnte ich meinen Teamkolleginnen Entscheidungshilfe geben, wenn sie nicht wissen, wo sie bei der nächsten Bundestagswahl ihr Kreuzchen machen sollen.

Ausgestattet mit einem Leitfaden zur Gestaltung unserer zukünftigen Teamsitzungen wurden wir aus dem Seminar entlassen. Fünf Frauen, jede zweifelsohne ein ganz anderer „Typ“ – „Ob das etwas bringen wird?“ fragte ich mich. Was in den nächsten vier Jahren folgte, überraschte dann doch: Trotz der unterschiedlichen Herausforderungen, die jede von uns auf dem Weg zur Promotion zu meistern hatte, gab es immer wieder Gelegenheit, das Team einzusetzen, Ratschläge einzuholen und zu geben, Teilziele zu formulieren und vieles mehr.



Wir haben gemeinsam die unterschiedlichsten Treffen erlebt: produktive, ausgelassene, traurige, überlange. Die soziale Kontrolle hat uns motiviert, kontinuierlich am Ball zu bleiben. Nach den ersten zwei Jahren und mit Abgabe der ersten Dissertationen setzte eine Themenverschiebung ein: Jetzt ging es um die Ausgestaltung der beruflichen Zukunft, um geschickte Gehaltsverhandlungen und ähnliches.

Das Fazit nach vier Jahren: Wir alle haben die Promotion erfolgreich abgeschlossen. Das Team hat funktioniert. Interdisziplinäre, fakultätsübergreifende Zusammenarbeit kann gelingen. An neuen Zielen mangelt es keiner von uns. Wir werden uns wohl weiterhin treffen, wenn auch weniger regelmäßig und bedingt durch verschiedene Wohnorte in größeren zeitlichen Abständen. Ach ja, und ich habe Maria noch immer nicht gefragt, welche Milch ich denn nun kaufen soll ...

Mitglieder des Erfolgsteams

Christine Gnida

Promotion am Institut für Experimentelle Hämatologie und Transfusionsmedizin des Universitätsklinikums Bonn, derzeit Fachärztin an der Uniklinik Bonn

Therese Hintemann

Promotion am Institut für Pflanzenernährung der Universität Bonn, derzeit wissenschaftliche Mitarbeiterin am Landwirtschaftlichen Technologie Zentrum Augustenberg

Silke Kinzig

Promotion am Institut für Politische Wissenschaft und Soziologie der Universität Bonn, derzeit Geschäftsführerin der Bonn Graduate School of Economics an der Universität Bonn

Angela Lindfeld

Promotion am Institut für Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung der Universität Bonn, Rechtsanwältin bei Kapellmann und Partner, Düsseldorf

Maria Thielen

Promotion am Institut für Tierwissenschaften der Universität Bonn, derzeit Sachbearbeiterin bei der Zentralen Markt- und Preisberichtsstelle GmbH in Bonn

Gleichstellungspolitik NRW – Zum Beitrag des Wissenschaftsministeriums auf der Landeskonzferenz

Am 01. und 02. Oktober 2009 fand in Köln die 20. Jahrestagung der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen statt

Auf der 20. Jahrestagung der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen NRW referierte u.a. der Staatssekretär des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW Dr. Stückradt.

Im Vortrag mit dem Titel „Gleichstellung im Rahmen freiheitlicher Hochschulstrukturen“ wurde die Auffassung des Ministeriums vertreten, dass die durch das Hochschulfreiheitsgesetz gewonnene größere Autonomie und Gesamtverantwortung der Hochschulen auch auf den Bereich Gleichstellung zutreffen würden. Die Gleichstellungsziele sollen nun in einem eigenen Passus in den im Frühjahr 2010 neu zu verhandelnden Zielvereinbarungen, ausgerichtet am Profil der eigenen Hochschule, formuliert werden.

Finanzielle Hilfe bei der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in der Wissenschaft sind aktuell die Strukturfondsmittel, die das Ministerium für Gleichstellungsmaßnahmen jeder Hochschule zur Verfügung stellt sowie die zentralen Mittel der Hochschulen für Gleichstellung. Die Strukturfondsmittel sind zurzeit gekoppelt am Frauenanteil bei den Berufungen bzw. an der Steigerung des Professorinnenanteils im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr.

Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe ist der Parameter ‚Steigerung des Studentinnenanteils in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind‘, ausschlaggebend.

Explizit wurden die Gleichstellungsbeauftragten aufgefordert, Vorschläge zur Verbesserung der Steuerungselemente wie Einsetzung der Strukturfondsmittel oder leistungsorientierten Mittelvergabe, bereits im Vorfeld der Diskussion einzubringen.

Dr. Stückrath sprach sich gegen die immer wieder geforderte Quote für die Wissenschaft aus, auch wenn die Entwicklung der vergangenen 20 Jahre nicht zum erhofften Erfolg bei der Erhöhung der Wissenschaftlerinnenanteile insgesamt und besonders in Führungspositionen geführt habe. Dass das Land NRW mit seiner Politik erfolgreich sei, zeige sich u. a. auch daran, dass seit Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes im Herbst 2007 eine Steigerung des Frauenanteils von insgesamt 3% bei W3 Professuren, von 13% bei W2 Professuren und von 7% bei den Juniorprofessuren zu verzeichnen ist, betonte der Staatssekretär.

Eine neue Gleichstellungsmaßnahme des Ministeriums sei es, dass die Hälfte der Stipendien im neu aufgelegten Stipendienprogramm des Landes NRW an Studentinnen vergeben werden soll. Diskutiert wird aktuell, ob es erneut ein eigenes Länderprogramm z.B. zur Habilitationsförderung von Frauen, für Wiedereinsteigerinnen nach einer Familienpause oder für den Verbleib von Frauen in der Wissenschaft nach der Promotion geben soll. ■



Vertretungen und Personalräte

Rat der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Vorsitzende: Dr. Marieluise Koch, Tel.: 73 32 53,
Email: Koch.M@uni-bonn.de
Stellvertreter: Dr. Gustav Quade, tel.: 287 1 66 85,
Email: quade@uni-bonn.de

Sprechstunde nach Vereinbarung
Hauptgebäude 2. Stock, Stadtseite neben Hörsaal XVI

Vertretung der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung

Sprecherin: Raja Bernard, Tel.: 73 48 98,
Email: bernard@physik.uni-bonn.de
Stellvertreter: Norbert Borengässer, Tel.: 73 73 43

Sprechstunde nach Vereinbarung
Hauptgebäude 2. Stock, Stadtseite neben Hörsaal XVI

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

Personalrat der Universität Bonn

Tel.: 73-73 81, Fax: 73 28 25
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

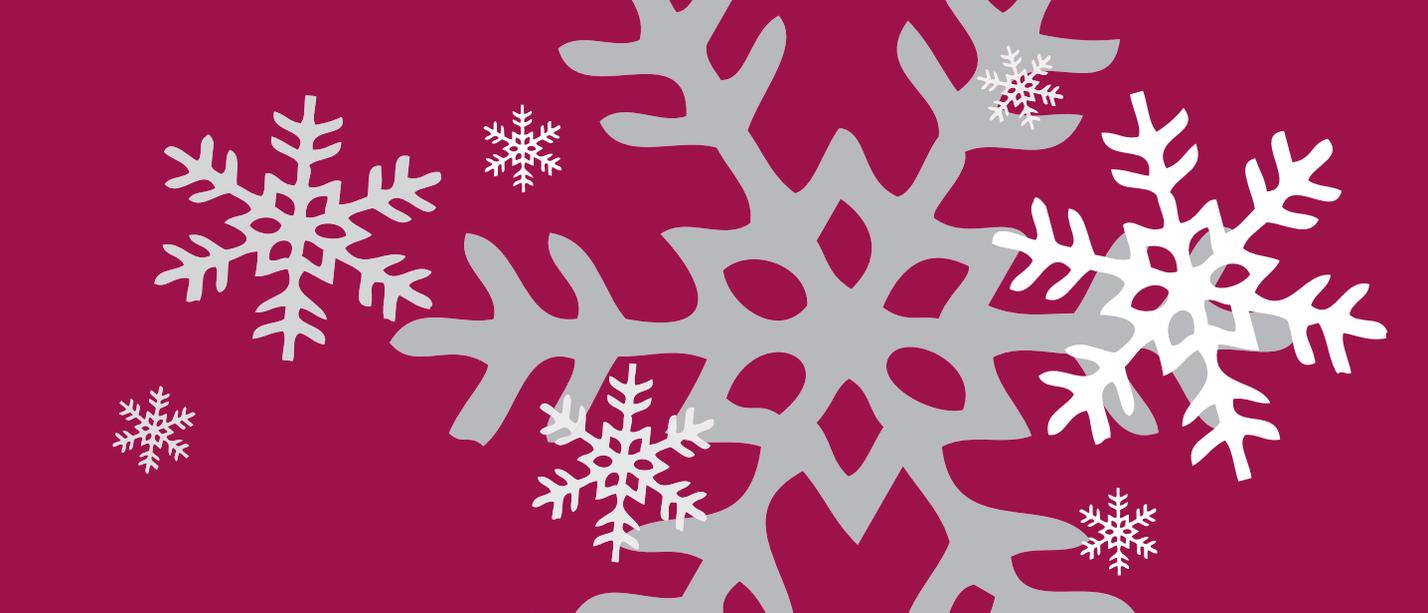
Mitarbeiter- und Konfliktberatung

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. Leo Packbier
Tel.: 287 1 61 76
Email: betriebsarzt@uni-bonn.de



Winterlicher Obstsalat

Zutaten:

3 reife Granatäpfel
3 Orangen
3 rosa Grapefruits
4 Feigen
150 g Zucker
2 Vanilleschoten
1/4 l Fruchtsaft, aufgefangen

Zubereitung:

Granatäpfel halbieren, Kerne aus den Häuten lösen. Orangen und Grapefruits schälen, die Filets aus den Trennhäuten lösen, Saft auffangen. Feigen in Spalten schneiden. Zucker bei mittlerer Hitze in einem Topf goldbraun karamelisieren und mit dem aufgefangenen Fruchtsaft ablöschen. Vanilleschoten halbieren, das Mark herauskratzen, zum Karamel geben und etwas einkochen lassen. Topf vom Herd nehmen, die Früchte unterrühren und über Nacht durchziehen lassen.



Gleichstellungsbeauftragte

Postanschrift Ursula Mättig
Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn

Besucheradresse Konviktstraße 4, 1. Etage (Lennéhaus)
53113 Bonn

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

E-Mail: maettig@uni-bonn.de