

# FrauenPerspektiven

Heft 28



Interview mit dem Rektor Prof. Hoch

Annemarie Schimmel-Stipendium  
Gleichstellungspläne

Gleichstellungsbeauftragte  
der Universität Bonn

Sommersemester 2015

#### Gleichstellungsbeauftragte

Ursula Mättig

Tel.: 02 28/73-7490

Fax: 02 28/73-9487

E-Mail: maettig@uni-bonn.de

#### Stellvertreterinnen

PD Dr. Gerhild van Echten-Deckert

Kekulé-Institut für Organische Chemie und Biochemie

Gerhard-Domagk-Straße 1

Tel.: 02 28/73-2703

E-Mail: g.echten.deckert@uni-bonn.de

Sandra Hanke

Gleichstellungsbüro, Konviktstr. 4 (Lennéhaus)

Tel.: 02 28/73-6573

E-Mail: sandra.hanke@uni-bonn.de

#### Stellvertreterin Medizinische Fakultät

Prof. Dr. Dagmar Dilloo

Direktorin der Abt. Päd. Hämatologie/Onkologie

Zentrum für Kinderheilkunde und Jugendmedizin

Universitätsklinikum Bonn

Adenauerallee 119

Tel.: 02 28/287-332 15

E-Mail: dagmar.dilloo@ukb.uni-bonn.de

Mitarbeiterin

Tanja Banavas

Tel.: 02 28/287-33207

E-Mail: tanja.banavas@ukb.uni-bonn.de

## Die Gleichstellungsbeauftragte

#### Postanschrift

Regina-Pacis-Weg 3  
53113 Bonn

#### Büro

Konviktstr. 4 (Lennéhaus)

Tel.: 02 28/73-6574

Fax: 02 28/73-9487

E-Mail: gleichstellung@uni-bonn.de

#### Mitarbeiterinnen

Sandra Hanke

Dr. Martina Pottek

#### Herausgeberin

Vi.S.d.P.: Ursula Mättig

#### Homepage

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

#### Redaktion

Sandra Hanke

Ursula Mättig

Dr. Martina Pottek

#### Layout & Satz

Bosse und Meinhard Wissenschaftskommunikation  
[www.bosse-meinhard.de](http://www.bosse-meinhard.de)

#### Bildnachweis

Archiv, Universität Bonn: Seite 28

Lars Bergengruen/Studentenwerk Bonn: Seite 33

Fotolia: Titel, Seite 5, Seite 7, Seite 8, Seite 9, Seite 12,  
Seite 32

Barbara Fromman/Universität Bonn: Seite 6

Marcus Gloger: Seite 16 oben

Petra Heinrich: Seite 16 unten, Seite 18

iStockphoto.com: Seite 13; Seite 15, Seite 22, Seite 24

Eva Klopp/Universität Bonn: Seite 25

Volker Lannert/Universität Bonn: Seite 9

Michael Meinhard: Seite 10, Seite 17, Seite 19

Julia Steinhoff-Wagner: Seite 21, Seite 22

Wikimedia: Seite 31 (gemeinfrei)

#### Druck

Druckerei Brandt GmbH

Rathausgasse 13

53111 Bonn

[www.druckerei-brandt.de](http://www.druckerei-brandt.de)

Auflage: 2.000

## Der Beirat

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.

#### Für die Amtsperiode 2014–2016 wurden gewählt:

##### Hochschullehrerinnen

Prof. Dr. Karin Holm-Müller

Institut für Lebensmittel- und Ressourcenökonomik

Prof. Dr. Karoline Noack

Institut für Archäologie und Kulturanthropologie

Prof. Dr. Barbara Reichert

Steinmann-Institut für Geologie, Mineralogie und Paläontologie

##### Akademische Mitarbeiterinnen

Dr. Doris Lehmann

Kunsthistorisches Institut

Dr. Vera Schlüssel

Institut für Zoologie

Dr. Annika Thiel

Helmholtz-Institut für Strahlen- und Kernphysik

##### Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Brigitte Flögel

Institut für Öffentliches Recht

Beate Ponatowski

Pharmazeutisches Institut

Cornelia Zapf

Fachgruppe Physik/Astronomie

##### Studentinnen (Amtsperiode 2014–2015)

Lillian Bäcker

Juso Hochschulgruppe

Karolin Rübo

Ring Christlich-Demokratischer Studenten (RCDS)  
& Unabhängige

Mira Charlotte Tiemann

ghg-campus: grün Bonn

## Die Aufgaben

- Teilnahme an Berufungs- und Einstellungsverfahren in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Beratung über Stipendien und Fördermöglichkeiten für Frauen
- Unterstützung und Beratung der Universitätsgremien bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags sowie der Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie
- Anregung und Unterstützung bei der Institutionalisierung und Verbreitung von Frauen- und Genderforschung
- Entgegennahme von Beschwerden bei Benachteiligungen und sexueller Belästigung
- Initiierung und Planung von Projekten zur Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern



## Inhalt

	Editorial	05
Gleichstellungspolitik	06	Interview mit dem Rektor Prof. Dr. Michael Hoch
	10	Zwischenberichte zu den Gleichstellungsplänen der Universität
	11	Änderungen zu Gleichstellung im neuen Hochschulgesetz und in der Grundordnung der Universität
	12	Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG – das weitere Vorgehen
	13	Entgeltdiskriminierung – Zwischenbericht der Landesregierung NRW
	14	„Kultur wandelt Gleichstellung wandelt Kultur“ – Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.
Im Interview	16	Dr. Brigitte Petersen – Professorin des Jahres 2014 – über die Relevanz von Networking, Nachwuchsförderung und den eigenen Werdegang
	21	Dr. Julia Steinhoff-Wagner – Postdoktorandin an der Landwirtschaftlichen Fakultät
	24	„Es ist normal, verschieden zu sein.“ – Marion Becker, Beauftragte für Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung
Berichte / Ausschreibungen	28	Annemarie Schimmel-Stipendium
	29	Eine vorbildhafte Mentorin, erkenntnisreiche Workshops und neue Freundschaften – Erfahrungsbericht MeTra-Programm
	31	Verleihung Gender Studies Prize 2014 und Ausschreibung 2015
	32	Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule
	33	Einweihung Kita „Auf dem Hügel“
Vertretungen und Personalräte	34	Gruppenvertretungen, Personalräte, Mitarbeiter- und Konfliktberatung der Universität und des Universitätsklinikums, Betriebsärztlicher Dienst

## Editorial

**Das neue Rektorat ist im Amt**, und wir haben die Gelegenheit genutzt, den neuen Rektor zu interviewen, um seine Vorstellungen zu Gleichstellung, Strukturveränderung, Erhöhung des Professorinnenanteils etc. kennen zu lernen. Wir bedanken uns bei Professor Michael Hoch für diese kurzfristige Bereitschaft zum Gespräch.

Sprechen werden in dieser Ausgabe noch weitere Personen aus unterschiedlichen Bereichen der Universität. Dabei werden neue Aufgaben vorgestellt, über Erfahrungen und Erlebtes berichtet sowie vielleicht auch Anregungen für die eigene Perspektive gegeben. Allen, die mitgemacht haben, ein herzliches Dankeschön.

Auch für den Bereich ‚Gleichstellung an Hochschulen‘ gilt, dass es immer wieder neue gesetzliche Vorgaben gibt, die umgesetzt werden müssen, wie aktuell das Hochschulgesetz NRW. Im Rahmen der Anpassung der Grundordnung an diese Vorgaben (siehe hierzu S. 11), wurde in den Gleichstellungsgremien diskutiert, den langjährigen, fast schon historisch gewordenen ‚Beirat der Gleichstellungsbeauftragten‘ durch ein Wahlgremium zu ersetzen. Dies ist auch dem Umstand geschuldet, dass im Laufe der vergangenen Jahre für die Gleichstellung weitere beratende und unterstützende Gremien geschaffen wurden. Ich selber habe mit vielen Frauen des Beirats aus allen Statusgruppen zusammen gearbeitet, wir haben so manches erreicht, sind manchmal gescheitert, haben aber immer wieder gemeinsam für die Sache gestritten. Allen Beiratsfrauen von früher und heute gilt mein besonderer Dank für Beratung, Unterstützung und Solidarität.

**Wie immer: Eine angenehme Lektüre!** ■

Ursula Mättig



„... Konzepte und Strategien erarbeiten, um Veränderungen zu erreichen ...“

### Interview mit dem Rektor Professor Dr. Michael Hoch

*Sie sind seit dem 1. Mai 2015 Rektor der Universität Bonn. Was ist für Sie im Bereich „Gleichstellung“ besonders wichtig?*

Wenn man eine Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft anstrebt, muss man besonderes Augenmerk auf den Übergang von der Promotion zur Postdoc-Phase legen. Zwar nimmt, wie wir wissen, bei der Habilitation der Frauenanteil deutlich ab, aber diejenigen, die in der Wissenschaft bleiben, haben gute Chancen. Aus den Gesprächen, die ich bislang geführt habe, zum Beispiel im Rahmen der neuen Seminarreihe „Women in Science“ am LIMES-Institut, die Frau Professor Förster federführend vorantreibt, kam klar zum Ausdruck, dass wir unbedingt sogenannte „role models“ brauchen: Erfolgreiche Frauen in der Wissenschaft, die auch eine Familie haben. Diese müssen als Vorbilder dienen für die jüngeren Frauen und ihnen zeigen, dass man es – auch mit Familie – schaffen kann. Diese Vorbilder muss man regelmäßig einladen und sie in Kontakt bringen mit den jungen Wissenschaftlerinnen, Doktorandinnen und Postdocs, damit diese sehen, dass man Familie und Wissenschaft vereinbaren kann. Das möchte ich intensivieren.

Ein anderer Punkt, der in meiner bisherigen eigenen Beobachtung, aber auch in der Paneldiskussion deutlich wurde, ist folgender: Frauen sind häufig etwas zurückhaltender, wenn es darum geht, ihre eigenen Verdienste und persönlichen Fähigkeiten, die für den wissenschaftlichen Betrieb wichtig sind, zu benennen und zu vertreten. Man muss diese jungen Frauen fördern, indem man ihr Selbstbewusstsein stärkt. Man muss ihnen immer wieder sagen: „Ihr könnt das schaffen“, ihnen ein positives Feedback geben. Das sollte natürlich in besonderem Maße von den Mentorinnen und Mentoren übernommen werden, was bislang nicht in ausreichendem Maße der Fall ist. Natürlich wird diese Aufgabe bereits durch Maßnahmen tangiert, die Sie ja auch in den letzten Jahren sehr intensiv etabliert haben. Frauen müssen insgesamt stärker ermutigt werden, Führungspositionen zu übernehmen. Das müssen wir unbedingt ins Bewusstsein rücken und fördern.

Innerhalb der Universität gilt es gemeinsam zu überlegen, wie wir den Anteil der Professorinnen in den verschiedenen Fachbereichen und Fakultäten erhöhen können. Das hängt natürlich jeweils davon ab, wie die Bewerberlage überhaupt

ist. Sie können da, wo ganz wenige Frauen im System sind, keine hohe Quote erreichen. Aber unter denen, die im System sind, gilt es, die bestens qualifizierten Bewerberinnen ausfindig zu machen und an die Universität Bonn zu holen. Die Frage ist, wie man das erreichen kann. Da sind natürlich Programme, die wir in den letzten Jahren erfolgreich weiterentwickelt haben, wie etwa Dual-Career-Thematiken, die Männer und Frauen betreffen. Meistens geht es ja um eine Familie und nicht nur um ein Individuum. Man muss daher mehr darauf achten, dass sich auch die Familie insgesamt hier wohlfühlen kann. Das fängt an mit der Frage nach Kitas und Schulen, besonders, wenn jemand aus dem Ausland kommt. Man muss also die ganze Familie in das neue Umfeld einbetten. Diese Dinge sind im Wettbewerb um Professorinnen sehr bedeutend und können die Attraktivität der Stelle deutlich erhöhen.

*Welche Steuerungsmöglichkeiten sehen Sie als Rektor bei der von Ihnen proklamierten signifikanten Erhöhung des Professorinnenanteils? Mit 16 % liegen wir an der Universität Bonn unter dem Landesdurchschnitt. Sie sagten auch: „Keine Liste ohne Frauen“.*

Wir wissen beide, dass das schwierig ist. Als erstes müssen wir dieses Problem erneut mit

den Dekanen besprechen und mit ihnen gemeinsam überlegen, was konkret getan werden kann. Ist es wirklich so, dass in den Kommissionen proaktiv nach Frauen gesucht wird? Oder lässt man einfach die Bewerbungsfrist verstreichen und macht am Ende seine Listen aus dem Bewerberpool, den man dann bekommen hat? Es kann auch sein, dass sich viele Frauen gar nicht beworben haben, die sich aber vielleicht bewerben würden, wenn man sie gezielt anspricht oder darauf aufmerksam macht, dass da eine interessante Stelle zu vergeben ist. Dieses proaktive Suchen ist wirklich eine gute Möglichkeit, die man deutlicher ins Bewusstsein rücken muss. Und ich sehe es als meine Aufgabe, dies den Dekanen im Gespräch auch noch einmal vor Augen zu führen und auch einzufordern. Es gibt ja durchaus schon eine positive Entwicklung in den letzten Jahren. Diese sollte noch weiter befördert werden.



*Sie würden auch die Leitung der Steuerungsgruppe Gleichstellung, die von Rektor Fohrmann eingesetzt wurde, unter Teilnahme der Dekane, weiterführen?*

Das würde ich sehr gerne machen. Ich gehe sogar noch einen Schritt weiter. Ich möchte, dass wir im Rektoratsteam selber die Themen Gleichstellung, Erhöhung des Anteils der Professorinnen, aber eben auch „familiengerechte Hochschule“ noch viel stärker in den Fokus nehmen. Und das nicht nur dadurch, dass ich die Kommission weiterhin leite, sondern indem wir versuchen, zusammen mit dem Gleichstellungsbüro Konzepte zu entwickeln und zu überlegen, wie wir uns besser positionieren können. Es ist klar, dass wir auch vom Ministerium beobachtet werden und letztlich die Ressourcenverteilungen auch entlang dieser Gleichstellungsquote erfolgen. Aber es ist mir auch persönlich ein Bedürfnis, dass wir den Anteil der talentierten Wissenschaftspersönlichkeiten möglichst erweitern. Da sind die Frauen eine Gruppe, die bisher unterrepräsentiert ist. Bei den Frauen verlieren wir einfach sehr viele Talente im Verlauf des Karrierewegs. Es ist für uns und für das Wissenschaftssystem insgesamt wichtig, dass wir diese Talente zurück in die Wissenschaft holen. Die Frage ist immer, mit welchen konkreten Maßnahmen.

*Was würde sich denn, außer der öffentlichen Wahrnehmung, eigentlich ändern, wenn wir einen Professorinnenanteil von 35 % hätten? Diese Frage zielt sowohl auf die Wissenschaft als auch auf die Institution Universität. Die funktioniert ja auch so. Aber was wäre besser oder anders?*

Ich komme nochmals auf diese Paneldiskussion, die ich erwähnt hatte, zurück. Da haben Professorinnen teilgenommen, die an unterschiedlichen Universitäten in Deutschland tätig sind. Wenn wir den Frauenanteil auf 35 % erhöhen könnten, würde ich mich erstens deswegen freuen, weil es uns gelungen wäre, in diesem Wettbewerb die talentierten jungen Frauen an unsere Universität zu holen. Natürlich ist der Qualitätsanspruch ganz wichtig im Wissenschaftssystem. Das würde schon mal bedeuten, dass unsere Maßnahmen funktioniert hätten. Zum zweiten ist es so, dass die wenigen Professorinnen in vielen Kommissionen und Gremien tätig sein müssen, eben weil ihr Anteil gering ist, aber eine bestimmte Verteilung in Kommissionen erreicht werden muss. Dadurch, dass die Professorinnen viele Funktionen übernehmen müssen, verlangsamt man aber deren Produktivität. Das ist eine Aussage, die von den Frauen selber kommt. Das heißt, wenn wir einen Anteil von 35 % hätten, würde man den Frauen einen Gefallen tun, weil nicht mehr

jede Einzelne in so vielen Kommissionen tätig sein müsste und produktiver sein könnte. Das wäre der zweite Effekt. Der dritte – Sie wissen ja, dass ich Biologin bin – ist, dass soziale Systeme nur dann funktionieren, wenn man eine Mischung von Männern und Frauen hat. Die Mischung wird in der Institution dazu führen, dass man Herausforderungen besser bewältigen kann, weil unterschiedliche Sichtweisen eingebracht werden. Die Universität wird sich schon dadurch verändern, weil man über dieses Integrieren von unterschiedlichen Sichtweisen bessere Strategien entwickeln kann. Ich glaube insgesamt, dass es für die Ziele, die wir erreichen wollen, wichtig wäre, dass wir diesen Ausgleich hätten. Wie die Wissenschaft sich dadurch verändert? Ich denke, nicht grundsätzlich. Denn es muss ja geschlechtsneutral agiert werden. Was zählen muss, ist Leistung, Produktivität und Kreativität, und das ist geschlechtsunabhängig und muss auch so bleiben. Denn ansonsten würden wir letztlich das Wissenschaftssystem und auch unsere Universität in der Perspektive zum Negativen verändern. Das heißt, wir müssen immer hohe Qualitätsansprüche haben, die geschlechtsneutral sind und ebenso unabhängig von persönlichen Vorlieben und Biografien. Es gibt viele intelligente Frauen, die schon im System sind. Aber diese hierher zu rekrutieren, das ist die Herausforderung.

hängig und muss auch so bleiben. Denn ansonsten würden wir letztlich das Wissenschaftssystem und auch unsere Universität in der Perspektive zum Negativen verändern. Das heißt, wir müssen immer hohe Qualitätsansprüche haben, die geschlechtsneutral sind und ebenso unabhängig von persönlichen Vorlieben und Biografien. Es gibt viele intelligente Frauen, die schon im System sind. Aber diese hierher zu rekrutieren, das ist die Herausforderung.

*Stellen Wissenschaftlerinnen eigentlich gelegentlich andere Forschungsfragen als Wissenschaftler? Diese These wird durchaus vertreten.*

Wissenschaft an sich ist ja etwas, das geschlechtsneutral funktioniert. Dennoch können natürlich Frauen und Männer unterschiedliche Zugänge und unterschiedliche Fragen haben. Es gibt da interessante Entwicklungen zum Beispiel in der Biomedizin. Bei physiologischen Prozessen macht es durchaus einen Unterschied, ob es sich um einen weiblichen oder einen männlichen Organismus handelt. Es gibt also auch in der Biomedizin Genderthematiken, nämlich die Frage, wo auf zellphysiologischer und molekularer Ebene Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind. Aber an sich ist die Wissenschaft geschlechtsneutral.

*Sie haben eingangs betont, dass es wichtig ist, Frauen Mut zu machen, ihnen zu zeigen, dass es möglich ist, Karriere und Familie zu vereinbaren. Dies ist eine sehr klassische Sichtweise, eher ein defizitorientierter Ansatz. Die Frage wäre: Was könnte man, selbst wenn man diesem Ansatz folgen würde, an strukturellen Maßnahmen innerhalb der Organisation Universität verbessern? Es gibt ja immer diese beiden Sichtweisen. Auf der einen Seite: Frauen müssen mehr gefördert werden. Auf der anderen Seite: Das System selber muss sich verändern.*

Natürlich ist es so, dass es eine ganze Reihe von Förderstrukturen gibt, die wir ja auch schon haben. Das sind Kitas, aber auch Kurzzeit-Stipendien. Ich will vielleicht noch einen anderen Aspekt einbringen. Ich denke, das Rollenbild des Mannes in der Gesellschaft muss sich verändern. Das ist wiederum eine gesellschaftliche Aufgabe. Es muss normal werden, dass auch der Mann Erziehungsurlaub nimmt.

*... auch Wissenschaftler?*

Auch für Männer muss die Frage gelten, ob man eine wissenschaftliche Karriere machen kann, wenn man in Elternzeit geht. Das ist von Fach zu Fach unterschiedlich. In den experimentellen Wissenschaften ist es schwieriger. Aber es gibt viele Bereiche, wo eher theoretisch agiert wird oder wo man kein Laborumfeld braucht. Ich denke, das ist auch etwas, was man fördern muss. Es geht nicht nur um Frauenförderung, sondern eigentlich auch um Familienförderung, die dann wiederum ganz direkt den Frauen zugute kommt.



*Sie würden es befördern, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Führungspositionen Teilzeit beschäftigt sind oder auch Elternzeiten nehmen?*

Das ist nicht in jeder Situation so einfach möglich. Ich will es mal andersherum sagen: Wenn die Person es möchte, dann sollten wir das auf jeden Fall unterstützen. Wie dies genau aussehen kann, ist einzelfallabhängig.

*Sprechen wir über das neue Hochschulzukunftsgesetz. Es enthält auch in Sachen Gleichstellung Neuerungen. Was Sie z. B. eben angesprochen haben: Die Gremienbesetzung in § 11c und § 37a, welche eine fachgruppenspezifische Zielquote nach dem Kaskadenmodell vorsieht, also eine Gleichstellungsquote zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Besetzung von Professuren. Diese Quote bildet das bundesweite Verhältnis von allen berufbaren Frauen und Männern ab. Die Bestimmung der Quote, so das Gesetz, erfolgt dann durch das Rektorat. Wie stehen Sie zu einem solchen Instrument?*

Diese Frage sollte man im Prorektoratsteam beantworten. Das ist deswegen wichtig, weil wir da viele Köpfe haben, die dann zusammen auch nochmal bessere Ideen entwickeln, als ich das vielleicht alleine aus meinem Blickwinkel kann. Wir brauchen, um diese Fragen gut angehen zu können, Expertisen, die aus unterschiedlichen Fakultäten und Fachbereichen kommen, um letztlich ein wirklich gutes Modell zu entwickeln.



*Das Thema Gleichstellung ruft ja bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern häufig ein müdes Lächeln hervor. Warum ist das so? Seit Jahrzehnten ist Gleichstellungspolitik eine Aufgabe der Universität. Warum also diese Ablehnung? Ist es vielleicht ein Ausdruck einer befürchteten Beschneidung der Autonomie, die für die Wissenschaft prägend ist? Das würde natürlich auch an die Frage anschließen: Quote oder nicht Quote? Warum ist Gleichstellung so ein Problem?*

Was wir tun müssen, ist Professorinnen an die Universität zu holen, an alle Fachbereiche, und zwar solche, die so gut sind, dass alle möglichen Bedenken zerstreut werden. Und zwar, weil jeder erkennt, dass sie ein absoluter Gewinn sind für die Struktur, weil man in der Diskussion unterschiedliche Sichtweisen integrieren und einfach zu besseren Lösungsvorschlägen kommen kann. Wir müssen die positive Veränderung in den Köpfen immer wieder neu initiieren und weitertreiben. Wir müssen versuchen, herausragende Frauen zu identifizieren und zu berufen. Wenn wir das schaffen, wird sich automatisch etwas ändern. Auch wenn Veränderungsprozesse natürlich immer schwierig sind, müssen wir Konzepte und Strategien erarbeiten, um Veränderungen zu erreichen. Darin sehe ich meine Aufgabe.

*Vielen Dank für das Gespräch!*

	Professorinnen- anteile		Frauenanteile bei den wissenschaftlich Beschäftigten	
	2013	2014	2013	2014
Katholisch-Theologische Fakultät	8%	17%	55%	63%
Evangelisch-Theologische Fakultät	18%	18%	54%	57%
Rechts- und Staatwissenschaftliche Fakultät	6%	9%	41%	44%
Medizinische Fakultät	7%	9%	51%	46%
Philosophische Fakultät	30%	31%	53%	53%
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	12%	13%	32%	31%
Landwirtschaftliche Fakultät	20%	18%	47%	49%

## Zwischenberichte zu den Gleichstellungsplänen der Universität

Die Gleichstellungspläne der Universität wurden im Sommersemester 2013 mit einer Laufzeit von drei Jahren vom Senat verabschiedet. Diese bestehen aus einem **zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern** für die gesamte Universität sowie den **Gleichstellungsplänen** der einzelnen Institute, Fachbereiche, Fachgruppen bzw. Lehreinheiten, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, zentralen Betriebseinheiten und der Verwaltung. Der Rahmenplan zur Gleichstellung enthält allgemeine Regelungen, die für alle Einrichtungen und Einheiten der Universität verbindlich sind und die Grundlage für die dezentralen Gleichstellungspläne bilden.

Zur Hälfte der Laufzeit der Gleichstellungspläne Ende 2014, wurden alle Einrichtungen und Einheiten der Universität aufgefordert einen **Zwischenbericht** zu erstellen, um den bisherigen Umsetzungsstand ihrer im Gleichstellungsplan formulierten Ziele einer kritischen Reflexion zu unterziehen. Der Fokus dieses Berichts lag auf den seit Mitte 2013 erfolgten Einstellungen und Vertragsverlängerungen.

Insgesamt zeigen die Zwischenberichte eine recht positive Entwicklung auf. Der Professorinnenanteil ist von 14% im Jahr 2013 auf aktuell 16% angestiegen.<sup>1</sup>

Auf der **Ebene der wissenschaftlich Beschäftigten** sind die Frauenanteile zwischen 2013 und 2014 insgesamt minimal von 44% auf 43% gesunken. Jedoch sind an einzelnen Fakultäten Erhöhungen zu verzeichnen.

Mit dem Ende der Laufzeit im Sommersemester 2016 müssen die Gleichstellungspläne einer umfassenden Evaluation unterzogen werden, die Ausgangspunkt für die Fortschreibung für die nächsten drei Jahre (2016 – 2019) sein wird. ■

<sup>1</sup> Quelle: Zahlenspiegel der Universität Bonn; Stichtage 01.12.2013 bzw. 01.12.2014; inkl. Vertretungsprofessuren

In der Gleichstellungskommission sowie im Beirat der Gleichstellungsbeauftragten wurden die folgenden, gesetzlich vorgeschriebenen Änderungen diskutiert und Vorschläge ins Rektorat sowie in die Kommission zur Anpassung der Grundordnung eingebracht.

## Änderungen zu Gleichstellung im neuen Hochschulgesetz und in der Grundordnung der Universität

### § 11c Geschlechterparitätische Gremienbesetzung

Für alle Gremien der Universität gilt, dass diese geschlechterparitätisch besetzt werden müssen, es sei denn, dass eine sachlich begründete Ausnahme vorliegt. Für die Gruppe der Hochschullehrerinnen bedeutet dies, dass ihr Frauenanteil in Gremien mit Vertreterinnen und Vertretern aus mehreren Hochschulgruppen mindestens dem Frauenanteil zu entsprechen hat, „der in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ausgewiesen ist, aus deren Kreis die Gremienbesetzung erfolgt“ (HZG).

Diese Orientierung am Kaskadenmodell erlaubt für die Bereiche, in denen die Hochschullehrerinnen noch stark unterrepräsentiert sind, eine flexible Anpassung. Ausnahmen müssen aktenkundig gemacht werden.

### § 21 Abs. 3 Zusammensetzung der Hochschulräte

Die Hochschulräte müssen zu 40% mit Frauen besetzt sein.

### § 24 Gleichstellungsbeauftragte

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertretung werden zukünftig von einem Wahlgremium, welches aus je drei Vertreterinnen jeder Statusgruppe besteht, gewählt und vom Rektorat für die Dauer von vier Jahren bestellt; die Amtszeit bei Studentinnen beträgt ein Jahr. Die weiblichen Mitglieder der Hochschule wählen nach Gruppen getrennt ihre Vertreterinnen in das Wahlgremium. Die Fakultäten/Fachbereiche müssen eigene Gleichstellungsbeauftragte im Benehmen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bestellen. ■

### § 37a Chancengerechte Berufungsverfahren – fächergruppenspezifische Zielquote nach dem Kaskadenmodell

Als Ausgangsgesamtheit gilt das bundesweite Verhältnis aller berufbaren Frauen und Männer einer Fächergruppe.

Die Universität (das Rektorat im Einvernehmen mit den Dekanaten) bestimmt, welchen prozentualen Anteil Frauen bei Neuberufungen in einem Zeitraum von drei Jahren in einer bestimmten Fächergruppe einnehmen sollen. Diese Festlegung ist in den Amtlichen Bekanntmachungen zu veröffentlichen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird bei allen Verfahrensschritten beteiligt.

### Das Wahlgremium ersetzt den Beirat der Gleichstellungsbeauftragten

Bislang legte die Grundordnung der Universität die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretungen durch einen Beirat fest. In den Beirat wurden Vertreterinnen der Statusgruppen gewählt. Diese Aufgabe soll nun ein Wahlgremium übernehmen. Aufgabe des Beirats war es zudem, die Gleichstellungsbeauftragte bei deren Aufgaben zu beraten und zu unterstützen. Die lange Beirats-Tradition wird jetzt beendet. Mit der vor einigen Jahren gesetzlich vorgeschriebenen Einrichtung einer Gleichstellungskommission, die gruppen- und geschlechterparitätisch besetzt ist, sowie der Etablierung einer zentralen Steuerungsgruppe ‚Gleichstellung‘ unter Leitung des Rektors, gibt es zwei Gremien, die die Gleichstellungsarbeit sowie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte strategisch und politisch beraten und unterstützen. ■



## Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG – das weitere Vorgehen

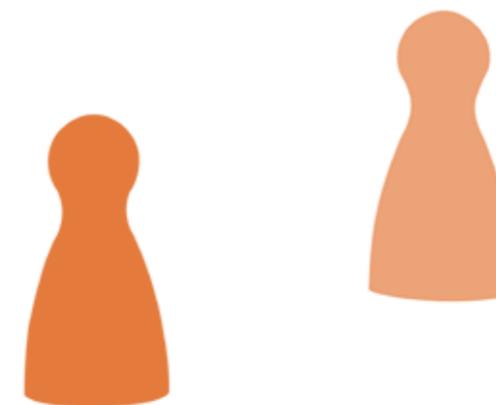
### Die erste Phase der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von 2009 bis 2013 wurde von der DFG mit einer überwiegend positiven Bilanz abgeschlossen.

Im Jahr 2008 beschloss die Mitgliederversammlung der DFG im Rahmen einer Selbstverpflichtung **personelle und strukturelle Standards** mit dem Ziel, die Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft und an den Hochschulen nachhaltig zu stärken und die Frauenanteile innerhalb der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen deutlich zu erhöhen. Die Verantwortung für die Konkretisierung und Ausgestaltung der Standards lag bei den einzelnen Mitgliedseinrichtungen. In drei Berichten, der **Selbstverpflichtung (2009)**, einem **Zwischenbericht (2011)** und dem **Abschlussbericht (2013)**, sollten die Einrichtungen Stellungnahmen zur Umsetzung der Standards abgeben, Ziele für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen definieren und sowohl bereits implementierte als auch geplante Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit darlegen. Eine von der DFG eingesetzte Arbeitsgruppe bewertete die eingereichten Berichte mit Hilfe einer vierstufigen Skala.

Die **Universität Bonn** startete mit der Selbstverpflichtung zu den Standards in Stadium 1, in dem „erste Schritte zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards eingeleitet wurden“ (DFG), stieg mit dem Zwischenbericht in Stadium 2 und dem Abschlussbericht in Stadium 3, dem zweithöchsten Bewertungsstadium auf, in dem „ein überzeugendes Gesamtkonzept bereits implementiert ist“ (DFG).

In allen Mitgliedseinrichtungen der DFG ist das Thema ‚Gleichstellung‘ fast durchgängig als Leitungsaufgabe definiert. Darüber hinaus sind zahlreiche Konzepte und Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit von Frauen und Männern umgesetzt bzw. neu eingeführt worden.

Der erhoffte Anstieg der Frauenanteile auf den Qualifikationsstufen erfolgte jedoch nicht. Die Mitgliederversammlung der DFG beschloss 2013, das ausführliche Berichtswesen zu den Gleichstellungsstandards nicht fortzusetzen und stattdessen ein **doppeltes Reporting-Verfahren** einzuführen. Zum einen sieht dieses Verfahren differenzierte Angaben zu den beteiligten Wissenschaftlerinnen bei allen Förderanträgen für Forschungsverbünde (u. a. Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs) vor. Zum anderen sind alle Mitgliedseinrichtungen der DFG aufgefordert sich an einer **jährlichen Datenabfrage** zu beteiligen, die den Fokus auf die Repräsentanz von Frauen innerhalb der Qualifikationsstufen, insbesondere der Postdoktorandenphase, und bei den Professuren legt. Dafür stellt die DFG jeder Hochschule Tabellenblätter zur Verfügung, die Daten des Statistischen Bundesamtes enthalten. Diese Abfrage wurde im Dezember 2014 von der DFG begonnen und schloss sich an die Abschlussberichte der ersten Phase der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an. ■



## Entgeltdiskriminierung

### Zwischenbericht der Landesregierung NRW zur Umsetzung des Plenarantrags vom 18.03.2014 (Drucksache 16/5284)

Das Thema Entgeltdiskriminierung müsste eigentlich erledigt sein, steht doch im § 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG): „Benachteiligungen sind unzulässig in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt.“

Es gibt ihn dennoch, den Lohnunterschied bei Frauen und Männern. Um dem genauer auf die Spur zu kommen, wird z. B. auf Bundesebene ein Gesetz vorbereitet, das eine Berichtspflicht über die im Unternehmen gezahlten Entgelte vorsieht (sog. Transparenzgesetz).

Um der Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes gerecht zu werden, hat in NRW das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales den Auftrag der Landesregierung übernommen, die Entgeltpraxis einer Behörde modellhaft überprüfen zu lassen. Die Untersuchung wird in Kooperation mit dem Landkreis Unna im ersten Halbjahr 2015 durchgeführt. Hierbei kommen die beiden bekannten

Entgelt-Analyseverfahren „EG-check“ und „LogibD“ zum Einsatz, mit dem Ziel, herauszufinden, welches Verfahren geeigneter ist, die Ursachen für geschlechtsspezifische Entgelt-Unterschiede im öffentlichen Dienst aufzudecken.

Darüber hinaus wird die Landesregierung gebeten, das Grundprinzip der Entgeltgleichheit im Rahmen der Novellierung des Besoldungsrechts, im Rahmen ihrer Verantwortung als Beteiligte bei Tarifverhandlungen sowie bei der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes voranzutreiben. Auch soll sie gemeinsam mit den Tarifpartnern/Gewerkschaften weitere Initiativen zur Aufhebung der Entgeltungleichheit auch außerhalb des öffentlichen Dienstes entwickeln.

Über die Ergebnisse ist dem Landtag im Frühjahr 2016 zu berichten.

Cornelia Zapf ■

„Benachteiligungen sind unzulässig in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt.“

§ 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

## „Kultur wandelt Gleichstellung wandelt Kultur“

**Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. BuKoF vom 24.–26. September 2014 in Münster**

**GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE MASSNAHMEN**

**ARBEITSKULTUR**

Gleichstellungspolitik an Hochschulen hat das vorrangige Ziel, Geschlechtergerechtigkeit im Sinne eines Gender Mainstreaming auf allen Entscheidungsebenen und in allen wissenschaftlichen und verwaltungstechnischen Bereichen durchzusetzen. Dies setzt einen Kulturwandel in den Hochschulen voraus, der die gängigen Arbeitspraxen der Wissenschaft vor dem Hintergrund der Heterogenisierung der wissenschaftlich Beschäftigten kritisch hinterfragt. Gleichstellungspolitische Maßnahmen zielen aus diesem Grund nicht nur auf die Unterstützung von Frauen und ihren Karrierewegen in der Wissenschaft, sondern vor allem auf die Veränderungen von Strukturen in der Hochschule. Thematischer Ansatzpunkt der Jahrestagung der BuKoF war die Frage, wie dieser Kulturwandel in den Hochschulen befördert werden kann. Unter dem Begriff ‚Kultur‘ wurden aus gleichstellungspolitischer Sicht im Rahmen von Diskussionen und Workshops Aspekte wie Führungsverhalten und Gender-Kompetenz, Unternehmenskultur und Wertschätzung verschiedener Statusgruppen, Work-Life-Balance und Familiengerechtigkeit in den Blick genommen.

Den Einleitungsvortrag mit dem Titel „Bewegung kommt von außen! Weshalb die Arbeitskultur in der Wissenschaft sich so wenig wandelt“ hielt die Soziologin Dr. Sandra Beaufaÿs (Universität Bielefeld). Nach wie vor, so Beaufaÿs, kommen die Impulse zur Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit und zur stärkeren Verankerung von Gleichstellung an Hochschulen selten aus der Wissenschaft bzw. aus den einzelnen Fachbereichen. Zumeist werden sie von außen angeregt, sei es durch die Gesetzgebung (Hochschulgesetz, Landesgleichstellungsgesetz) oder durch Initiativen von Wissenschaftsorganisationen, wie der DFG (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards). Die Impulse zur Umsetzung der Initiativen in den Hochschulen und zur Teilnahme an Programmen, wie beispielsweise am Professorinnen-Programm, gehen in der Regel von den jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten aus. Jedoch hat sich die Arbeitskultur durch die verschiedenen Initiativen, Programme und Maßnahmen in den letzten Jahren nur wenig verändert. Gründe dafür sieht Sandra Beaufaÿs in der stetigen Reproduktion dieser Arbeitskultur durch die Personen, die

an Hochschulen gefördert werden und in der Wissenschaft Karriere machen. Gemeinsame Merkmale dieser Personen sind ein antizipiertes, fachbezogenes, wissenschaftliches Selbstverständnis und ihre Orientierung an der gängigen sozialen Praxis, die auch von allen anderen wissenschaftlich arbeitenden Personen befolgt und legitimiert wird. Karriereorientierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler formulieren schon sehr früh das Ziel, eine Führungsposition an der Hochschule einnehmen zu wollen und passen die eigene Lebensführung entsprechend an dieses Ziel an. Die Statistik zeigt, dass diese Personen zu 80% männlich sind und aus einer hohen sozialen Herkunftsgruppe stammen. Die wenigen Frauen in der Wissenschaft leben seltener als ihre männlichen Kollegen in Partnerschaften und gründen noch weniger häufig eine Familie.

Im Hinblick auf das Ziel der Kulturveränderung bedeutet das für die Gleichstellungspolitik weiterhin, verstärkt die Selektionsmechanismen der Wissenschaft in den Blick zu nehmen, die für eine relativ homogene Personengruppe durchlässig sind, und die so-

ziale Praxis, die als selbstverständlich und alternativlos angesehen wird, kritisch zu hinterfragen. Darüber hinaus sollten Frauenfördermaßnahmen stets daraufhin überprüft werden, ob sie in ihrer Konzeption nicht fälschlicherweise die bestehende Arbeitskultur der Wissenschaft stützen, obwohl sie eigentlich auf eine Veränderung dieser Kultur abzielen.

Während der Podiumsdiskussion zum Thema „Kulturwandel und Gleichstellung – Synergien und Good Practices“ mit der NRW-Wissenschaftsministerin Svenja Schulze, Ministerialrätin Christina Hadulla-Kuhlmann (BMBF) und anderen wurde betont, dass ein Kulturwandel an Hochschulen zunächst einen Wandel an der Basis, den so genannten Grundannahmen einer Organisation, bedeutet. Nach wie vor sollte ein Ziel sein, dass Hochschulen das Thema ‚Gleichstellung‘ als Leitungsaufgabe verankern und entsprechend befördern. Auch sollte weiterhin darauf hingewirkt werden, in hochschulinternen Publikationen und Aktivitäten ‚Gleichstellung‘ nicht mehr als einen gesonderten Punkt aufzuführen, sondern als Querschnittsthema direkt in alle Bereiche einfließen zu lassen.

Die Forschungsergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung bzw. Gender Studies, insbesondere das Themenfeld der Gender-Sensibilität, so eine weitere Forderung aus der Diskussion, müssen verstärkt sowohl in Lehre und Forschung als auch in die Personalentwicklung eingebracht werden. Besonders dringlich sei dies im Rahmen der Lehrerbildung und, insbesondere mit Blick auf die Berufungsverfahren, bei der Personalauswahl an den Hochschulen. ■

**KULTURWANDEL**

**SELEKTIONSMECHANISMEN**



**Dr. Brigitte Petersen – Professorin des Jahres 2014 – über die Relevanz von Networking, Nachwuchsförderung und den eigenen Werdegang**



**Brigitte Petersen ist seit 1985 Professorin am Institut für Tierwissenschaften an der Landwirtschaftlichen Fakultät und leitet seit 1991 die Abteilung ‚Präventives Gesundheitsmanagement‘. Sie ist Mitglied in zahlreichen wissenschaftlichen Gesellschaften, Kommissionen und Gremien, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität Bonn. Sie fungiert als Gutachterin für die Evaluierung von EU-Projekten sowie als Sondergutachterin der DFG und verschiedener Stiftungen. Sie ist Gründungsmitglied des**

**FoodNetCenter Bonn und etablierte hier u. a. erstmals für Studiengänge in den Agrar- und Ernährungswissenschaften sowie der Medizin ein studienbegleitendes Weiterbildungsprogramm zum „Quality Systems Manager Junior“.**

*Sie wurden 2014 beim Wettbewerb „Professor des Jahres“, der von der Zeitschrift UNICUM unter Schirmherrschaft des Bundesforschungs- und Bundeswirtschaftsministeriums ausgerufen wird, als „Professorin des Jahres“ der Kategorie Medizin/Naturwissenschaften ausgezeichnet. Diesen Preis erhalten Hochschullehrende, die ihren Studierenden auf Basis hervorragender Forschung und Lehre insbesondere auch praxisrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, und sie so ideal auf ihren Berufsstart vorbereiten. Welche besonderen Kenntnisse sind das, die Sie Ihren Studierenden – vielleicht auch besonders den Studentinnen – mit auf den Weg geben?*

Der Hintergrund ist ein Aus- und Weiterbildungsprogramm, was studienbegleitend seit über 15 Jahren hier in Bonn in Verbindung mit der ‚Deutschen Gesellschaft für Qualität‘ läuft. Damit ist es uns gelungen, ein ganz neues Arbeitsfeld in den Unternehmen der Agrar- und Ernährungswirtschaft einzurichten, an dem tatsächlich vorwiegend Frauen partizipieren. Sie können nach erfolgreichem Abschluss des studienbegleitenden Bonner Ausbildungsprogramms Kompetenzen im Qualitätsmanagement nachweisen. Worauf ich wirklich sehr stolz bin, ist, dass die erste Generation von Qualitätsbeauftragten in den Unternehmen dieser Branche fast ausschließlich aus Bonn kommt. Das hat den jungen Frauen sicher zu einem besonders guten Einstieg verholfen, weil sie aufgrund der neuen gesetzlichen Regelungen<sup>1</sup> ein Arbeitsfeld gefunden haben, das noch nicht vorgeprägt war durch Männer, sondern das sie selber gestalten konnten. Dieses eigene Gestalten ist vielleicht auch das „Vorbild“, das ich den Studierenden vermitteln kann. Denn die Erfahrung zeigt, dass man gute Chancen hat in Bereichen, in denen man nicht etwa ‚die Nachfolgerin‘ wird, sondern in denen man ‚die Erste‘ ist, die eine Aufgabe übernimmt, und dies hat sich eben sehr bewährt beim Qualitäts- und Risikomanagement.

*Damit meinen Sie das Zertifikat als „Quality Systems Manager Junior“?*

Genau, dieses Zertifikat erhalten die Studierenden nach dem Studium und der Erfüllung aller Leistungen innerhalb des Weiterbildungsprogramms. Wenn Unternehmen oder auch öffentliche Einrichtungen BewerberInnen mit dieser Qualifizierung aufnehmen, dann bringen diese bereits Grundkenntnisse im Qualitätsmanagement mit und können somit auch die Funktion einer QM-Beauftragten und später eines QM-Managers übernehmen. Dies erspart den Unternehmen an die 10.000 Euro Ausbildungskosten. Jedes Unternehmen der Agrar- und Ernährungswirtschaft hat heute Bedarf an entsprechend qualifizierten Personen und investiert erhebliche Summen in Schulungen. Wir haben mittlerweile über 300 AbsolventInnen, davon 75% Frauen ausgebildet, die in leitende Positionen in Qualitätsabteilungen gekommen sind. Und wir führen eine enge Zusammenarbeit mit etwa 120 Unternehmen, die immer wieder nach Praktikantinnen und Praktikanten fragen, die bei uns diese Weiterbildung absolviert haben.

*Steht damit auch das ‚studienbegleitende Networking‘ in unmittelbarem Zusammenhang, welches Sie besonders fördern?*

Ja, es war die erste Generation unseres Programms, die den Wunsch geäußert hatte, sich regelmäßig zu treffen und auszutauschen, so dass sich zunächst beim Verband der Ökotrophologen, aber auch beim Verband der Agraringenieure Arbeitsgruppen gebildet haben. Wir haben dann in Bonn den Raum zur Verfügung gestellt und Veranstaltungen für Alumnis angeboten. Diese Alumni-Treffen haben sich tatsächlich zu einer Art Stellenbörse entwickelt. So konnten bei diesen Veranstaltungen z. B. auch Vertretungen gefunden werden für Frauen, die in die Familienphase gegangen sind. Es ist ein Netzwerk entstanden, das stetig wächst und viele Möglichkeiten bietet.

*Wenn wir nun zu Ihrem eigenen Weg kommen: Sie haben in den 1970er Jahren hier an der Universität Bonn Agrarwissenschaften mit der Fachrichtung Tierwissenschaften studiert. Dann auch in den 80er Jahren hier zügig promoviert und habilitiert. Wie war das in dieser Zeit als Frau in den Agrarwissenschaften? Gab es Kommilitoninnen bzw. andere Nachwuchswissenschaftlerinnen?*

In den Agrarwissenschaften haben wir damals mit insgesamt 400 Studierenden angefangen. Aber am Ende, im Laufe dieser acht Semester Studium, sind viele entweder in andere Studiengänge gewechselt oder haben sich ganz anders orientiert. Sehr viele der damaligen KommilitonInnen sind z. B. ÄrztInnen, ZahnärztInnen geworden.

Damals waren innerhalb der Agrarwissenschaften die Pflanzenwissenschaften sehr stark. Auf die Fachrichtung Tierwissenschaften haben sich sehr viel weniger spezialisiert. Wir waren im letzten Semester sieben Studierende, fünf männliche und zwei weibliche. Und wir beide sind tatsächlich an der Hochschule geblieben. Meine Kommilitonin ist Professorin an der Universität Göttingen, sie hat auch hier in Bonn habilitiert. Ich muss schon sagen, wir sind in dieser Generation von unseren Professoren sehr gefördert worden. Uns sind sehr, sehr viele Möglichkeiten der Weiterqualifikation geboten worden. Grund war sicher auch die Verbesserung der Außerstellung des Universitätsstandorts Bonn im zunehmenden Wettbewerb mit anderen Agrarfakultäten. Gerade die Tierwissenschaften waren sehr männlich geprägt. Wir waren die zwei ersten Frauen seit Jahrzehnten bundesweit. Es hat dann auch noch einmal zwanzig Jahre gedauert, bis noch weitere Professorinnen dazu kamen. ▼

<sup>1</sup> EU-Lebensmittelrecht fordert Eigenkontroll-Systeme der Wirtschaft

*Wie war denn die Wahrnehmung in der Scientific Community, auf großen Kongressen zum Beispiel?*

Damals vor 30 Jahren wurde bei sehr großen internationalen Kongressen neben dem Vortragsprogramm auch immer ein „Damenprogramm“ für die Ehefrauen der Professoren organisiert. Wenn mein Mann die Gelegenheit wahrnahm, mit mir zu Kongressen ins Ausland zu fahren, wurde ich regelmäßig als Begleitdame und mein Mann als Herr Professor angesprochen. Eine junge Frau von Mitte 30 als Professorin war so was von ungewöhnlich, dass man sich das gar nicht andersherum vorstellen konnte. Oder ich bin angesprochen worden: „Ach, Sie sind von der Presse!“ So etwas hat man noch einer Frau zugestanden, aber dass man zu den Wissenschaftlern gehören könnte, war unvorstellbar. Ich fand diese Situationen immer eher amüsant; diskriminiert gefühlt, habe ich mich nicht.

*Und wie sind Sie dann hier in Bonn als erste Professorin an der Landwirtschaftlichen Fakultät in die Professorenschaft aufgenommen worden?*

Es war für alle ungewohnt – für mich war es ungewohnt, aber auch für die Kollegen. Damals war es üblich, bevor man die Venia legendi bekam, sich bei jedem einzelnen Fakultätsmitglied vorzustellen; zu dieser Zeit waren an der Landwirtschaftlichen Fakultät noch 91 Professoren, heute sind wir 41. Mein Mentor sagte: „Die meisten kennen Sie ja, Sie brauchen das nicht.“ Aber ich musste tatsächlich jeden Professor besuchen. Da kamen dann so Fragen wie: „Was ziehen Sie denn an bei der Habilitationsprüfung?“, weil Kollegen damals sich das einfach nicht vorstellen konnten, wie es abläuft, wenn eine Frau im Fakultätssaal steht.



„Ich bin also nicht die typische Forscherin, sondern auch Unternehmerin.“

*Die Wahrnehmung war also schon eine besondere ...*

An der Fakultät schon, aber im eigenen Institut überhaupt nicht. Ich habe mehrfach den Lehrstuhl meines Mentors vertreten, der zwei Mal Dekan war und mehrere Auslandsaufenthalte hatte. Und dass für mich 1991 nicht nur die Abteilung Präventives Gesundheitsmanagement neu eingerichtet wurde, sondern ich im selben Jahr auch zur Institutsdirektorin gewählt wurde, zeigt doch, dass man gut miteinander ausgekommen ist und mir großes Vertrauen entgegen gebracht hat. Aber auch innerhalb der Universität: damals war ein Mediziner Rektor, bei dem ich vereidigt worden bin. Ich hatte das Gefühl, dass er die Kooperationsmöglichkeiten zwischen Landwirtschaft und dem Gesundheitsbereich sehr gut einschätzen konnte. Jetzt werden wir als Bonner führend sein in der ‚One Health‘-Thematik. Ich bin die Vorsitzende des ‚International FoodNetCenters‘ der Uni Bonn. Wir haben eine ganz starke fakultätsübergreifende Gruppe zum Fokusthema „One Health“ eingerichtet.

*War die Karriere in der Wissenschaft für Sie selbst eigentlich von Anfang an eine Option oder gab es noch andere Pläne? Wie sind Sie zur Wissenschaft gekommen?*

Eigentlich hatte ich nach dem Examen mit 23 Jahren gar nicht vor zu promovieren. Dann habe ich mich in der Wirtschaft beworben und bekam Absagen mit dem Argument, ich sei ja viel zu jung für diese Positionen. Ich bekam dann das Angebot von meinem Doktorvater, ein Forschungsprojekt zu übernehmen. Daran habe ich sofort Freude gehabt. Auch nach der Promotion war es nicht unbedingt mein direktes Ziel, zu habilitieren. Es gab immer irgendein Ereignis, durch das ich mich entschieden habe, in der Forschung weiter zu machen. Aber ich war dabei immer darauf angewiesen, Drittmittel für meine eigene Stelle einzuwerben. Bereits während der Promotion habe ich deshalb gemeinsam mit Kommilitonen zur Absicherung der Verlängerung unserer Stellen ein Unternehmen gegründet. Während meiner Habilitation und als ich die Professorenstelle auf Zeit hatte, seit 1985, haben wir eine Forschungsgemeinschaft als gemeinnützigen Verein etabliert, in dem 20 Jahre lang Projekte mit Partnern aus der Wirtschaft koordiniert wurden. Mittlerweile bin ich in mehreren Vorständen und Aufsichtsräten internationaler Public-Private-Partnership Netzwerke. Am 2. Juni 2015 haben wir die European Qualification Alliance als Unternehmensform der Europäischen Genossenschaft gegründet. Ich bin also nicht die typische Forscherin, sondern auch Unternehmerin. Weil ich nebenbei immer auch Funktionen in Vorständen unterschiedlicher Netzwerke habe, entschädigt mich dies für die oft nicht so abwechslungsreichen Aufgaben an der Uni.

„Es ist sicher eine schwere Belastung, wenn man Spaß an Forschung und Wissenschaft hat, aber die Perspektiven so schlecht aussehen.“

*Und warum haben Sie Agrarwissenschaften studiert? Wollten Sie ursprünglich in die Richtung landwirtschaftliche Unternehmen?*

Ja, ich hatte vor dem Beginn meines Studiums schon ein Praktikum in einem landwirtschaftlichen Betrieb gemacht, und in diesem Praktikum habe ich meinen Mann kennengelernt. Das war ein Grund, warum ich nicht Ernährungswissenschaften studiert habe – obwohl wir Frauen alle im ersten Semester geworben wurden, doch diesen neu eingeführten Studiengang zu wählen, weil Frauen da viel bessere Chancen hätten. Ich habe mich aber bewusst dagegen entschieden. Ich sehe auch viele Bereiche für Frauen in den Agrarwissenschaften und wenn man jetzt schaut, wer Tierwissenschaften studiert, da haben wir einen viel höheren Anteil an Frauen als an Männern.

*Promovieren denn auch viele Frauen bei Ihnen im Fach Präventives Gesundheitsmanagement?*

Nun, wenn alle bis zu meiner Emeritierung im WS 2018/19 fertig sind, werde ich 38 Doktorandinnen und Doktoranden gehabt haben, davon 25 Frauen. Es sind kontinuierlich mehr Frauen geworden. Am Anfang gehörten vorwiegend männliche Doktoranden zu meiner Forschergruppe, weil auch weniger Frauen Agrarwissenschaften studiert haben. Aber von den ehemaligen Doktorandinnen sind immerhin acht im Hochschulbereich geblieben, und zwei davon mit dem Wunsch, Professorin an einer Universität zu werden.

*Wenn Sie nun noch einmal Ihren eigenen Weg als Wissenschaftlerin mit dem heutiger junger Nachwuchswissenschaftlerinnen vergleichen, was hat sich geändert?*

Was sicher für die jetzige Generation viel, viel schwieriger ist: Es gibt viel weniger Stellen im Hochschulbereich, die ausgeschrieben werden. In der Zeit, als ich habilitiert habe, da war es ganz klar, es wird irgendwann im Hochschulbereich eine Chance für einen Ruf geben. Das ist heute für keinen mehr so sicher, der nach der Promotion eine Karriere an einer Universität einschlagen will. Es ist sicher eine schwere Belastung, wenn man Spaß an Forschung und Wissenschaft hat, aber die Perspektiven im Moment so schlecht aussehen. Dann kommt noch die Bezahlung dazu: das ist schon wesentlich weniger, was man im Vergleich zur Wirtschaft an einer Hochschule verdient. Die Verdienstmöglichkeiten an Hochschulen waren damals im Vergleich zur Wirtschaft teils besser, aber mindestens vergleichbar. Wenn man in jungen Jahren eine Professur hatte, verdiente man auf jeden Fall mehr als jemand, der – zumindest in unserer Branche – in die Wirtschaft gegangen wäre.

*Ist die Promotion eine wichtige Qualifikation heutzutage auch für Führungsaufgaben in der Wirtschaft?*

Ja, ich beobachte das an meinen Doktorandinnen und Doktoranden. Sie brauchen nicht lange zu suchen und bekommen ganz schnell Stellen in der Wirtschaft. Und was sie auch sehen: es gibt Führungspositionen, wo man gestalterisch tätig sein kann, eben nicht nur an Universitäten, sondern in Vorständen, in Aufsichtsräten von Unternehmen der Agrar- und Ernährungswirtschaft. Die Übernahme von Führungsverantwortung wird ja von jungen Frauen gefordert, die jetzt in der Wirtschaft sind. Und ich bin sehr stolz, dass mehrere meiner Doktorandinnen diesen Weg gegangen und inzwischen in leitenden Positionen sind. Und ein bisschen von dem Rüstzeug haben sie von dem studienbegleitenden Ausbildungsprogramm an unserer Uni mitgenommen.

„Was ganz wichtig ist:  
die Erkenntnis, dass in vielen  
Feldern Problemlösungen  
nur interdisziplinär möglich sind“

*Und was ist dieses Rüstzeug? Was ist Ihrer Meinung nach wichtig insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen?*

Was ganz wichtig ist: Die Erkenntnis, dass in vielen Feldern Problemlösungen nur interdisziplinär möglich sind. Auch Teamfähigkeit ist eine der wichtigsten Eigenschaften, die man haben sollte. Alle meine Doktorandinnen und Doktoranden waren in große EU-Projekte eingebunden und haben dabei diese Kompetenzen erworben. Die Mittel, die ich eingeworben habe, waren seit 1989 ununterbrochen EU-Gelder. EU-Projekte bedeuten, dass man interdisziplinär arbeitet, aber auch interkulturelle Kompetenz und Achtung vor jeder Fachkultur mitbringt. Wer das erlernt hat, der wird dann auch sehr schnell akzeptiert in Gremien, die internationale Dimensionen haben und Problemlösungen herbeiführen müssen. Da erweitert man auch sehr schnell das Feld, wo man aktiv werden kann.

*Also haben Sie auch viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus dem Ausland?*

Es kommen Wissenschaftler aus dem Ausland für längere Zeit in mein Team, allerdings nicht als Doktoranden. Alle, die bei mir promoviert haben, sind Deutsche. Ich habe aber viele Projekte, bei denen die DoktorandInnen mit WissenschaftlerInnen aus dem Ausland kooperieren. Ich bin auch immer wieder Gutachterin für Promotionen an anderen Universitäten, wie beispielsweise an der Universität Wageningen. Aber im Gegensatz zu anderen Kollegen, habe ich keine ausländischen DoktorandInnen, die nur auf Stipendien, wie z. B. des DAAD, gearbeitet haben. Das ist auch eine Philosophie, die ich die ganze Zeit verfolgt habe, und mit der ich es anders machen wollte, als es in meiner Doktorandinnenzeit üblich war. Ich habe immer dafür gesorgt, dass alle meine Doktorandinnen im Team eine Angestelltenstelle über die gesamte Promotionszeit hatten. Nie hat sich jemand arbeitslos melden müssen. Das habe ich auch durchgehalten und darauf bin ich sehr stolz. Mit den Vereinen oder gemeinsamen Forschungsplattformen,

wie dem International FoodNetCenter der Universität Bonn, GIQS e.V. und Bonn.realis e.V. haben wir neue Strukturen der Zusammenarbeit von Wirtschaft und Wissenschaft geschaffen, aber gleichzeitig auch mehr Sicherheit für die Finanzierung von interdisziplinären Forschergruppen über einen langen Zeitraum gegeben. 2001 haben wir zusammen mit Kollegen aus der Universität Wageningen GIQS (Grenzüberschreitende Integrierte Qualitätssicherung e.V.) gegründet, eine grenzüberschreitende Public Private Partnership Plattform – die war auch immer Arbeitgeber für die Doktoranden. Wenn die Drittmittel-Projektstellen ausgelaufen waren, dann wurden sie bei GIQS eingestellt, um nicht arbeitslos zu werden und um an ihrer Promotion oder an anderen Forschungsprojekten weiter arbeiten zu können.

*Sicher war das dann, wenn sie zurückkamen in das hiesige System, ein Vorteil.*

Ja, das Netzwerken sind Seiten und Eigenschaften einer Hochschullehrerin, die vielleicht dazu geführt haben, dass ich die Auszeichnung zur Professorin des Jahres 2014 bekommen habe. Denn die Studierenden und DoktorandInnen haben schon registriert, dass es für DoktorandInnen nicht selbstverständlich ist, immer abgesichert zu sein. Es gab Zeiten, da hatte meine Abteilung und GIQS jeweils 12 wissenschaftliche MitarbeiterInnen und ich hatte jeden Monat die Verantwortung, dass 100.000 Euro Personalmittel zusammenkommen. Sie können sich vorstellen, dass man manchmal eine nicht so ruhige Nacht hatte, weil die gesamte Forschungstätigkeit auf Drittmitteln basierte. Ich habe einige Millionen Drittmittel eingeworben – das war ein Erfolg, aber es war auch eine große Verantwortung. Jetzt, in den letzten drei Jahren, habe ich mir gesagt: Du musst vorausschauend Verantwortung an die nächste Generation abgeben. Diesen Weg, auch Dinge abzugeben, den beschreibe ich im Moment.

*Herzlichen Dank für das Gespräch!* ■



## Dr. Julia Steinhoff-Wagner – Postdoktorandin an der Landwirtschaftlichen Fakultät

**Julia Steinhoff-Wagner hat an der Christian-Albrechts-Universität Kiel Agrarwissenschaften studiert und im Rahmen eines DFG-Projektes am Leibniz-Institut für Nutztierbiologie im Fachgebiet Nutztierphysiologie promoviert. Nach der Promotion hat sie drei Jahre in den USA verbracht.**

**Anfang 2014 ist sie mit einem Rückkehrstipendium des DAAD für deutsche Wissenschaftler aus dem Ausland an die Universität Bonn gekommen und forscht am Institut für Tierwissenschaften. Im Herbst 2014 hat sie das Stipendium für Postdoktorandinnen der Universität Bonn erhalten (siehe auch S. 28). Julia Steinhoff-Wagner ist verheiratet und hat zwei Kinder.**

*Wie hat Ihnen das Stipendium für Postdoktorandinnen zu diesem Zeitpunkt Ihrer Qualifikationsphase geholfen?*

Beworben habe ich mich für das Stipendium, weil es in meiner Situation ideal passte: Ich war über ein DAAD-Rückkehrstipendium an die Uni Bonn, genauer das Institut für Tierwissenschaften, gekommen. Die vom DAAD finanzierten Monate reichten jedoch in meinem Bereich nicht aus, um genügend Vorarbeiten für einen Projektantrag zu generieren und diesen gleichzeitig zu stellen, wenn man bedenkt, dass das zeitlich relativ begrenzte Rückkehrstipendium (in der Regel sechs Monate) nur auf Basis eines eigenen kleinen Projektantrags verliehen wird. Ich beschäftige mich mit der Ernährung und Physiologie landwirtschaftlicher Nutztiere und für uns dauert allein die Genehmigung eines Versuchs bis zu sechs Monate. Mein besonderes Interesse gilt den Neugeborenen und bei saisonalen Geburten – Sie kennen das z. B. von den Osterlämmern, die nur um Ostern herum geboren werden – gibt es spe-

zielle Situationen nur einmal jährlich zu untersuchen. Das erforderte generell eine etwas langfristige Planung: Das Rückkehrstipendium lief aus, und es war keine Stelle da.

Der Vorteil des Postdoktorandinnen-Stipendiums ist vor allem, dass ich mich hauptsächlich mit den Anträgen beschäftigen konnte. Für mich als zweifache Mutter kommt noch dazu, dass ich extrem flexibel in der Zeiteinteilung und in der Wahl des Arbeitsortes sein konnte. Das entlastete mich bei Krankheit oder Ausfall der Kinderbetreuung von viel organisatorischem Aufwand, denn wir haben leider nicht das Glück Verwandte vor Ort zu haben, die spontan einspringen können. Zur Flexibilität zählen aber auch andere Dinge, wie z. B. dass ich morgens, wenn Richtung Bonn 10 km Stau angesagt waren, mich nicht dazugesellen musste, sondern einfach die ersten zwei Stunden von zu Hause aus gearbeitet habe und danach erst nach Bonn gefahren bin, wenn der Weg frei war – meine Zeit ist nämlich im Moment ein sehr kostbares Gut.

*Sie haben auch am Mentoring- und Trainingsprogramm 'MeTra' teilgenommen. Haben Sie von diesem Programm profitiert und wenn ja, wie?*

Ja, ich wurde 2014 ins MeTra-Programm aufgenommen, da kamen wir gerade aus Amerika zurück und ich kannte hier in Bonn nur die Spezialisten aus meinem Fachbereich durch Tagungen und gemeinsame Arbeit. Durch die MeTra-Gruppe erweiterte sich automatisch das Netzwerk vor Ort – ich habe durch die anderen Teilnehmerinnen Einblicke in die Strukturen und andere Institute der Universität Bonn bekommen, Informationen zu Analysemethoden vor Ort und nicht zuletzt die Ausschreibung für das Postdoktorandinnen-Stipendium. Unsere MeTra-Gruppe passt halb fachlich, halb interdisziplinär und vor allem interessensmäßig super zusammen, durch die gemeinsamen Seminare wurden wir in dem ersten Jahr richtig „zusammengeschweißt“ und dieser Zusammenhalt besteht auch noch über das Programm hinaus. Ich freue mich jeden Monat wieder auf unseren gemeinsamen Stammtisch – auch, wenn unsere Runde so langsam schrumpft und es die Kolleginnen in die Welt verstreut.



*Welches sind Ihre Pläne für die kommenden Jahre?*

Nach meiner Rückkehr aus Amerika habe ich diese Frage ganz klar und mit voller Überzeugung beantwortet – heute bin ich damit vorsichtiger geworden. In Amerika, im Land der unbegrenzten Möglichkeiten (lächelt), stehen die Leute auf Hollywood-Stories „vom Tellerwäscher zum Millionär“. Dort ist es gesellschaftlich akzeptiert und gewünscht, wenn vor allem junge Menschen sich Ziele setzen und eine klare Vision von der eigenen Zukunft haben und diese auch äußern. Das empfinde ich in Deutschland komplett anders: Die eigenen Ziele offen zu kommunizieren, und dabei ist es egal, ob es um Familienplanung oder Karriere geht, ist in

Deutschland nicht üblich, schon gar nicht so euphorisch, wie ich damals war. Aber mal im Ernst – mein Job macht mir Spaß und mein Ziel ist es, weiterhin einen Beitrag in Forschung und Lehre zu leisten.

*Sie haben zwei Kinder. Ihr erstes ist in den USA auf die Welt gekommen, das zweite in Deutschland. Wie sind Ihre Erfahrungen, die Unterschiede mit der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft in den beiden Ländern?*

Die Systeme könnten unterschiedlicher nicht sein und das ist nicht begrenzt auf wissenschaftliche Arbeit! Das fängt schon an mit der Behandlung von Schwangeren – in Amerika gehören Schwangere selbstverständlich zum Arbeitsalltag und die Selbstverständlichkeit im Umgang macht vieles leichter. Hier, in Deutschland, habe ich jetzt mehrfach beobachtet, dass sich die werdenden Mütter beim Vorgesetzten und dem Umfeld entschuldigen, dass Sie jetzt „ausfallen“ werden, weil sie schwanger sind. Wer wundert sich da, dass wir hier in Deutschland ein Problem mit der Geburtenrate haben? Weiter geht es mit den Modellen, die durch die Krankenkassen und Gesetze vorgegeben sind – in den USA arbeitet man bis vor der Geburt so lange wie man kann und steigt wenige Monate nach der Geburt wieder ein, ohne dass erwartet

wird, dass man in dieser Zeit maximal leistungsfähig ist. In Deutschland gibt es diese Fülle von Regelungen, die von Verwaltungen und Sicherheitsbeauftragten umgesetzt werden, und die dazu führen, dass Mütter sich zwischen ‚Nicht-Arbeiten‘ und ‚Voll-Arbeiten‘ – bezogen auf die Leistung und nicht die Stundenzahl – entscheiden

ort gebunden, was zwangsläufig die Fahrzeiten zu Lasten der Arbeitszeit gehen lässt und keine Flexibilität bei Bring- und Abholzeitfenster zulässt. Und dann – halten Sie sich fest – hat unsere Kita mehr als 35 Schließtage im Jahr. Das ist beispielsweise als Alleinerziehende/r gar nicht mit Urlaubstagen abzudecken, und auch

**„Für mich sind weder die Kinder, noch die Arbeit eine Belastung, sondern einzig und allein die Betreuungssituation und die wenig tolerante Gesellschaft!“**

müssen. Auch ist es im Westen von Deutschland immer noch nicht gesellschaftlich akzeptiert, Kinder früh in die Betreuung zu geben. Bezeichnenderweise dreht sich die Diskussion beim „enrollment to early child care“ in den USA um ein Eintrittsalter von früher oder später als 10 Monate und bei uns geht es vorherrschend noch um zwei versus drei Jahre. Die Option, drei Jahre die Kinder sozial abgesichert selber zu Hause zu betreuen, ist toll für diejenigen, die es wollen. Ich selber finde keine Zufriedenheit darin, wenn ich mehrere Wochen mit Hausarbeit und Kinderbetreuung verbracht habe und schätze die qualifizierte, kindgerechte Betreuung. Unser Sohn wurde in Amerika ab einem Alter von neun Monaten betreut: Ich habe vier Einrichtungen besichtigt und mich für die aus meiner Sicht Beste entschieden. Probleme, Plätze zu bekommen gab es nicht, wir konnten frei wählen und durch die Konkurrenzsituation zwischen den Einrichtungen gibt es einen regen Wettbewerb um die Kunden „Eltern“. Das prägt die komplette Einstellung zu dem Bedarf der Eltern und dem Angebot für die Kinder. Nur als Beispiel: Unsere „child care“ hatte täglich von 6.00 Uhr bis 18.00 Uhr geöffnet (nur begrenzt auf max. 10 Stunden Betreuung pro Tag) und insgesamt zwei Schließtage im Jahr, wohingegen die städtische Kindertagesstätte hier von 7.30 Uhr bis 16.30 Uhr geöffnet ist, an den Wohn-

wir wollen eigentlich lieber unseren Urlaub als Familie genießen und nicht als Eltern schichtweise Urlaub nehmen, um die Betreuung unserer Kinder abzusichern. Wer jetzt sagt, für die Schließtage muss man doch nur Ersatzbetreuung beantragen, liegt falsch. Das Angebot auf Ersatzbetreuung ist in unserer Stadt nur eine Farce: Bei meinem Versuch der Beantragung wurde ich erst von der Mitarbeiterin des Jugendamtes beschimpft, ich wüsste doch nicht, was ich meinem Kind (3 ½ Jahre alt) damit zumute, in eine andere Gruppe gehen zu müssen, wo es doch noch so klein ist und dann schriftlich mit der Begründung „im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten nicht möglich“ abgelehnt. Dieses Beispiel fasst eigentlich die Lage in Deutschland sehr gut zusammen: Eine Betreuung außer Haus von kleineren Kindern ist gesellschaftlich nicht wirklich akzeptiert, als arbeitende Mutter ist man ständig mit Vorwürfen konfrontiert und die Finanzierung und Organisation von staatlicher Kinderbetreuung in Deutschland ist immer noch extrem schlecht. Gut dagegen ist in Deutschland auch im Vergleich zu den USA die Betreuung von Kleinkindern durch Tagesmütter: Gerade im Babyalter ist die Betreuung im Privathaushalt der Tagesmutter persönlicher, in einer kleineren Gruppe, und die Betreuungszeiten kann man im Rahmen der fixen Wochenstunden-

zahl freier vereinbaren. Vorausgesetzt, man findet eine sehr gute, engagierte Tagesmutter, wie wir. Ich würde mir wünschen, dass wir hier in Deutschland unsere Einstellungen hinterfragen – nehmen wir beispielsweise mal das in meiner Situation oft verwendete Wort „Doppelbelastung“: Für mich sind weder die Kinder, noch die Arbeit eine Belastung, sondern einzig und allein die Betreuungssituation und die wenig tolerante Gesellschaft in Deutschland. Das ist sicher ganz stark geprägt durch meine Erfahrungen in Amerika.

Speziell für die Wissenschaft gilt generell, dass die Aufgaben ausgesprochen vielseitig sind. Aus meiner Sicht ist die Vereinbarkeit von wissenschaftlichen Aufgaben und Familie gut lösbar und eine Frage der Organisation: Arbeiten am PC – Datenauswertung, Recherche und Publizieren – eignen sich für das Ende der Schwangerschaft und für die Stillzeit, wohingegen beispielsweise Arbeiten im Labor in dieser Zeit eher ungeeignet sind. Dasselbe gilt für jeden Tagesablauf – es gibt Arbeiten, die erfordern höchste Konzentration, die erledige ich am liebsten morgens und dann gibt es Fleißarbeiten, die kann ich abends machen oder in Lücken einschieben. Und selbst, wenn ich koche oder im Auto umherfahre, um die Kinder abzuholen oder zur Arbeit zu kommen, kann man durchaus über Fragestellungen und Strukturen von Texten nachdenken und dann die Zeit beim Schreiben vor dem PC um diese Nachdenkphasen einkürzen. In diesem Zusammenhang freue mich über den Trend in beiden Ländern, dass immer weniger von ‚Anwesenheitszeiten am Arbeitsplatz‘ auf ‚Arbeitszeiten‘ geschlossen wird.



**„Die Systeme könnten unterschiedlicher nicht sein und das ist nicht begrenzt auf wissenschaftliche Arbeit!“**

„Es ist normal, verschieden zu sein.“

**Marion Becker,  
Beauftragte für Studierende mit Behinderung  
und/oder chronischer Erkrankung**

*Das Amt der Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung haben Sie seit Juli 2013 inne. Wie sind Sie zu diesem Amt gekommen? Und was sind, kurz umrissen, Ihre Aufgaben?*

Meine beiden langjährigen Kollegen und Vorgänger in diesem Amt – Herr Dr. Wickel und Frau Elsner aus der Zentralen Studienberatung – gingen 2013 fast zeitgleich in den verdienten Ruhestand und suchten eine geeignete Nachfolge. Ende 2012 fragte man mich daher, ob ich Interesse hätte, dieses Amt zu übernehmen, da meine langjährige Erfahrung im Studentensekretariat und in der Abteilung für Ausbildungs- und Prüfungsangelegenheiten, die dabei erworbenen Kenntnisse und aufgebauten Kontakte sowie meine persönlichen Erfahrungen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine wichtige Basis zur Ausübung

dieser Funktion darstellten. Ich nahm dieses Angebot sehr gerne an, zumal es mir die Möglichkeit eröffnete, mich für betroffene Studierende engagieren und darüber hinaus beruflich und persönlich weiterentwickeln zu können.

Meine Aufgaben sind sehr vielfältig und abwechslungsreich; die niedrigschwellige Beratung steht dabei im Vordergrund. Als „zentraler“ und neutraler Erstkontakt berate ich zum einen betroffene Studieninteressierte und Studierende insbesondere zu Themenschwerpunkten wie z. B. Bewerbung und Zulassung, Sonderanträge, Nachteilsausgleich bei Studien- und Prüfungsleistungen, Beurlaubung sowie bei Problemen im Studienalltag, die sich aus der Behinderung oder Erkrankung ergeben. Aber auch FachvertreterInnen, DozentInnen und PrüferInnen biete ich Unterstützung an bei der Einschätzung der Einzel-

fälle, der Handhabung von Nachteilsausgleichen und bei Fragen zu Barrierefreiheit und Hilfsmitteln. Neben der Beratung koordiniere ich als Schnittstelle die entsprechenden Anliegen und stimme die Verfahren mit den fachlich zuständigen Stellen ab; hierzu zählen neben den Fakultäten auch die Universitätsverwaltung, der AstA, das Studentenwerk sowie externe und überregionale Stellen.

Darüber hinaus baue ich derzeit Netzwerke mit FakultätsvertreterInnen sowie mit studentischen VertreterInnen auf, zwecks Informations- und Erfahrungsaustausch, gegenseitiger Hilfestellung sowie zur Entwicklung gemeinsamer Strategien. Weitere Aufgaben sind die Bereitstellung von Informationen (Internet, Intranet, Leitfaden, Flyer) sowie die Organisation von Informationsveranstaltungen und Fortbildungen.

*Wie hat sich das Amt in den letzten ein- einhalb Jahren entwickelt? Zu Beginn waren Sie ja im Rahmen dieses Amtes noch nicht recht bekannt an der Uni. Das sollten ein Rundschreiben und ein Artikel in der „forsch“ im letzten Jahr ändern. Wächst die Bedeutung der Thematik? Wenn ja, warum?*

Da ich bereits seit 20 Jahren an der Universität Bonn beschäftigt bin, war ich zwar nicht gänzlich unbekannt, aber eine solche Funktion ist natürlich viel öffentlichkeitswirksamer als meine bisherige verwaltungsinterne Sachbearbeitertätigkeit. In früheren Jahren konnte die Anzahl der Beratungsfälle noch nebenamtlich in die Studienberatung integriert werden; durch gesellschaftspolitische Veränderungsprozesse und die wachsende öffentliche Aufmerksamkeit dem Thema „Behinderung“ gegenüber haben sich die Umstände und Anforderungen sowie der inhaltliche Anspruch an die Beratung aber sehr stark verändert. Auch die Anzahl der Anfragen hat deutlich zugenommen.

Insbesondere die UN-Behindertenrechtskonvention (2008) und die HRK-Empfehlung „Eine Hochschule für alle“ (2009) bezogen die Hochschulen immer mehr in den sozialpolitischen Inklusionsprozess mit ein und eröffneten den Betroffenen neue Entwicklungsperspektiven. Inzwischen machen immer mehr behinderte oder chronisch kranke SchülerInnen Abitur und erwerben damit eine Hochschulzugangsberechtigung. Dies stellt die Hochschulen vor ganz neue Herausforderungen in Bezug auf die chancengleiche Gestaltung der Studien- und Prüfungsbedingungen und die Gewährung von Nachteilsausgleichen, zumal die Zahl und Art der verschiedenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die Anzahl der Erkrankungsfälle und damit auch der Beratungsanfragen stetig steigen. Die Definition der „klassischen“ Behinderungsformen, die man früher vornehmlich auf Mobilitätseingeschränkte, Hör- und Sehbehinderte reduzierte, hat sich durch verbesserte Diagnostik inzwischen nicht nur um

das immer größer werdende Feld der chronischen Erkrankungen (z. B. ALS, Multiple Sklerose, Rheuma) erweitert. Heutzutage beschäftigen einen vielmehr die nicht auf den ersten Blick sichtbaren Erkrankungen (Asthma, Diabetes mellitus, Epilepsie, Morbus Crohn u. a.) und insbesondere auch



**„Meine Aufgaben sind sehr vielfältig und abwechslungsreich; die niedrigschwellige Beratung steht dabei im Vordergrund.“**

die psychischen Erkrankungen bzw. Entwicklungsstörungen (ADHS, Angststörungen, Autismus-Spektrum-Störungen, Depressionen u. a.) oder auch die Teilleistungsstörungen wie Legasthenie bzw. Dyskalkulie, die im Umgang damit noch mehr Sensibilität und Akzeptanz verlangen.

Aber auch die für NRW neue Verankerung der Funktion der „Beauftragten für die Belange behinderter oder chronisch kranker Studierender“ im aktuellen Hochschulgesetz festigt und stützt diese Funktion und stellt einen

wichtigen Entwicklungsschritt für die Anerkennung der Gesamtproblematik im Hochschulbereich dar. Sie eröffnet den Beauftragten die Möglichkeit, schon bei der Planung und Organisation der Lehr- und Studienbedingungen mitzuwirken und gegenüber den Gremien der Hochschule Empfehlungen und Stellungnahmen abzugeben.

*Sie sind für Studierende eine zentrale Anlaufstelle, die Rat bietet sowohl bei strukturellen Problemen im Studienalltag als auch bei persönlichen Problemen. Aber Sie beraten auch die Universität, zum einen das Rektorat, aber auch die Fächer. Um welche Fragestellungen geht es dabei?*

Manchmal besteht bei den Fachbereichen oder Prüfungsausschüssen Unsicherheit darüber, ob im Einzelfall überhaupt eine Behinderung bzw. chronische Erkrankung vorliegt, die einen Anspruch auf Nachteilsausgleich rechtfertigt. Es fehlen im Alltagsablauf vielfach die zeitlichen und personellen Ressourcen, um auf die spezifischen Belange jedes Studierenden eingehen und sie entsprechend umsetzen zu können. Hier kann ich beiden Seiten neben dem Abbau natürlicher Hemmschwellen notwendige Informationen zur Verfügung stellen sowie Unterstützung zur Klärung der Sachverhalte, des weiteren Vorgehens und der individuell erforderlichen bzw. angemessenen Nachteilsausgleiche anbieten.

Für die Universität als Ganzes ist es natürlich wichtig, Daten, Fakten und Bedarfe zu ermitteln und zu dokumentieren, damit das Rektorat bzw. die zuständigen Hochschulgremien ggf. erforderliche Maßnahmen und Ressourcen prüfen und in die strukturellen Planungen miteinbeziehen können.



*Es ist für Sie relativ schwierig Ihre Zielgruppe genau zu definieren. Das liegt daran, dass Studierende bei der Einschreibung an der Universität keine Angaben zu einer vorhandenen chronischen Erkrankung bzw. Behinderung machen müssen. Wie gehen Sie damit um? Was bedeutet das für Ihre Arbeit?*

Die gesundheitlichen Daten einer Person unterliegen dem Datenschutz und die Gruppe der Betroffenen ist sehr heterogen; konkrete Bedarfsplanungen und strategische Maßnahmenplanungen sind somit schwierig.

Hier kann ich mich derzeit über meine persönlichen Erfahrungen und die Einzelberatungen hinaus nur auf die statistischen Erhebungen des Deutschen Studentenwerkes berufen, nach denen derzeit 14% aller eingeschriebenen Studierenden gesundheitlich beeinträchtigt sind (Quelle: \*DSW/HIS-HF 20. Sozialerhebung 2012) – 7% davon mit studienerschwerenden Auswirkungen. Bezogen auf die aktuelle Studierendenzahl an der Universität Bonn (ca. 34.000 im WS 2014/15) sind demnach potentiell 4.760 Studierende behindert oder chronisch krank, 2.380 davon mit Studierschwernis. Auch wenn nicht jeder dieser Betroffenen Hilfe bei der Bewältigung des Studienalltags benötigt, darf man diese Zahlen weder ignorieren noch verharmlosen.

Ich bin daher auf die Eigeninitiative der betroffenen Studierenden angewiesen und kann meinerseits nur durch Information, Öffentlichkeitsarbeit und das Beratungsangebot versuchen, etwaige Hemmschwellen abzubauen und zu signalisieren, dass die Universität Bonn offen ist für die Problematik, Unterstützung und Hilfestellung anbietet und gemeinsam mit den Betroffenen angemessene Lösungswege sucht.

Hier wäre möglicherweise eine gesonderte anonyme Studierendenbefragung hilfreich, um mehr über die spezifischen Bedarfe des betroffenen Personenkreises zu erfahren, konkretere Daten ermitteln und erforderliche Maßnahmen ableiten zu können.

*Welche Möglichkeiten hat die Universität, Studierenden bei der Bewältigung der vorhandenen Barrieren zu helfen? Und was stehen Ihnen als entsprechende Beauftragte für Ressourcen zur Verfügung, Studierenden den Studienalltag zu erleichtern?*

Wie schon erwähnt, ist die Gewährung von individuellen Nachteilsausgleichen ein wesentliches Element zur Herstellung von Chancengerechtigkeit. Denn wo Barrieren eine selbstbestimmte Teilhabe am Studium verhindern, müssen individuelle Nachteilsausgleiche für chancengleiche Studienbedingungen sorgen. Das Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen verpflichtet die Universitäten, in ihren Prüfungsordnungen nachteilsausgleichende Regelungen für behinderte Studierende zu treffen; dies wurde in den Prüfungsordnungen der Uni-



versität Bonn auch standardgemäß umgesetzt. Zwar müssen auch die behinderten oder chronisch kranken Studierenden grundsätzlich in der Lage sein, die darin jeweils geforderten Kompetenzen und Qualifikationsziele zu erwerben und diese durch Prüfungen nachzuweisen, aber Form und Bedingungen des Erwerbs dieser Fähigkeiten sowie der Leistungsnachweise können ggf. im Rahmen der fachspezifischen Gegebenheiten modifiziert werden. Es besteht jedoch kein Anspruch auf einen konkreten Nachteilsausgleich. Aber denkbar sind z. B. die Veränderung von Dauer und/oder Lage einzelner Studien- und Prüfungsleistungen, das Erbringen von Studien- und Prüfungsleistungen in einer anderen als der vorgesehenen Form oder das Zulassen notwendiger Hilfsmittel.

Natürlich spielt auch der Abbau jeglicher Barrieren – für mobilitätseingeschränkte Studierende insbesondere der baulichen Barrieren – eine wichtige Rolle bei der Bewältigung des Studienalltags. Denn Behinderungen entstehen für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oft erst dadurch, dass das Umfeld nicht barrierefrei ist und Zugang und Nutzbarkeit von Angeboten deshalb eingeschränkt sind. Doch hier sind leider nicht nur meine Möglichkeiten sehr begrenzt und unbefriedigend. An der Universität Bonn sind viele Gebäude nicht – wie bei der Campus-Anordnung einiger neuerer Hochschulen – an einem Ort zu finden, sondern wir nutzen mehr als 350 – teils historische, denkmalgeschützte oder angemietete – Gebäude im ganzen Stadtgebiet, bei denen sich optimale Barrierefreiheit aufgrund von Denkmal- und Brandschutzvorgaben sowie allgemeinen und finanziellen Engpässen in der Hochschullandschaft meist nur schwer herstellen lässt. Die tatsächliche Studierbarkeit hängt hier neben den persönlichen Möglichkeiten der Betroffenen u. a. von der Wahl des Studienganges und den entsprechenden örtlichen Gegebenheiten ab, so

dass ich ggf. Ortstermine und Abstimmungsgespräche mit den zuständigen Fakultäten bzw. Instituten durchführen muss.

muss, ob das Studium überhaupt realisierbar und welche Form der Unterstützung (Wohnen, Finanzierung, Assistenzen) erforderlich ist.

scheidend ist, ob ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht oder nicht.

*Wie sehen Ihre Pläne für die Zukunft aus, um vorhandene Barrieren für Studierende zu schmälern oder gar ganz zu beseitigen?*

Langfristiges Ziel ist es, die baulichen, kommunikativen und didaktischen Barrieren Schritt für Schritt im Rahmen verschiedener Maßnahmen und Projekte abzubauen. Eine vollständige Beseitigung ist wohl eher unrealistisch, aber jeder Schritt in diese Richtung zählt. Mit Öffentlichkeitsarbeit und Präsenz in verschiedenen Veranstaltungen möchte ich weiter für die Thematik sensibilisieren, Informationsdefizite reduzieren und zum Abbau von Hemmschwellen beitragen. Geplant sind Informationsveranstaltungen, Fortbildungsangebote für universitäre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und evtl. auch irgendwann ein gemeinsamer „Aktionstag“ für behinderte und nicht-behinderte Menschen an der Universität Bonn.

Mein persönliches Leitmotiv ist geprägt von der Aussage unseres verstorbenen Alt-Bundespräsidenten Richard von Weizsäcker aus dem Jahre 1993: **„Es ist normal, verschieden zu sein!“**

*Vielen Dank für das Gespräch!* ■



**„Behinderungen entstehen oft erst dadurch, dass das Umfeld nicht barrierefrei ist und Zugang und Nutzbarkeit von Angeboten deshalb eingeschränkt sind.“**

Finanzielle Ressourcen, Hilfen oder Assistenzen können von der Universität Bonn derzeit leider nicht zur Verfügung gestellt werden; hier sind andere Kostenträger zu beteiligen. Technische Hilfsmittel (wie z. B. ein Lese-/Vergrößerungsgerät für Sehbehinderte, Funkmodulationsanlagen in Hörsälen für Hörbehinderte) stehen begrenzt zur Verfügung; nach Fertigstellung des geplanten Neubaus auf dem Campus Poppelsdorf wird es einige Verbesserungen geben. In Bezug auf personelle Ressourcen ist man oft auf die Mithilfe von Fachvertretern und Kommilitonen angewiesen, und im Hinblick auf die Beauftragung bin ich seit Juli 2014 dank Rektoratsentscheidung in der glücklichen Lage, mich hauptamtlich dieser Aufgabe widmen zu können. Eine Vertretung wäre wünschenswert, steht bislang aber nicht zur Verfügung.

*Kommen auch Studierende mit Handicap aus dem Ausland nach Bonn? Wie sind da Ihre Erfahrungen?*

Ja, es gibt immer mehr Anfragen aus dem Ausland von Interessierten, die ein Auslandssemester, -jahr, -praktikum oder einen (englischsprachigen) Masterstudiengang in Bonn absolvieren möchten, teilweise im Rahmen von Austausch- oder Stipendienprogrammen. Hier ist seitens der Interessierten eine sehr frühzeitige Planung erforderlich, insbesondere wenn aufgrund der Art der Behinderung oder Erkrankung vor Ort abgeklärt werden

*Sie sind speziell für die Studierenden zuständig, sind aber auch eine der Stellvertreterinnen der Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten. Wie unterscheiden sich diese beiden Gruppen voneinander im Hinblick auf die Fragestellungen, die an Sie herangetragen werden? Gibt es große Schnittstellen oder sind die Thematiken ganz andere?*

Bei den Studierenden geht es naturgemäß i. d. R. um studienrelevante Themen. Hier ist das Vorliegen einer amtlich festgestellten Schwerbehinderung nicht relevant und eher unüblich. Bei den Beschäftigten ist die amtliche Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. der Gleichstellung zwingende rechtliche Voraussetzung für die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. Hier überwiegen im Rahmen meiner Stellvertretungsfunktion Themen wie Einstellungsverfahren, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), Kündigungsschutz sowie Hilfe bei der Antragstellung zur amtlichen Anerkennung einer Schwerbehinderung und Beantragung von Hilfsmitteln für den Arbeitsplatz.

Große Schnittstelle für beide Bereiche ist das Thema Barrierefreiheit. Die baulichen Gegebenheiten spielen für alle mobilitätseingeschränkten Personengruppen eine wesentliche Rolle. Unterschiede gibt es insbesondere im Hinblick auf die jeweils zuständigen Kostenträger für Hilfsmittel oder die Arbeitsplatzgestaltung, da hier ent-



Annemarie Schimmel



## Annemarie Schimmel-Stipendium\* für Postdoktorandinnen der Universität Bonn 2014 erstmals vergeben

## Eine vorbildhafte Mentorin, erkenntnisreiche Workshops und neue Freundschaften

Im Oktober 2014 überreichten der Rektor Prof. Jürgen Fohrmann und die Gleichstellungsbeauftragte Ursula Mätzig den drei Nachwuchswissenschaftlerinnen Dr. Dorothee Goetze (Institut für Geschichtswissenschaften), Dr. Jasmin Khosravie (Institut für Orient- und Asienwissenschaften) und Dr. Julia Steinhoff-Wagner (Institut für Tierwissenschaften) das mit monatlich 2.300 Euro dotierte Stipendium für Postdoktorandinnen. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen, die ihre eigene Stelle bei einer Forschungsförderorganisation einwerben wollen, werden durch das Stipendium ab dem Zeitpunkt der Antragseinreichung für ein Jahr finanziert, mit Option auf Verlängerung.

Bewerben können sich Postdoktorandinnen, deren Promotion zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht länger als drei Jahre zurückliegt. Der Forschungsantrag zur Finanzierung der eigenen Stelle (Einzelantrag oder Nachwuchsgruppenleitung) soll in der Regel vorliegen. Darüber hinaus muss die institutionelle Anbindung und Perspektive an der Universität gesichert sein. Die Fördersumme beträgt 2.300 Euro monatlich. Davon werden 2.000 Euro aus Gleichstellungsmitteln zur Verfügung gestellt und 300 Euro sind als Eigenanteil von der Fakultät der Stipendiatin zu übernehmen. Über die Vergabe und die Verlängerung der Stipendien entscheidet die Steuerungsgruppe ‚Gleichstellung‘ unter Leitung des Rektors.

Das Stipendium setzt im Qualifikationsverlauf genau da an, wo Frauen vermehrt die Universität verlassen, nämlich in der Phase nach der Promotion. An der Universität Bonn lag der Promovendinnenanteil im Jahr 2013 bei 47%. Der Professorinnenanteil hingegen betrug 14%. Jedoch sind diese Relationen nicht nur in Bonn zu beobachten. Laut Daten des Statistischen Bundesamtes betrug der Frauenanteil bei den Promotionen deutschlandweit 44%, wohingegen der Professorinnenanteil bei 21% lag. Mit dem Stipendium sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität die Möglichkeit bekommen, sich auch in der kritischen Phase von der Antragseinreichung bis zur Antragsbewilligung auf ihre Forschung konzentrieren zu können.

Weitere Informationen zur Bewerbung sowie die Leitlinien des Annemarie Schimmel-Stipendiums für Postdoktorandinnen sind jeweils im Sommer auf der Homepage des Gleichstellungsbüros unter der Rubrik „Förderung“ zu finden:

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

\*In Absprache mit dem Rektorat Fohrmann wurde das Stipendium für Postdoktorandinnen in Annemarie Schimmel-Stipendium umbenannt. Annemarie Schimmel war eine der ersten herausragenden Islamwissenschaftlerinnen des zwanzigsten Jahrhunderts. Sie forschte und lehrte an der Universität Bonn.

Auch wenn die Bewerbungsfrist für die zweite Ausschreibungsrunde aktuell abgelaufen ist, hier noch einige Informationen zu den Rahmenbedingungen des Stipendiums:

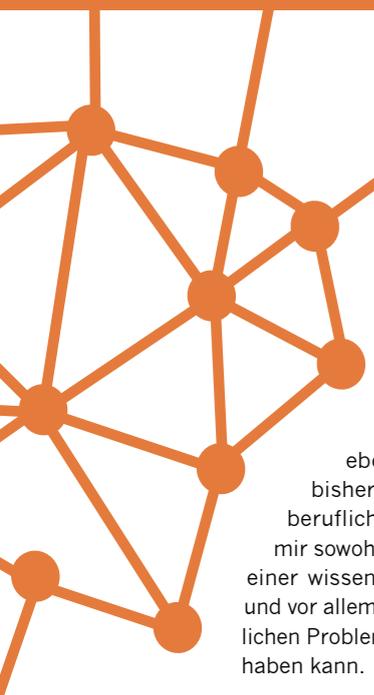
### Erfahrungsbericht einer Doktorandin

Kurz nach dem Beginn meiner naturwissenschaftlichen Promotion im Fach Mikrobiologie wurde ich durch eine Broschüre auf das MeTra-Programm aufmerksam. Zu diesem frühen Zeitpunkt meiner Promotion konnte ich noch nicht einschätzen, was im Laufe einer wissenschaftlichen Karriere auf mich zukommen kann und habe nach einer Unterstützung bzw. Begleitung auf diesem Wege gesucht. Mein Doktorvater konnte die Fragen und Sorgen, die ich speziell auch als Frau in diesem Berufszweig hatte, nicht beantworten. Wie schwer ist es als Frau eine wissenschaftliche Karriere aufzubauen? Kann ich trotzdem meine privaten Zukunftspläne verfolgen und eine Familie gründen? Oder schließt das eine das andere aus? Welche zusätzlichen Hürden erwarten mich als Frau?

Ich habe mir daher konkret den Standpunkt, das Verständnis und die Erfahrung einer Professorin gewünscht. Zusätzlich fand ich die im MeTra-Programm angebotenen Workshops und Seminare sehr spannend. Mich hat weiterhin interessiert, was andere Promotionsstudentinnen erleben und mit welchen Herausforderungen sie zurechtkommen müssen. Ich habe mich gefragt, ob sich das in den verschiedenen Fächern stark unterscheidet oder nicht.

Im Laufe der Teilnahme im MeTra-Programm im letzten Jahr wurden all diese Fragen beantwortet und vor allem das Bedürfnis einer Interaktion mit einer erfolgreichen Professorin gestillt. Ich bin über die Website der Uni Bonn auf meine Mentorin aufmerksam geworden. Wir haben





uns in einem regelmäßigen Rhythmus von zwei Monaten getroffen und sehr offene und produktive Gespräche geführt. Sie war bereit, mir viel über ihren Lebensweg zu erzählen und Erfahrung aus ihrem täglichen Leben mit Familie und Beruf weiter zu geben. Sie war ebenfalls interessiert an meinem bisherigen Lebenslauf und an meiner beruflichen Zukunftsvorstellung. Sie hat mir sowohl positive als auch negative Seiten einer wissenschaftlichen Karriere aufgezeigt und vor allem deutlich gemacht, welche zusätzlichen Probleme eine Frau in diesem Berufsbild haben kann.

Noch viel wichtiger und spannender für mich war, wie sie mit diesen Problemen umgegangen ist oder noch umgeht und trotz Hürden ihren Standpunkt in der Wissenschaft nicht verloren hat. Durch sie wurde es mir möglich, das Berufsbild einer Professorin besser verstehen zu können und alle Vor- und Nachteile erfassen zu können. Meine Mentorin hat mich darin bestärkt diesen Karriereweg zu verfolgen und hat mir auch Unterstützung dabei angeboten. Auch über die offizielle Mentoring-Zeit hinaus werden wir uns bis zum Ende meiner Promotion weiterhin treffen, da sie mich auch in der letzten Phase meiner Promotion unterstützen möchte.

Ihre offene und positive Art ist ein großes Vorbild für mich. Meine Mentorin zeigt mir, wie ein Leben als Wissenschaftlerin, Mutter und Ehefrau in Einklang zu bringen ist. Für mich ist sie ein positives Beispiel, wie man als Frau einen zwar nicht immer leichten, aber dennoch erfolgreichen und zufriedenen Weg gehen kann.

Ich kann mir mittlerweile viel besser vorstellen, was mich bei einer wissenschaftlichen Karriere erwarten würde. Dadurch wurde es mir möglich besser abzuschätzen, ob ich in dieses Berufsfeld hinein passe.

Der Kontakt zu meiner Mentorin, aber auch zu den anderen Mentees und die Teilnahme an den Seminaren haben mir geholfen viele Fragen für mich zu beantworten. Vor allem die Seminare und Workshops haben mir schon während der Promotionszeit viel Unterstützung gegeben. Besonders das Präsentationstraining und das Konfliktmanagement-Seminar gaben mir wertvolle Tipps, die ich bereits mehrfach angewendet und umgesetzt habe. Das Präsentationstraining hat mir Selbstvertrauen gegeben, als ich zum ersten Mal auf einer internationalen Tagung einen Vortrag halten musste. Durch das Konfliktmanagement wurde es für mich leichter, Auseinandersetzungen mit Kollegen und auch meinem Doktorvater einzuschätzen und zu lösen.

Mit das Wertvollste, was ich aus diesem MeTra-Programm mitnehme, sind jedoch eng geknüpfte Freundschaften und Kooperationen mit den anderen Mentees. Wir haben uns regelmäßig einmal pro Monat getroffen und unterschiedliche Dinge unternommen (Besuche im Museum, gemeinsam Essen gehen etc.). Die Erfahrungen in der Zeit der Promotion gemeinsam zu teilen, war sehr bereichernd für mich und neben tollen Freundschaften sind auch wissenschaftliche Kooperationen mit einem anderen Fachbereich für mich entstanden.

Ich kann jede angehende Wissenschaftlerin darin bestärken am MeTra-Programm teilzunehmen, um Erfahrungen zu teilen, Informationen und unterstützende Hinweise zu sammeln und sich selbst zu motivieren, das Berufsbild einer Wissenschaftlerin für sich zu entdecken. ■



## Verleihung Gender Studies Prize 2014 und Ausschreibung 2015

### Gender Studies Prize 2015

#### Preisträgerinnen 2014:

**Imogen Herrad, Geschichte**  
(Betreuer: Dr. Jan Timmer)

Titel der BA-Arbeit:

**„Quis satis vir? Geduldete und nicht geduldete Transgressionen von Geschlechterrollen in der römischen Kaiserzeit“**

**Satu Heiland, Mediävistik**  
(Betreuerin: Prof. Dr. Elke Brüggem)

Titel der Doktorarbeit:

**„Ain rauch gar Ungeheuer. Visualisierungs- und Rhetorisierungsstrategien zur Inszenierung weiblicher Sexualität im Märe.“**

Mit diesem Preis wird an der Universität Bonn in jedem akademischen Jahr die **beste Abschlussarbeit (Bachelor, Master, Staatsexamen, Kirchliches Examen, Magister Theologiae)** sowie **Dissertation** ausgezeichnet, die eine Fragestellung aus dem Bereich der **Gender Studies/Geschlechterforschung** ins Zentrum ihres Erkenntnisinteresses stellt.

Der Preis ist mit **250,00 Euro** für die beste Bachelor-Arbeit, für alle anderen Abschlüsse mit **500,00 Euro**, für die beste Dissertation mit **750,00 Euro** dotiert.

Diese Auszeichnung soll auch ein Anreiz für Studierende und Promovierende aller Fakultäten und Fachdisziplinen sein, sich in verstärktem Maße mit **Themen und Methoden der Gender Studies** auseinander zu setzen.

Bewerberinnen und Bewerber senden ihre Arbeit (pdf-Format) bitte zusammen mit einer Stellungnahme der Erstgutachterin bzw. des Erstgutachters sowie einem tabellarischen Lebenslauf **bis zum 31.07.2015** an das

**Gleichstellungsbüro der Universität Bonn**  
E-Mail: [gleichstellung@uni-bonn.de](mailto:gleichstellung@uni-bonn.de)

Auskünfte unter:  
Tel.: 0228 73 7490



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

Die Bewerbungsfrist für die aktuelle Ausschreibung läuft noch bis zum 31. Juli 2015.



## Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule

Im März 2015 wurde die Universität Bonn durch die Agentur berufundfamilie gGmbH erneut als familiengerechte Hochschule ausgezeichnet. Die Re-Auditierung bestätigt, dass die familienbewusste Personalpolitik weiterentwickelt und familiengerechte Studienbedingungen erfolgreich ausgebaut wurden. Oberste Ziele sind weiterhin sowohl die Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Lehre, Studium, Beruf und Familie als auch die Sensibilisierung für das Thema innerhalb der Universität. Das Grundzertifikat zum Audit wurde der Universität Bonn im Dezember 2011 ausgestellt.



Die neue Zielvereinbarung orientiert sich besonders an den Handlungsfeldern Führung, Service für Familie, Personalentwicklung, Organisation von Arbeit und Information/Kommunikation. Konkrete Maßnahmen sind beispielsweise die Ausweitung der Angebote für Beschäftigte und Studierende mit Pflegeverantwortung, die Sensibilisierung von Führungskräften durch Schulungen sowie der Ausbau der Kinderbetreuung.

Das Familienbüro der Universität koordiniert als Projektleitung die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen. Auf Basis jährlicher Berichte wird die Agentur berufundfamilie gGmbH nach Ablauf von weiteren drei Jahren erneut eine Re-Auditierung vornehmen.

Weitere Informationen über das Audit, die aktuellen Zielvereinbarungen sowie ein Kurzporträt sind auf der Homepage des Familienbüros zu finden:

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

Wie auch bei der ersten Auditierung bildeten ein Strategieworkshop mit dem Rektor, der Gleichstellungsbeauftragten, Fakultäts- und Dezernatsleitungen sowie weiteren Führungskräften und ein Auditierungsworkshop mit Beschäftigten aus verschiedenen Bereichen die Grundlage für die Erarbeitung der Zielvereinbarung zwischen der Universität und der berufundfamilie gGmbH.

## Einweihung Kita „Auf dem Hügel“

Im April wurde die neue Kita „Auf dem Hügel“ in Endenich offiziell eingeweiht. Nach einem feierlichen Eröffnungsakt fand bei strahlendem Sonnenschein ein Rahmenprogramm mit Tanz- und Spielaktionen für die Kinder statt.

Ihren Betrieb nahm die Kita, die in Trägerschaft des Studentenwerks Bonn und in Kooperation mit der Universität gebaut wurde, schon Anfang September letzten Jahres auf. 40 Kinder von Beschäftigten und Studierenden der Universität sowie Bonner BürgerInnen werden derzeit dort betreut.

Auskünfte unter:

[www.studentenwerk-bonn.de/kinderbetreuung/kita-auf-dem-huegel/vorstellung](http://www.studentenwerk-bonn.de/kinderbetreuung/kita-auf-dem-huegel/vorstellung)



## Vertretungen und Personalräte

### **Rat der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Vorsitzender: Dr. Konrad Peithmann, Tel.: 73-34 70,  
E-Mail: peithmann@physik.uni-bonn.de

Stellvertreterin: Dr. Claudia Leutner, Tel.: 287-164 52,  
E-Mail: claudia.leutner@ukb.uni-bonn.de

Sprechstunde nach Vereinbarung

### **Vertretung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung**

Sprecherin: Raja Bernard, Tel.: 73-62986,  
E-Mail: rbernard@uni-bonn.de

Stellvertreter: Norbert Borengässer, Tel.: 73-7343,  
E-Mail: normab@uni-bonn.de

Sprechstunde nach Vereinbarung

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

### **Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung**

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

### **Jugend- und Auszubildendenvertretung**

Vorsitzender: Max Rekers  
Tel.: 73-3109  
E-Mail: jav@uni-bonn.de  
Sprechzeiten nach Vereinbarung  
Konviktstr. 4, EG

### **Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten**

Vorsitzender Dr. Horst Röhrig  
Tel.: 73-3279 oder 73-3280, Fax: 73-5094  
E-Mail: prwiss@uni-bonn.de  
Bürozeiten Mo–Do 9–16 Uhr; Fr 9–15 Uhr  
Sprechzeiten nach Vereinbarung  
Belderberg 6, 3. Et, R 3.012 und 3.013

### **Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten**

Katrin Sippel  
Tel.: 73-1745, Fax: 73-50 87  
E-Mail: sbv@uni-bonn.de  
Konviktstr. 1, EG

### **Beauftragte für Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung**

Marion Becker  
Tel.: 73-7306  
E-Mail: studierenmithandicap@uni-bonn.de  
Termine nach Vereinbarung

### **Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten am Universitätsklinikum**

Vorsitzender: Dr. Burkhard Klein  
Tel.: 287-1 58 30, Fax: 287-1 40 46  
E-Mail: pr-wiss@ukb.uni-bonn.de  
Sprechzeiten nach Vereinbarung  
Sigmund-Freud-Str. 25, Haus 18 (Venusberg, Klinikgelände)

### **Gleichstellungsbeauftragte für das Universitätsklinikum**

Sabine Zander, Tel.: 287-1 55 54  
E-Mail: sabine.zander@ukb.uni-bonn.de  
Sigmund-Freud-Str. 25 (Venusberg, Klinikgelände)

### **Familienbüro**

Leitung: Xenia Lehr, Sandra Thielen  
Tel: 73-7273  
E-Mail: familienbuero@uni-bonn.de  
Sprechzeiten nach Vereinbarung  
Konviktstr. 4, EG

### **Mitarbeiter- und Konfliktberatung**

Vera NDiaye, Tel.: 73-45 15  
E-Mail: vndiaye@uni-bonn.de  
Adenauerallee 10  
Bürozeiten Di – Fr vornehmlich vormittags  
und nach Vereinbarung

Stephan Fried, Tel.: 287-1 64 55  
E-mail : sfried@uni-bonn.de  
Sigmund Freud Straße 25, Gebäude 358,  
EG, Zimmer 6 (Venusberg, Klinikgelände)

### **Betriebsärztlicher Dienst**

Ltd. Betriebsarzt: Dr. med. Leo Packbier  
Tel.: 287-1 61 76  
E-Mail: betriebsarzt@uni-bonn.de  
Sigmund-Freud-Str. 25 (Venusberg, Klinikgelände)



## 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](mailto:maettig@uni-bonn.de)