

Her Spectives

2022



Zentrales Gleichstellungsbüro
der Universität Bonn

IM FOKUS

Machtmissbrauch in der Wissenschaft

Seite 4

WHATS UB

Das Karrierenetzwerk
für (Nachwuchs-)
Wissenschaftlerinnen

Seite 15

**„An jedem Kopfsalat
klebt ein Stück Unglück“**

Rückblick zur Tagung
„Frauen in der Landwirtschaft“
in Bern

Seite 22

IM FOKUS

Machtmissbrauch in der Wissenschaft	4
Der gleichstellungspolitische Blick auf ein zentrales Thema an Hochschulen	

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Die LaKof – Expertise für Gleichstellung an Hochschulen und Universitätsklinika in NRW	7
Dem Gender Pay Gap in NRW auf der Ebene der Professuren entgegenwirken	7
Befragung Campus-Sicherheit	8
Kampagne gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	8

GLEICHSTELLUNG IN ZAHLEN

Die dritte Option „divers“: Im Spannungsfeld zwischen Repräsentation und Datenschutz	9
Strategisches Gleichstellungscontrolling an der Universität Bonn	10

ANGEBOTE

Maria von Linden-Trainingsprogramm	12
Kollegiale Beratung	12
Gründerin werden! Von der ersten Idee zum erfolgreichen Business	13
#UnsichtbarWarGestern – Wissenschaft erfolgreich kommunizieren	14

PROJEKTE

Neues Netzwerk: WHATS UB – Women in Higher Education and Top Science University of Bonn	15
Aktion Unisex-Toiletten: #AllGenderUniBonn	16
Gender Studies Prize 2021	17
Maria von Linden-Preis würdigt Einsatz für die Gleichstellung	18
Gender- und Diversity-Vorlesungsverzeichnis	20

BERICHTE

Netzwerk: Women in STEM at Uni Bonn	21
Hochschulgruppe kritLand: Tagung „Frauen in der Landwirtschaft“ in Bern	22
Diskriminierungsmelder des zentralen Gleichstellungsbüros	24

Impressum

Herausgeberin

Vi.S.d.P.: Sandra Hanke
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
gleichstellungsbeauftragte@zgb.uni-bonn.de

Postanschrift

Büro der Gleichstellungsbeauftragten
Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn

Sekretariat

N.N.
Tel.: 0228 73-6573
E-Mail: sekretariat@zgb.uni-bonn.de
www.gleichstellung.uni-bonn.de

Redaktion

Sandra Hanke
Dr.in Martina Pottek
Natascha Compes
Kathrin Zander

Übersetzung

Übersetzungsservice der Universität Bonn

Layout & Satz

Bosse und Meinhard
Wissenschaftskommunikation
www.bosse-meinhard.de

Druck

Brandt GmbH, Bonn
www.druckerei-brandt.de

Auflage Heft 1

1.700 Exemplare

Bildnachweis

Adobe Stock: S. 7, S. 8, S. 9, S. 11, S. 13
Archiv Universität Bonn: S. 12, S. 20
Barbara Frommann/Universität Bonn: S. 17, S. 18, S. 19
Istockphoto: Titel, S. 4, S. 6, S. 23
Volker Lannert/Universität Bonn: S. 21
Privat: S. 15
The Noun Project: S. 16, S. 22

Her Spectives

Liebe Leser*innen,

voller Freude – und nicht ganz ohne Stolz – präsentieren wir die Neu-Auflage unseres Gleichstellungsmagazins: Aus den Frauen-Perspektiven sind die Her*Spectives geworden.

Das Heft hat ein komplettes Makeover bekommen, erscheint jährlich, im Wendeformat auf Deutsch und Englisch, online sowie in Print und mit vielen informativen Artikeln und inspirierenden Features.

Den Auftakt dieser ersten Ausgabe bildet ein sehr aktuelles und grundlegendes Thema aus unserer Beratungspraxis, welches vielleicht nicht ohne kontroverse Diskussionen auskommen wird: Machtmissbrauch in der Wissenschaft im Kontext sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Der Artikel zeigt verschiedene Facetten des Themas auf und fokussiert bei der Betrachtung von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen an Hochschulen auf die Herausforderungen und das Erleben der Personen, die von Machtmissbrauch betroffen sind.

Jeder Vorfall, der uns gemeldet wird, trägt dazu bei, die Strukturen an der Universität in der Art zu verändern, dass wir einem Kulturwandel hin zu mehr Chancengleichheit Schritt für Schritt näherkommen. Konkrete Themen aus den jeweiligen Beratungen greifen wir auf und passen unser Maßnahmenportfolio fortlaufend an. Ganz neu ist beispielsweise der Diskriminierungsmelder, über welchen Übergriffe und diskriminierende Situationen auch anonym dokumentiert werden können.

Das Gleichstellungsbüro ist jedoch nicht nur eine zentrale Anlaufstelle für Personen, welche von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie von Machtmissbrauch betroffen sind. Wir beraten ebenso die Fakultäten, Fachbereiche, Einheiten und Einrichtungen an der Universität, die ihre eigenen internen Strukturen sinnvoll ergänzen und neu ausrichten wollen, um Betroffenen von Diskriminierung und Übergriffen die bestmögliche Unterstützung geben zu können. Zusätzlich bieten wir Sensibilisierungsworkshops für Führungskräfte und Lehrpersonen an, aber auch exklusiv für Männer, die bislang kaum als Zielgruppe von Maßnahmen im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt angesprochen waren.

Mit den Her*Spectives nutzen wir die Gelegenheit, universitätsweit – und vielleicht auch über die Universität hinaus – über unsere Arbeit, unsere Maßnahmen und unser Engagement zu informieren. Das Magazin ist eine Gemeinschaftsleistung unseres Büros, zu der alle Teammitglieder Inhalte aus ihren jeweiligen Arbeitsbereichen beigesteuert haben. Dabei spiegelt das Inhaltsverzeichnis die Themenvielfalt unseres Alltags wider. Neben Artikeln zu landespolitischer Gleichstellungsarbeit berichten wir beispielsweise über unsere Programme zur Förderung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen oder zur Unterstützung von Gründerinnen. In diesem Jahr haben wir zudem zwei Preise verliehen und eine Aktion zur Etablierung von Unisex-Toiletten an der Universität Bonn gestartet.

Wir wünschen Ihnen eine informative und spannende Lektüre!



Falls Sie sich darüber hinaus über die Angebote des Gleichstellungsbüros informieren wollen:



www.gleichstellung.uni-bonn.de

[instagram@gleichstellung.uni.bonn](https://www.instagram.com/gleichstellung.uni.bonn)

[twitter@gleich_unibonn](https://twitter.com/gleich_unibonn)

Hier gelangen Sie zur

[Newsletter-Anmeldung](#)



Machtmissbrauch

in der Wissenschaft

Der gleichstellungspolitische Blick auf ein zentrales Thema an Hochschulen

„Auf seinem Tisch lag ein Stock“ titelte DIE ZEIT im Juni dieses Jahres, als sie über die Vorfälle von körperlicher Gewalt, Nötigung, Freiheitsberaubung sowie sexueller Belästigung berichtete, begangen von einem Professor an einer deutschen Universität. Die Opfer sind Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen, welche über mehrere Jahre hinweg immer wieder belästigt wurden und massive Übergriffe erfahren haben. Bemerkenswert ist, dass dieser Artikel, der auf schockierende Art und Weise die Situation der Opfer sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen beschreibt, kaum öffentliche Reaktionen hervorgerufen hat. Vielleicht ist dies der allgemeinen Berichterstattung über derartige Vorfälle geschuldet. In der Regel werden nur wenige sehr massive und prominente Fälle von der Presse aufgegriffen, was suggerieren mag, dass es sich hierbei um außerordentliche Einzelfälle handelt. In der Beratungspraxis der Gleichstellungsbeauftragten zeigt sich jedoch ein gänzlich anderes Bild. Regelmäßig werden Vorfälle gemeldet, nicht selten auch mit strafrechtlicher Relevanz. Begünstigende Grundlage des übergriffigen, belästigenden und auch gewalttätigen Handelns sind nicht selten die in der Hochschulstruktur fest verankerten Hierarchien, Machtgefälle und Abhängigkeitsverhältnisse, welche von den Täter*innen bewusst ausgenutzt werden. Diehl, Rees und Bohner machen in ihrem Kommentar aus wissenschaftlicher Sicht zur Sexismus-Debatte im Jahr 2013 in diesem Zusammenhang deutlich: „Gerade in hierarchischen Kontexten und meist immer noch männerdominierten Arbeitsfeldern schwingt in der Regel auch die Botschaft mit: ‚Ich kann es mir erlauben, dich so zu behandeln, und du kannst nichts dagegen tun.‘“ Und ebendieser Umstand erschwert die Bearbeitung der gemeldeten Vorfälle auf besondere Art und Weise. Die Betroffenen haben Angst durch den mutigen Schritt der Meldung des Geschehenen selbst gravierende Nachteile zu erfahren wie den Verlust der Prüfungsleistung oder Schlechterbewertung der Abschlussarbeit, Verlust der Arbeitsstelle oder zukunftsbeeinträchtigende Rufschädigungen als vermeintliche Denunziant*innen.

Machtmissbrauch – (k)ein Thema in der Wissenschaft?

Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen sind an Hochschulen ein recht zentrales Thema, zumindest wenn es um die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis geht. In dem entsprechenden Kodex der DFG ‚Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis‘ steht auf Seite 11 zur Verantwortung der Leitung in Arbeitseinheiten: „Zur Leitungsaufgabe gehören insbesondere auch die Gewährleistung der angemessenen individuellen – in das Gesamtkonzept der jeweiligen Einrichtung eingebetteten – Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Karriereförderung des wissenschaftlichen und wissenschaftsakzessorischen Personals. Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen sind durch geeignete organisatorische Maßnahmen sowohl auf der Ebene der einzelnen wissenschaftlichen Arbeitseinheit als auch auf der Ebene der Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen zu verhindern.“ Eine genaue oder zumindest ungefähre Vorstellung davon, wie entsprechende organisatorische Maßnahmen aussehen sollen, wird leider nicht dargelegt. Als Folge dieser Leerstelle gibt es sie auch nicht. Bis heute existieren an den Hochschulen keine oder nur unzureichende Strukturen und Kompetenzen, um mit Vorfällen von Machtmissbrauch im Kontext von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt adäquat umzugehen. Adäquat bedeutet in diesem Fall, die Personen, von denen der Machtmissbrauch ausgeht, zeitnah, zuverlässig und angemessen sanktionieren zu können.

Tagungen, Exkursionen, Feldforschung – (k)ein rechtsfreier Raum!

Schon seit vielen Jahren ist sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen ein Thema. Die meisten Initiativen fokussieren sich jedoch auf Belästigungen und Übergriffe im unmittelbaren Hochschul Umfeld. Tagungen, Exkursionen und Forschungsaufenthalte im Ausland in Disziplinen wie Archäologie, Anthropologie, in den Agrarwissenschaften, Geowissenschaften oder in der Entwicklungsforschung werden erst seit Kurzem in diesem Kontext genauer betrachtet. Studien aus den USA und Kanada (wie Hanson und Richards 2019, Hodgetts et al. 2020) zeigen auf, dass die Mehrzahl der Studierenden und Forscher*innen dieser Fächer bereits Übergriffe sowie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Rahmen von Forschungsreisen oder Tagungen erfahren oder beobachtet hat. Auch an deutschen Hochschulen wird vermehrt über die Übergriffe und die ausgeübte Gewalt auf Exkursionen und in der Feldforschung berichtet. Mögliche Täter*innen können Mitglieder der eigenen Arbeitsgruppe oder Kooperationsinstitutionen sein sowie Kontaktpersonen in der Administration, Gastgeber*innen, Interviewpartner*innen oder freiwillige Ausgrabungshelfer*innen. Forscher*innen sind in der Regel auf diese Personen angewiesen, um ihre Arbeiten durchführen zu können. Übergriffe finden daher auch in diesem Feld innerhalb eines mehr oder weniger etablierten Macht- und Abhängigkeitsgefälles statt. An den wenigsten Hochschulen existieren aktuell tragfähige Konzepte zum Umgang mit Vorfällen im Kontext von Forschungsreisen, Auslandsaufenthalten, Exkursionen und Tagungen. Nicht selten besteht überhaupt kein Problembewusstsein für dieses Thema. Betroffene helfen sich an vielen Stellen selbst und versuchen über Informationsmaterialien und Flyer zu sensibilisieren.

Das Grundgesetz – (k)ein Schutzschild für die Wissenschaft

In der hochschulinternen Diskussion über mögliche Präventionsmaßnahmen, die das Ausnutzen von Abhängigkeiten in Betreuungsverhältnissen verhindern sollen, über Regelungen zum Schutz vor Machtmissbrauch oder über Commitments gegen Sexismus und Rassismus in der Lehre wird nicht selten die im Grundgesetz Art. 5 Abs. 3 verankerte Wissenschaftsfreiheit herangezogen, um sich gegen diese ‚Eingriffe‘ zu wehren. Diese Auffassung von Wissenschaftsfreiheit darf jedoch nicht so weit gehen, dass dadurch Diskriminierungen und Gewalt, Machtmissbrauch und rechtswidriges Handeln im Kontext von Arbeits- und Betreuungsverhältnissen legitimiert werden könnten. Wenn Vorfälle dieser Art gemeldet werden, erscheinen die Handlungsmöglichkeiten zur Hilfe und Entlastung der Betroffenen recht eingeschränkt – zu eng verwoben sind die kollegialen und organisationalen Abhängigkeiten und oftmals will man sich *bei den Kolleg*innen einfach nicht einmischen*. Für Betroffene ergibt sich daraus die besondere Herausforderung vertrauenswürdige Personen zu finden, denen sie sich sicher anvertrauen und von denen sie im besten Falle auch Hilfe erwarten können. Die unzumutbaren Situationen, die sich durch die Ausübung von Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen ergeben, haben nicht nur negative Folgen für die weitere wissenschaftliche Karriere, sie wirken sich auch massiv auf den Gesundheitszustand der Betroffenen aus. Angststörungen, Depressionen oder auch Suizidgedanken sind die Folgen länger andauernder Druckausübung, Herabsetzungen und Übergriffigkeiten durch die Vorgesetzten oder Betreuungspersonen.



Bundesweite Initiative

Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft

 [Homepage und weitere Informationen](#)

Beratung in Fällen von Diskriminierung und Belästigung an der Universität Bonn

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Sandra Hanke

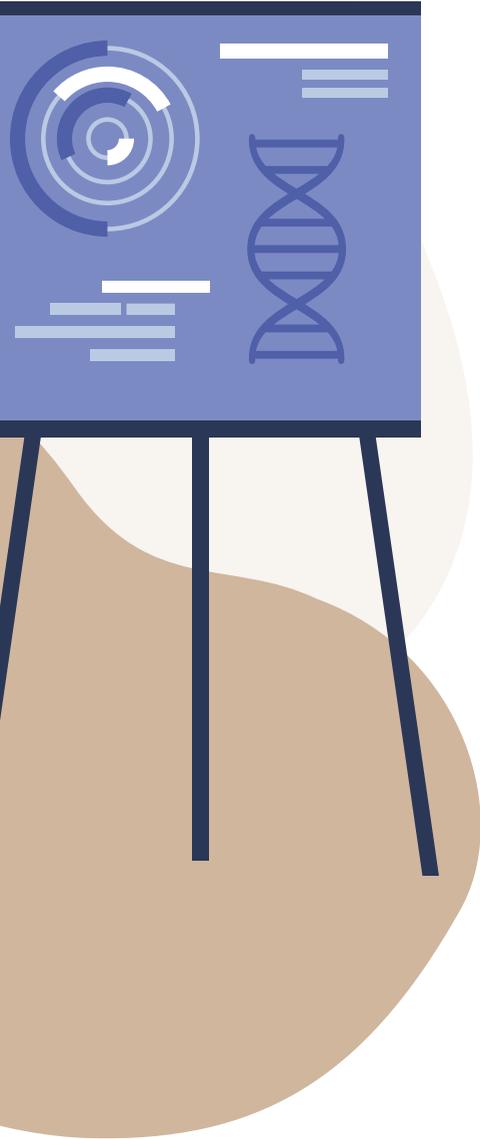
0228 73-7490

gleichstellungsbeauftragte@zgb.uni-bonn.de

Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz der Universität Bonn

 [Homepage und Kontakt](#)

Machtmissbrauch in der Wissenschaft



Schweigen als Legitimation struktureller Gewaltausübung

Die Vorfälle, die in dem eingangs erwähnten ZEIT-Artikel so eindrücklich beschrieben werden, wurden durch organisationale Strukturen begünstigt, die an nahezu allen Hochschulen zu finden sind – auch an wissenschaftlichen Institutionen in Bonn, wie der Universität oder des Universitätsklinikums. Obgleich in den letzten Jahrzehnten ein recht deutlicher Strukturwandel an den Hochschulen vollzogen wurde, insbesondere im Bereich der Steuerung und des Managements, sind die tief verwurzelten Macht- und Abhängigkeitsstrukturen in so manchen Bereichen hartnäckig konserviert worden. Bei der Thematisierung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt geht es demnach nicht nur um Machtmissbrauch, der von einzelnen Personen ausgeht, sondern auch um die Ausübung von struktureller Gewalt und Unterdrückung. Ein deutliches Merkmal für das Wirken dieser strukturellen Gewalt ist das Schweigen, wenn es um konkrete Vorfälle geht. Die Betroffenen trauen sich nicht über das Geschehene zu sprechen, aus Angst vor negativen Konsequenzen. Schlimmer ist jedoch, dass auch das Umfeld schweigt. Es existieren unzählige Fälle von Machtmissbrauch, Übergriffen und Gewalt an Hochschulen, die ‚inoffiziell‘ bekannt sind, aber nicht ‚offiziell‘ bearbeitet werden. Eine Folge dieses Schweigens ist die immerwährende Wiederholung der Übergriffe, so dass die Vorfälle zu einer gewissen Normalität gehören – durch das Schweigen werden sie zudem grundsätzlich legitimiert.

Zivilcourage als Motor für strukturellen Wandel

Der Duden definiert Zivilcourage als ‚Mut, den jemand beweist, indem er humane und demokratische Werte (z.B. Menschenwürde, Gerechtigkeit) ohne Rücksicht auf eventuelle Folgen in der Öffentlichkeit, gegenüber Obrigkeiten, Vorgesetzten u.a. vertritt.‘ Diese Art von Mut wird an den Hochschulen notwendig sein, um die Strukturen, welche den Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen begünstigen, essentiell und nachhaltig zu verändern.

Oftmals dauert es eine längere Zeit, manchmal Jahre, bis sich Opfer von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt melden, da sie in der Regel versuchen, die zunächst als Ausnahme erscheinenden Vorfälle zu verdrängen und auszuhalten. Zudem gehen die meisten Opfer davon aus, dass ihnen an den Hochschulen entweder nicht geglaubt wird oder ihnen niemand helfen kann. Diese Annahmen werden oft durch die Vorgesetzten bzw. Betreuungspersonen verstärkt, da gedroht wird, dass die Zusammenarbeit und die wissenschaftliche Karriere beendet sei, wenn über die Vorfälle gesprochen wird. Der Aufbau von verlässlichen und transparenten Wegen zur Aufarbeitung der Vorfälle und der Aufbau von grundsätzlichem Vertrauen in die bereits bestehenden Hilfsangebote der Hochschulen sowie die Stärkung der Zivilcourage aller an den Hochschulen Beschäftigten und Studierenden, um Betroffenen zu helfen und diese zu unterstützen, werden zentrale Aufgaben der kommenden Jahre sein, um die Hochschulen zu durchgängig sicheren Studien- und Arbeitsorten weiterzuentwickeln.

Quellen:

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2022): Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis – Kodex. https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf, Zugriff am 26.07.2022, S. 11.

Diehl, Charlotte/Rees, Jonas/Bohner, Gerd (2013): Zur „Sexismus-Debatte“: Ein Kommentar aus wissenschaftlicher Sicht. https://bukof.de/wp-content/uploads/Diehl_Rees_Bohner_Kommentar-zur-Sexismus-Debatte_lang_2013-02-07.pdf, Zugriff am 26.07.2022, S. 4.

Hanson, Rebecca/Richards, Patricia (2019): *Harassed: Gender, bodies, and ethnographic research*. University of California Press.

Hildebrandt, Paul J. (2022): *Auf seinem Tisch lag ein Stock. In Göttingen soll ein Forstwissenschaftler Doktorandinnen jahrelang geschlagen haben*, in: DIE ZEIT, Nr. 26, S. 42 ff.

Hodgetts, Lisa/Supernant, Kisha/Lyons, Natasha/Welch, John R. (2020): *Broadening #MeToo: Tracking dynamics in Canadian archaeology through a survey within the discipline*. *Canadian Journal of Archaeology*, 44(1), 20–47.

Die LaKof – Expertise für Gleichstellung an Hochschulen und Universitätsklinika in NRW

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof) ist eine der zentralen Akteurinnen im wissenschaftspolitischen Feld. Mitglieder der Landeskonferenz sind die im Hochschulgesetz NRW benannten Hochschulen und Universitätsklinika, vertreten durch ihre zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Nach außen tritt die LaKof durch ein von der Mitgliederversammlung gewähltes Sprecherinnengremium auf.

Sprecherinnen der LaKof sind derzeit Sandra Hanke, Dr.in Anja Vervoorts (Universität Düsseldorf), Dr.in Bettina Kretzschmar (Hochschule Südwestfalen) sowie Stephanie Over (FH Aachen). Das Sprecherinnengremium steht in engem Austausch mit dem Landtag,

den Ministerien, den Landesrektor*innenkonferenzen sowie den Kanzler*innenkonferenzen der Universitäten und der Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Innerhalb der LaKof tauschen sich die Gleichstellungsbeauftragten über alle Handlungsfelder ihrer Arbeit aus. Sie entwickeln Strategien, Instrumente und Projekte mit dem Ziel, die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen zu stärken, strukturelle Barrieren für Frauen abzubauen und Chancengleichheit zu realisieren.

Aktuelle Themen der LaKof sind die Stärkung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten



innerhalb der Hochschulen sowie die Umsetzung von Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps. Neu gegründet wurde in diesem Jahr eine Kommission, die ein Konzept zur Verbesserung des Schutzes vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen in NRW erarbeiten wird.

Dem Gender Pay Gap in NRW auf der Ebene der Professuren entgegenwirken

Im April dieses Jahres wurde vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW, den Hochschulen des Landes und von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika eine „Gemeinsame Erklärung zum Abbau des Gender Pay Gap in der Vergütung von Professor*innen“ unterzeichnet. Diese Erklärung ist im Rahmen eines Dialogprozesses entstanden, welcher vom Ministerium als Reaktion auf die Veröffentlichung des Gender-Reports 2019 initiiert wurde.

Der Gender-Report wird seit 2010 alle drei Jahre vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung veröffentlicht und bildet sehr detailliert den jeweiligen Stand der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an den Hochschulen in NRW ab. In der Ausgabe 2019 war der Gender Pay Gap das Schwerpunktthema des Reports und es konnte unter anderem gezeigt werden, dass Professorinnen in NRW pro Monat durchschnittlich 521 Euro brutto weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.



Maßgeblichen Einfluss auf diese Lohnlücke haben die Leistungsbezüge, die jeweils individuell mit den Hochschulleitungen verhandelt werden. Die Erklärung enthält konkrete Schritte für die einzelnen Hochschulen zur Verringerung des Gender Pay Gap wie

- **die Veröffentlichung der Regeln und Prozesse zur Vergabe von Leistungsbezügen, welche zudem jährlich unter Mitwirkung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten evaluiert werden sollen,**
- **die Überprüfung der Bleibeverhandlungen mit Professor*innen als eine wichtige Ursache für die Entgeltungleichheit,**
- **die Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Mitglieder von Entscheidungsgremien sowie**
- **die Einführung eines standardisierten Meldesystems u.a. zu den Leistungsbezügen von den Hochschulen an das Land.**

Drei Jahre nach der Unterzeichnung der gemeinsamen Erklärung werden die Hochschulen und das Ministerium eine Bilanz über die umgesetzten Maßnahmen ziehen. Die für die Erarbeitung der Erklärung eingerichtete Arbeitsgruppe wird sich von nun an jährlich treffen, um den Umsetzungsprozess zu begleiten. Von Seiten der LaKof haben Stephanie Over und Sandra Hanke an der Erarbeitung der Erklärung mitgewirkt.

Workshops des Gleichstellungsbüros

Erfolgreiche Besoldungsverhandlungen und Besoldungsoptimierungen in „W“

Donnerstag, 17. November 2022,
09:00–13:15 Uhr

Berufungsverhandlungen an Universitäten

Dienstag, 13. Dezember 2022,
09:30–14:30 Uhr

 **Informationen zum Gender Pay Gap**

Befragung zur Campus-Sicherheit an der Universität Bonn

In Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung und dem Dezernat Liegenschaften haben wir eine Umfrage entwickelt, die dazu beitragen soll, Angst- und Gefahrenräume auf dem Gelände und in den Gebäuden der Universität zu identifizieren und diese nach Möglichkeit sicherer zu gestalten. Unübersichtliches Terrain, dunkle Wege oder verwinkelte Korridore können zum Beispiel solche Angst- und Gefahrenräume darstellen. Orte dieser Art rufen häufig Unsicherheitsgefühle hervor, die dazu führen können, dass bestimmte Wege und Räumlichkeiten gemieden oder eigene Selbstschutzmaßnahmen ergriffen werden wie die Nutzung der *KommGutHeim*-App oder das bewusste Führen von Telefonaten.

Da der Campus der Universität weit über die Stadt Bonn verteilt ist, möchten wir möglichst umfassend Kenntnis über alle Orte erhalten, an denen Angehörige und Gäste der Universität sich unwohl oder gar bedroht fühlen. Wir bitten daher um Mithilfe bei der Ermittlung dieser Angst- und Gefahrenräume und laden dazu ein, Vorschläge anzugeben, wie Ihrer Meinung nach die Orte sicherer gestaltet werden können. Oftmals bewirken schon niedrigschwellige Maßnahmen wie Reparaturen, regelmäßiger Rückschnitt der Bepflanzung oder auch eine farblich andere Gestaltung des Ortes eine deutliche Verbesserung.

Die Befragung beschränkt sich nicht auf bestimmte Personengruppen oder spezifische Bedrohungen wie sexualisierte Übergriffe. Eine Meldung von angsteinflößenden oder verunsichernden Räumen bzw. Orten jeglicher Art ist erwünscht.

Nach Ende der ersten Befragungsphase werden die Ergebnisse von Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros ausgewertet und eine Begehung der gemeldeten Orte mit den zuständigen Personen der Verwaltung durchgeführt. Im Anschluss daran soll überlegt werden, mit welchen Mitteln die Orte sich übersichtlicher und sicherer gestalten lassen, die dann möglichst schnell umgesetzt werden sollen.

Weitere Informationen zur Umfrage Campus-Sicherheit sowie zum Start der ersten Befragungsphase finden Sie auf unserer [Homepage](#)

**KLARE WORTE
FINDEN –
SEXUELLE
BELÄSTIGUNG
STOPPEN!**

„Sexuelle Belästigung und sexualisierte Diskriminierung werden an der Universität Bonn nicht toleriert“, lautet die zentrale Aussage unserer universitätsweiten Kampagne. Die Ziele, die mit dieser Kampagne verfolgt werden, sind die Sichtbarmachung des Themas, Sensibilisierung der universitären Öffentlichkeit sowie die Verbreitung von Informationen zu wichtigen Beratungsstellen und Hilfsangeboten. Die ersten Poster haben wir 2018 veröffentlicht und die Kampagne seitdem jedes Jahr um ein neues Medium erweitert, wie Flyer oder Aufkleber. Vor einiger Zeit haben sich die Universität zu Köln und auch das Universitätsklinikum Köln unserer Kampagne angeschlossen. So ist der im letzten Jahr entstandene Videoclip eine Koproduktion der Universitäten Köln und Bonn, um deutlich zu zeigen, dass sich die beiden Standorte gemeinsam gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt einsetzen.

In diesem Jahr haben wir das zur Kampagne gehörende Keyvisual als Aufkleber produzieren lassen.

Die Wirkung unserer stetigen Öffentlichkeitsarbeit zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zeigt sich in der immer weiter ansteigenden Zahl gemeldeter Vorfälle. Dies ist eine wichtige Entwicklung, denn nur, wenn wir auch von den Vorfällen erfahren, können wir gemeinsam gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorgehen. Aus diesem Grund appellieren wir in regelmäßigen Abständen an alle Fakultäten, Institute und Einrichtungen der Universität, das Kampagnen-Material auszulegen und zu verteilen.

Falls Sie sich engagieren und in Ihrem Bereich mittels der Kampagne über das Thema informieren möchten, melden Sie sich gerne im Gleichstellungsbüro, wir senden Ihnen umgehend ein Paket mit den entsprechenden Materialien zu.

Kontakt: 0228 73-6573
sekretariat@zgb.uni-bonn.de

[Weitere Informationen zur Kampagne](#)

Im Spannungsfeld zwischen Repräsentation und Datenschutz



Statistische Erfassung und Darstellung geschlechtlicher Vielfalt

Ausgelöst durch die Änderung des Personenstandsgesetzes im September 2018, mit der die dritte Option „divers“ beim Geschlechtseintrag eingeführt wurde, ergeben sich neue Darstellungsnotwendigkeiten für universitäre Berichte. Gab es für Personen mit nichtbinärer Geschlechtsidentität zuvor keine Möglichkeiten der Erfassung, erhalten diese nun Sichtbarkeit in der Statistik, was jedoch auch einige Herausforderungen mit sich bringt.

In den Berichten der Universität Bonn wurden bisher nur binäre Geschlechterkategorien aufgelistet bzw. die Frauenanteile an der Gesamtsumme der Beschäftigten und Studierenden veröffentlicht. Seit dem Wintersemester 2019/20 besteht jedoch die Möglichkeit für die Studierenden, ihre Geschlechtsidentität auch mit der Kategorie „divers“ anzugeben (für das WS 2019/20 sind in der Kategorie „divers“ ebenfalls Personen eingeschlossen, die keine Angabe zu ihrer

Geschlechtsidentität gemacht haben). Im Wintersemester 2021/22 haben 16 Personen von 37.165 Studierenden diese Kategorie gewählt und 18 Personen keine Angabe gemacht. Auch wenn diese Zahlen im Verhältnis zur Gesamtmenge der Studierenden sehr gering ausfallen, ist ein deutlicher Anstieg über die letzten drei Jahre festzustellen.

Studierende Universität Bonn (inkl. Promovierende)

Semester	gesamt	weiblich	männlich	„divers“		unbekannt/ohne Angabe	
				absolut	%	absolut	%
WS 2021/22	37.165	56,2%	43,7%	16	0,04%	18	0,05%
WS 2020/21	38.352	56,3%	43,6%	12	0,03%	11	0,03%
WS 2019/20	38.965	56,1%	43,9%	5	0,01%		

Die Sichtbarmachung unterschiedlicher Lebensrealitäten sowie die Sensibilisierung über eine heteronormative Gesellschaftsperspektive hinaus sind die zentralen Argumente für die Abbildung nichtbinärer Geschlechterkategorien in statistischen Berichten. Hierbei ist jedoch auf den Datenschutz zu achten, da nichtbinäre Personen im Alltag häufig von Diskriminierungen betroffen sind und durch unfreiwillige Sichtbarmachung gefährdet werden können.

Bei der Veröffentlichung der Geschlechterverhältnisse muss deshalb individuell bedacht werden, ob Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden können, was die Darstellung geringer Fallzahlen häufig ausschließt. Im kommenden Zahlenspiegel der Universität Bonn wird die Gruppe der Personen mit nichtbinärer Geschlechtsidentität deshalb nur auf Ebene der ‚Studierenden insgesamt‘ abgebildet, nicht jedoch auf ‚Lehreinebene‘.

Geht man davon aus, dass ca. 2,1 Prozent¹ der deutschen Bevölkerung ihre Geschlechtsidentität als nichtbinär angeben, würde dies für die Universität Bonn auf 743 Studierende zutreffen. Die statistische Erfassung und Darstellung dieser Gruppe in den offiziellen Berichten der Universität erhöht ihre Sichtbarkeit und kann damit zu einer vergrößerten gesellschaftlichen Akzeptanz und Integration nichtbinärer Geschlechtsidentitäten beitragen.

¹ Nach ZEIT Vermächtnis-Studie: Wratil, Patricia; Allmendinger, Jutta; Haarbrücker, Julia (2016): *Sex and Gender. New insights from a representative study in Germany, Arbeitspapier zur Vermächtnis-Studie von WZB, ifas und DIE ZEIT, Nr. 11. Mimeo, zit. nach BMFSFJ 2016, S. 7.*

Strategisches Gleichstellungscontrolling an der Universität Bonn

Ein Analysetool und Steuerungselement

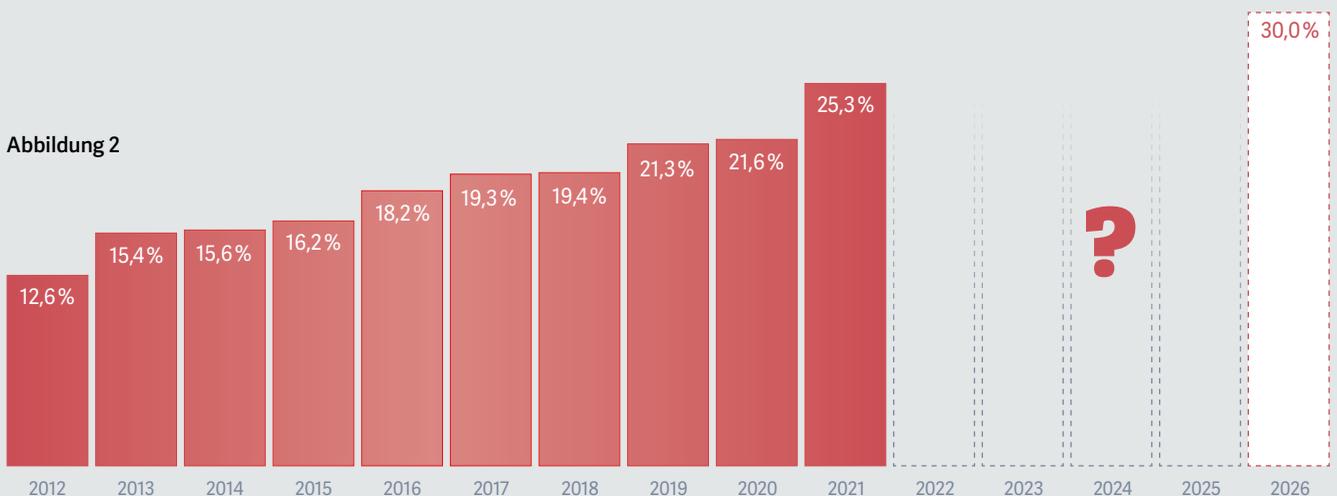
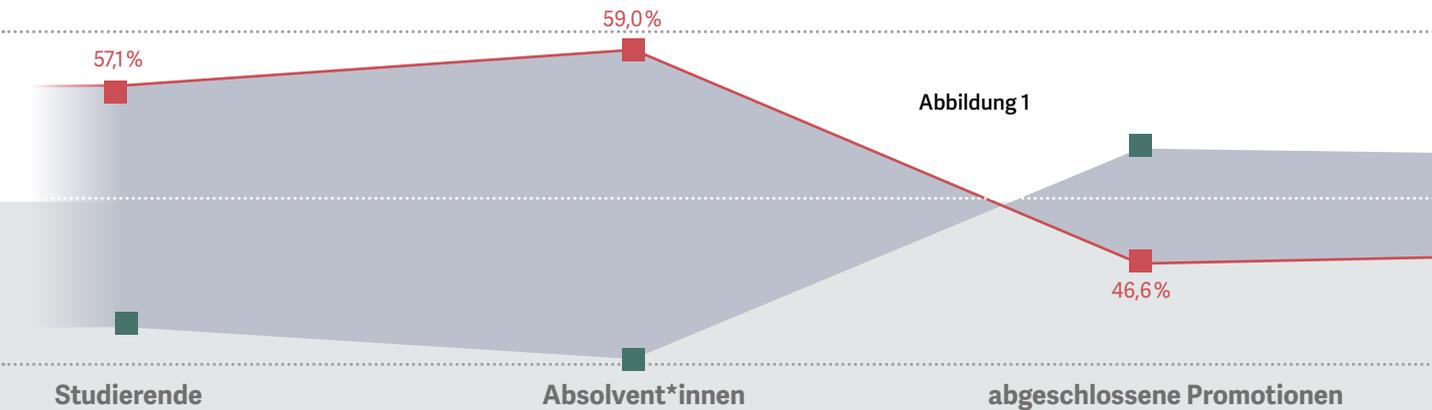
Das strategische Gleichstellungscontrolling ist ein Steuerungselement zur gezielten Planung, Organisation und Umsetzung der Gleichstellungspolitik. Das Controlling dient der Qualitätssicherung, schafft Transparenz über Geschlechterverteilungen in den Gruppen der Studierenden und Beschäftigten an der Universität und transferiert individuell erlebte Ungleichheit auf eine strukturelle Ebene. Auf Basis statistischer Analysen können strukturelle Barrieren identifiziert, bisherige Gleichstellungspolitik evaluiert und zukünftige Gleichstellungsmaßnahmen konzipiert werden. Ein regelmäßiges Monitoring,

umfangreiches Berichtswesen und Auswertungen zu Fokusthemen transportieren die Gleichstellungsperspektive in die Universität hinein. Sie dienen einer universitätsweiten Sensibilisierung für nach wie vor bestehende Hürden innerhalb der Karriereverläufe von Frauen und themenspezifische Gender Gaps in verschiedensten Bereichen.

Eine gute Übersicht über die Entwicklung der Geschlechterverteilung im Laufe einer wissenschaftlichen Karriere liefert die Darstellung der einzelnen Qualifikationsstufen vom Studium bis zur Professur (Abbildung 1).

Auf den ersten Blick ergibt sich das Bild einer Schere, beginnend mit einem hohen Studentinnenanteil von 57%, einem Absinken bei den Promotionsabschlüssen mit einem Anteil von 47% und einem recht niedrigen W3/C4-Professorinnenanteil von 18,4% (Stand 2021).

Auch wenn die Frauenanteile auf einzelnen Karrierestufen über die letzten Jahre gestiegen sind, ist die Scherendarstellung auch 2022 noch aktuell, insbesondere auf der Ebene der W2/C3- und W3/C4-Professuren. Wie sich die Anteile der einzelnen Fakultäten unterscheiden und welche Fakultät



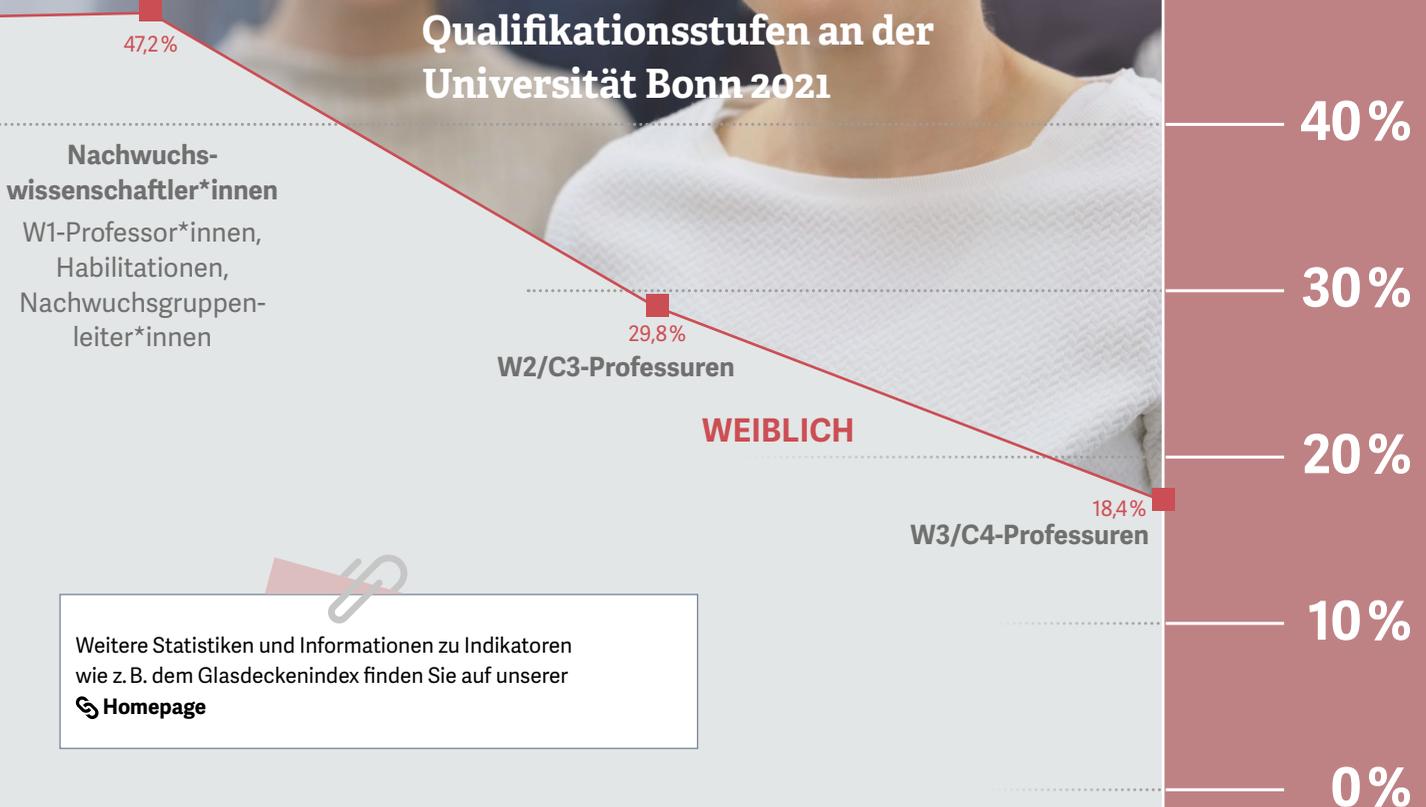
Entwicklung des Professorinnenanteils an der Universität Bonn

die höchsten bzw. niedrigsten Frauenanteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen aufweisen, können Sie auf der Website des Gleichstellungsbüros im Detail nachsehen.

Bei der Abbildung der Qualifikationsstufen handelt es sich um die Darstellung von Querschnittsdaten. Um die zeitliche Entwicklung einer Beobachtungseinheit abzubilden, benötigt es jedoch Längsschnittdaten, wie in Abbildung 2. Diese stellt die Entwicklung des Professorinnenanteils (Summe aus W1, W2/C3 und W3/C4) über die letzten Jahre dar, was dem Monitoring-Aspekt des Gleichstellungscontrollings entspricht. Der Professorinnenanteil hat sich in den vergangenen Jahren von 12,6% in 2010 auf 25,3% in 2021 verdoppelt.

Da die Erhöhung des Professorinnenanteils ein zentrales Ziel der strategischen Entwicklungsplanung darstellt, wurde vom Rektorat als Zielvorgabe für 2026 ein Frauenanteil von 30% festgelegt. Noch bevor im Rahmen einer Abschlussevaluation geprüft wird, ob die Zielvorgabe erreicht wurde, hat das Gleichstellungscontrolling die Möglichkeit zur Analyse.

Mittels Zeitreihendaten können der zukünftige Entwicklungsprozess begleitet und die Erreichbarkeit der Zielvorgabe evaluiert werden. Hierzu wird auf Basis der Entwicklung der letzten 10 Jahre eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate ermittelt. Diese entspricht an der Universität Bonn 1,2 Prozentpunkten und würde bei gleichbleibendem Anstieg zum Erreichen des gesetzten Ziels im Jahr 2026 führen.



Maria von Linden-Trainingsprogramm

Kompetenzen und Potenziale erkennen und entwickeln

In diesem Jahr wurde das neue Maria von Linden-Trainingsprogramm gestartet. Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen an der Universität Bonn können im Rahmen des Programms an karrierebezogenen Workshops und Trainings zum Ausbau der eigenen Kompetenzen und zur weiteren Planung der wissenschaftlichen Karriere teilnehmen.

Es handelt sich um ein offenes Trainingsprogramm mit meist ein- bis zweitägigen Workshops, die je nach individuellem Bedarf und Interesse belegt werden können, im Gegensatz zum Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra oder zum Medienprogramm #UnsichtbarWarGestern, die beide jeweils aus aufeinander aufbauenden Modulen bestehen. Zu den Schwerpunktthemen 2022/2023 gehören u.a.

- Mutterschutz und Elternzeit – Rechtliche Grundlagen
- Besoldungs- und Berufungsverhandlungen
- Junior- und Tenure Track-Professuren: Rechte, Pflichten und Perspektiven
- „How to Become a Professor in Germany“: Training für internationale Wissenschaftlerinnen
- Als Erstakademikerin in der Wissenschaft

Auch Debattier-, Vortrags- und Resilienz-Coachings sind immer wieder stark gefragt und Teil des Angebots.

Das Programm möchte gezielt junge Wissenschaftlerinnen an unterschiedlichen Punkten ihrer Laufbahn ansprechen – von der Doktorandin bis zur Professorin. Während einige Workshops vor allem auf den Ausbau eigener Skills ausgerichtet sind, vermitteln andere rechtliche Grundlagen und Insiderwissen zum deutschen Hochschulsystem. Allen gemein ist die Unterstützung der Teilnehmerinnen bei der Entwicklung nachhaltiger Strategien und langfristiger Perspektiven für ihre wissenschaftliche Karriere.

Aufgrund der Corona-Pandemie finden 2022 weiterhin alle Veranstaltungen online statt, für 2023 sind auch Präsenzveranstaltungen geplant. Das Angebot wird stetig erweitert.



Details und Anmeldung zu einzelnen Terminen finden Sie auf unserer Website.

 [Maria von Linden-Trainingsprogramm 2022](#)

Perspektiven für Karriere, Führung, Vernetzung und Empowerment

Eine Übersicht über alle Förderangebote, Programme und Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros der Universität Bonn finden Sie auf unserer Homepage im Bereich

 [Unterstützungsmaßnahmen und Programme](#)

Kollegiale Beratung

Als Mitglied eines beruflichen Teams, im Graduiertenkolleg oder als Personen mit Care-Aufgaben sehen wir uns mit unterschiedlichen Anforderungen und Rollen konfrontiert, die immer wieder ausgehandelt werden müssen. Dabei können Konflikte oder Situationen entstehen, denen wir uns nicht gewachsen fühlen oder die wir im Nachhinein gerne noch einmal reflektieren würden. Hierbei kann das Format der Kollegialen Beratung unterstützen.

Kollegiale Beratung als Methode ist eine Art Peer-Beratung in einer festen Gruppe und ist beispielsweise auch im Rahmen von Mentoring-Gruppen möglich. Jeder Beratungsprozess folgt festen Regeln und einem strukturierten Ablauf. Die Struktur hilft der Gruppe, beim Thema zu bleiben und der ratsuchenden Person zielgerichtet alternative Lösungen für ihre Schlüsselfrage aufzuzeigen. In regelmäßigen Treffen können so immer wieder neue Themen beraten werden.

Anders als beim Coaching oder einer Einzelberatung gibt es keine professionelle Beratungsperson, alle begegnen sich auf der gleichen Ebene. Die Rollen wechseln innerhalb der Gruppe zwischen den einzelnen Gruppentreffen, so dass die Beratungsbeziehung umkehrbar ist. So kann jede Person beraten und sich beraten lassen. Der Ablauf der Kollegialen Beratung und unterschiedliche Methoden werden in einem Auftaktworkshop vermittelt.

Kontakt: **Natascha Compes**
0228 73-6529, compes@zgb.uni-bonn.de



Gründerin werden! Von der ersten Idee zum erfolgreichen Business

Frauen sind im Start-up-Bereich stark unterrepräsentiert: Hinter weniger als einer von fünf Gründungen stand im Jahr 2020 eine Frau. Die Zahlen steigen nur langsam an – viel zu langsam! Um eine gleichberechtigte Zukunft zu gestalten, sind Frauen als Gründerinnen mindestens so unverzichtbar wie Frauen in Führungspositionen etablierter Unternehmen.

Im März 2023 veranstaltet das Gleichstellungsbüro das 3-Wochen-Programm „(M)ein erster Schritt zur Gründung“. Über sechs aufeinander aufbauende Termine begleitet der Workshop von Marietta Gädeke, selbst Gründerin von *Lilit – Rhetorik, Auftritt, Kommunikation*, interessierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Bonn Schritt für Schritt auf dem Weg zum Aufbau des eigenen Unternehmens. Die praktische Umsetzung steht dabei stets im Fokus.

Zwischen den Sitzungen entwickeln die Teilnehmerinnen selbstständig ihr Projekt weiter. Der Workshop beinhaltet außerdem aktive Übungen, Diskussionen und professionelles Feedback, das dabei hilft, Hürden zu identifizieren. Auch der Austausch innerhalb der Gruppe zu Beginn jedes Treffens fördert die Bestimmung der eigenen Position und die Reflexion des Prozesses wie auch möglicher Zweifel, Ängste und Änderungsbedürfnisse.

Ziel ist es, mit konkreten Ergebnissen und klaren Vorstellungen der persönlichen Ziele als Gründerin den Workshop abzuschließen. **Das Programm findet in der Zeit vom 7.–23. März 2023 online statt.**

Kooperation des Gleichstellungsbüros mit dem Transfer Center enaCom:

Workshopreihe für gründungsinteressierte Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Women Entrepreneurship:

Entdecke Deinen Unternehmerinnengeist!

Du hast eine Gründungsidee, Dir fehlt aber noch der Mut oder der richtige Impuls, um Deine Idee umzusetzen? Entwickle Dein eigenes Entrepreneur-Mindset in entspannter Atmosphäre und lass Dich von den Erfahrungen anderer inspirieren.

Zu den Inhalten, die das Programm vermittelt, gehören:

- Ausarbeitung der eigenen Geschäftsidee und Zielsetzung
- Erstellen eines Businessplans
- Entwicklung eines ‚Pitches‘ zur Präsentation vor Investor*innen
- Erstellen erster Geschäftsprozesse und Prüfung der Skalierbarkeit
- Entwicklung von Strategien für Akquise und Vertrieb
- Erarbeitung eines (realistischen) 6-Monats-Plans für die nachfolgenden Schritte

MODUL 1

24.11.2022 von 09:00–13:00 Uhr,
Präsenzworkshop im Transfer Center
enaCom

[Mehr Informationen](#)

SAVE THE DATE

Wissenschaft erfolgreich kommunizieren – Als Expertin sichtbar werden!

Ein Trainingsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Immer wieder und besonders in Krisenzeiten wie etwa im Zusammenhang mit dem Klimawandel, der wirtschaftlichen Rezession, dem Ausbruch der Corona-Pandemie oder dem Kriegsgeschehen in der Ukraine zeigt sich, dass Frauen als Expertinnen sowohl in der Presse als auch in Hörfunk, Fernsehen und digitalen Medien deutlich unterrepräsentiert sind. Mittlerweile gibt es nicht wenige Studien, die belegen, dass die fachliche Expertise von Frauen weitaus weniger in die mediale Diskussion globaler Entwicklungen, politischer Ereignisse oder wissenschaftlicher Erkenntnisse einfließt als die von Männern.

Initiativen wie Speakerinnen.org, ProQuote Medien e.V., Digital Media Women e.V. oder Global Digital Women machen schon lange auf dieses Ungleichgewicht aufmerksam und arbeiten daran, die Sichtbarkeit von Frauen zu verbessern:

„Seit Wochen erklären uns vor allem Männer die Corona-Krise. In den Medien kommen vornehmlich männliche Experten zu Wort. Uns reicht 's! Wir wollen mehr Virologinnen, Infektiologinnen, Epidemiologinnen oder Intensivmedizinerinnen sehen, die für uns die Pandemie einordnen und erklären. Wir wollen mehr Sozialwissenschaftlerinnen, Philosophinnen, Erziehungswissenschaftlerinnen, Wirtschaftswissenschaftlerinnen hören oder lesen, die für uns die gesellschaftlichen Auswirkungen analysieren“,

so äußerte sich im Frühjahr 2020 Edith Heitkämper, die NDR-Redakteurin und Vorsitzende des Vereins ProQuote Medien, am Anfang ihrer Kampagne für mehr Expertinnen in der Öffentlichkeit unter #Coronaexpertin. Und auch Speakerinnen.org, eine Plattform, die dabei unterstützt, Expertinnen für Veranstaltungen und Events zu finden, argumentiert:

„Viele Menschen stört, dass Männer viel häufiger als Experten zu Konferenzen eingeladen oder von den Medien befragt werden. Biologisch gibt es dafür keinen Grund: Männer sind nicht klüger als Frauen. Wer Organisator*innen auf die Diskrepanz hinweist, bekommt oft die Reaktion, dass keine geeignete Frau zu finden war. Wir sind davon überzeugt, dass es viel mehr kompetente Frauen gibt, als auf den Bühnen sprechen. Mädchen brauchen weibliche Vorbilder, Frauen brauchen die Gewissheit, dass eine andere – ihre – Sicht auf ein Thema genauso relevant ist.“

Vor diesem Hintergrund haben wir vom Gleichstellungsbüro im Frühjahr 2021 ein neues Trainingsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen ins Leben gerufen, welches interessierten Frauen die Möglichkeit bietet, sich im Rahmen verschiedener Workshops und Veranstaltungen näher mit dem Thema der Wissenschaftskommunikation zu befassen, ihre Kenntnisse zu erweitern und sich auf den Auftritt als Expertin besser vorzubereiten.

Das Programm **#UNSICHTBARWARGESTERN** vermittelt Kenntnisse über

- die Grundlagen der Wissenschaftskommunikation wie auch der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im deutschsprachigen Raum,
- die Vorteile einer Zielgruppenanalyse für die Klärung der eigenen Zielgruppe,
- die souveräne Kommunikation mit Medienvertreter*innen und den Auftritt vor der Kamera,
- Aufbau und Content-Gestaltung eines wissenschaftlichen Social-Media-Profiles.

Zehn Teilnehmerinnen – Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Privatdozentinnen aus der Medizin, Biologie, Genetik, Pharmazie, Mathematik, Astrophysik, Geographie und Romanistik – haben die Pilotphase von September 2021 bis Mai 2022 durchlaufen, sich mit den Regeln guter Wissenschaftskommunikation vertraut gemacht, das Verfassen prägnanter und (laien-)verständlicher Texte über ihre Forschung geübt, das Sprechen vor der Kamera trainiert, an der Entwicklung einer Kommunikationsstrategie für Social Media gearbeitet und ein kleines Netzwerk gebildet, das sich heute gerne noch trifft.

Es ist geplant, das Workshop-Angebot in den kommenden Jahren noch auszubauen und die Vernetzung mit Vertreterinnen von Expertinnen-Netzwerken und medien erfahrenen Wissenschaftlerinnen zu initiieren.

Der nächste Durchgang startet am 21. November 2022.

Weitere Informationen zu

#UnsichtbarWarGestern

WHATS UB – Women in Higher Education and Top Science University of Bonn

Das Karrierenetzwerk für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen



WHATSUB

Women in Higher Education
and Top Science
University of Bonn

An der Universität Bonn gibt es ein neues interaktives Netzwerk für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten, Fachbereiche, Fachgruppen und wissenschaftlichen Einrichtungen: WHATS UB. Die Idee dazu hatte Diana Imhof (Professorin für Pharmazeutische Biochemie und Bioanalytik am Pharmazeutischen Institut und stellvertretende Vorsitzende der Gleichstellungskommission), die sich schon länger eine solche Plattform wünschte, über die sich Frauen mit ihren Forschungsthemen und Arbeitsgebieten vorstellen und miteinander in kollegialen Austausch treten können. Zwar gab es schon eine Publikation („Perspektive Professorin – Professorinnen-Perspektive“ aus den Jahren 2000 und 2005, hrsg. vom Gleichstellungsbüro) und eine Website mit den Porträts und Forschungsprofilen von Bonner Professorinnen; diese Projekte dienten aber eher der Vorstellung von Wissenschaftlerinnen (z. B. als potenzielle Mentorinnen) und weniger dem Networking.

„Wie wir wissen, sind Netzwerke aber wichtig und ein zentraler Baustein für die Karriereentwicklung in der Wissenschaft. Die daraus entstehenden Kontakte fördern nicht nur den fachlichen Austausch und die Entstehung von Kooperationen, sondern schaffen auch Impulse und Anregungen für die Positionierung und Sichtbarkeit innerhalb der Scientific Community. Gerade für junge Nachwuchswissenschaftlerinnen bietet eine solche Vernetzung eine große Chance“, so Professorin Imhof zu ihrer Motivation, das Netzwerk für Wissenschaftlerinnen an der Uni Bonn zu gründen.

Realisieren ließ sich diese Idee, als das Gleichstellungsbüro 2020 zum zweiten Mal die Förderung von Projekten zur strukturellen Verankerung von Gleichstellung an den Fakultäten ausschrieb und Professorin Imhof ihr Konzept einreichte. Der Antrag wurde bewilligt und die Arbeit begann. Basis für das Netzwerk ist der Aufbau einer elektronischen Datenbank, in die sich interessierte Wissenschaftlerinnen mit ihrem akademischen Werdegang, fachlichen Schwerpunkten, Forschungsinteressen und Erfahrungsspektren aufnehmen lassen können. Eine integrierte Suchfunktion soll die Recherche nach Expertinnen, Kolleginnen aus anderen Fachgebieten oder potenziellen Kooperationspartnerinnen ermöglichen, mit denen sich dann auch leichter eine Kontaktaufnahme herstellen lässt. Die Datenbank soll schließlich auch die Vernetzung mit anderen nationalen und internationalen (Frauen-)Netzwerken sowie Fachgesellschaften, in denen Wissenschaftlerinnen der Universität Bonn Mitglieder sind, ermöglichen. Coachings, Workshops und weitere Angebote des Gleichstellungsbüros sowie anderer Einrichtungen sollen ebenfalls integriert werden.



Prof. in Dr. in Diana Imhof

Für die Bekanntmachung des Projekts wurde ein Flyer erstellt, der an eine Vielzahl von Wissenschaftlerinnen verschickt wurde und bei Interesse zur Verfügung gestellt werden kann. Bisher wurden knapp 200 Wissenschaftlerinnen kontaktiert, die in die Datenbank aufgenommen und in das Netzwerk eingebunden werden und an Aktivitäten teilhaben möchten. Und es sollen mehr werden! So soll sich über diese elektronische Datenverwaltung ein Frauennetzwerk entwickeln, welches nach innen und außen sichtbar sein wird und aus der Vision einer Plattform zur Vernetzung von Forscherinnen Realität werden lässt.

Sie möchten dem Netzwerk beitreten?
Melden Sie sich einfach direkt bei

Dr. in Martina Pottek

0228 73-6575

pottek@zgb.uni-bonn.de

📍 Homepage Netzwerk

#AllGenderUniBonn

Aktion für Geschlechtervielfalt und diskriminierungsfreie Unisex-Toiletten

Die Vielfalt der Geschlechter ist gesellschaftliche Realität. Insbesondere Hochschulen tragen die Verantwortung dafür, Bedingungen zu schaffen, die es ihren Mitgliedern und Angehörigen ermöglichen, diskriminierungsfrei zu forschen, zu arbeiten und zu studieren. Vor diesem Hintergrund starteten wir vom Gleichstellungsbüro im Juni 2022, dem internationalen Pride-Month, in Kooperation mit dem Queer-Referat des AstA eine Kampagne zur Einrichtung von Unisex-Toiletten an der Universität.

Die zunächst temporäre „Befreiung“ ausgewählter Toiletten von der Geschlechterbinarität sollte auf den gleichstellungs- und diversitätspolitischen Handlungsbedarf aufmerksam machen, der aus der Tatsache resultiert, dass es eben mehr als zwei Geschlechter gibt. An sich ist die Funktion einer Toilette unabhängig vom Geschlecht ihrer Nutzer*innen oder anders gesagt: Toiletten werden von allen Menschen gleichermaßen benötigt.

Im öffentlichen Raum jedoch sind die meisten Toiletten ausschließlich für Männer oder Frauen ausgewiesen. Das kann zu einem großen Problem werden: für trans- und intergeschlechtliche oder nichtbinäre Menschen, aber auch für cisgeschlechtliche (= nicht transgeschlechtliche) Menschen, deren äußere Erscheinung oftmals konventionellen binären Geschlechterbildern widerspricht. Häufig kommt es zu diskriminierenden und ausgrenzenden Situationen. Gerade transgeschlechtliche und nichtbinäre Personen werden häufig Opfer von verbalen und körperlichen Übergriffen auf öffentlichen Toiletten. Im Rahmen der Aktion wurden Schilder und Informationsmaterial online bereitgestellt, um Angehörige der Universität zu ermutigen, geeignete Toiletten in ihren Bereichen umzuwidmen. Denn das Grundgesetz, Artikel 3 (3) besagt, dass niemand wegen seines „Geschlechtes [...] benachteiligt oder bevorzugt werden“ darf. Die Einrichtung von Unisex-Toiletten, die allen Personen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität zugänglich sind, kann nach § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als positive Maßnahme zum Abbau von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts angesehen werden.

Aktuell wird sich im Zuge der Um- und Neubauten an unserer Universität auch durchaus mit der Einrichtung von Unisex-Toiletten befasst. Bei unseren Erkundungen auf dem Campus konnten wir zudem feststellen, dass es an einzelnen Standorten bereits dauerhaft eingerichtete Unisex-Toiletten gibt, so z.B. im Altkatholischen Seminar und im Institut für Geodäsie. Die positive und befürwortende Resonanz, welche die Aktion bei den Mitgliedern der Universität gefunden hat, zeigt auch, dass nicht nur Interesse, sondern auch ein konkreter Bedarf an geschlechtsneutralen Toiletten besteht.

Diese Toilette ist von der Geschlechterbinarität befreit worden!



Sie steht jetzt Menschen aller Geschlechter zur Nutzung zur Verfügung.

#AllGenderUniBonn

Mehr Informationen über die Aktion finden Sie hier:



Sie möchten Toiletten in Ihrem Bereich umwidmen? Auf unserer Website finden Sie eine Checkliste mit wichtigen Informationen und Aspekten, die es zu beachten gilt sowie Bildmaterial und weitere Anregungen.

#AllGenderUniBonn

Genderforschung sichtbar machen!

Gender Studies Prize 2021

Im April 2022 haben wir zum mittlerweile 16. Mal den Gender Studies Prize vergeben. Bereits seit dem Jahr 2003 werden an der Universität Bonn die besten Abschlussarbeiten und Dissertationen aller Fächer, die eine Fragestellung aus dem Bereich der Gender und/oder Queer Studies ins Zentrum der Untersuchung stellen, mit dem Gender Studies Prize prämiert – ein Zeitpunkt, zu dem international sowie im deutschsprachigen Raum noch kaum Preise für Arbeiten zur Geschlechterforschung ausgelobt wurden. Er wird seitdem, bis auf wenige Ausnahmen, jährlich vergeben. Er soll die Geschlechterforschung an der Uni Bonn sichtbar machen, zu der, wenn auch nicht im Format eines Studienganges oder Zertifikats zentral organisiert, Lehrende wie Studierende rege beitragen.

Die Preisträger*innen des Jahres 2021 erhielten den Preis für ihre Bachelorarbeiten aus den Fächern Germanistik und Philosophie, die sich insbesondere durch ihre hohe Qualität, innovative Fragestellungen und große methodische wie theoretische Kompetenz auszeichneten.

Bei der feierlichen Preisverleihung im Fritz' Café 2go im Hauptgebäude der Universität Bonn wurde der Gender Studies Prize 2021 im Beisein der Jury aus Bonner Wissenschaftler*innen, Vertreter*innen des Gleichstellungsbüros und anderen Gäst*innen überreicht. Die Laudationes wurden von Professorin Sabine Sielke, Mitgründerin des Preises und langjähriges Jury-Mitglied, gehalten. Weitere Mitglieder der Jury waren Professorin Nadine Marquardt, PD Dr.in Silke Meyer und Professor Andreas Krebs.

Alle drei Preisträger*innen planen, auch den Masterabschluss an der Universität Bonn zu erwerben.

Natascha Compes

0228 73-6529

compes@zgb.uni-bonn.de

Gender Studies Prize 2022

Der Preis ist mit 500 € für die beste Bachelor-Arbeit, für alle anderen Abschlüsse mit 700 € und für die beste Doktorarbeit mit 1000 € dotiert. Die Bewerbungsphase für den Gender Studies Prize 2022, der im Frühjahr des Jahres 2023 vergeben wird, endet am 1. Januar 2023. Alle Informationen zur Bewerbung finden Sie auf unserer Homepage.

V.l.n.r.: Prof. Dr. Andreas Krebs, Marina Lynn Krambrich, Benedikt Johannes Gnosa, Joline Sophie Kretschmer und Prof.in Dr.in Sabine Sielke



Die Preisträger*innen und prämierten Arbeiten des Jahres 2021 sind:

Marina Krambrich mit der Arbeit **„Das Spiel der Philosophie. Eine empirische Untersuchung geschlechtsspezifischer Narrative von der akademischen Philosophie unter Studierenden in Bonn“** im Fach Philosophie,

Benedikt Johannes Gnosa mit der Arbeit **„Vestimentärer Geschlechterwechsel – Die verkleidete Herzogin Alheydt und die Grenzen der Männlichkeit im Herzog Herpin“** im Fach Germanistik,

Joline Kretschmer mit der Abschlussarbeit zum Thema **„Gender as deeply diverse. How to dissolve the gender category dilemma.“** – ebenfalls im Fach Philosophie.



Die Preisträgerin Paula Heidemeyer (links) zusammen mit ihrer Kommilitonin Johanna Teepe (Mitte) und Dr.in Martina Pottke.

Anerkennung für herausragendes Engagement

Maria von Linden-Preis würdigt Einsatz für die Gleichstellung



Wer war Maria von Linden?

Mehr zur ersten Titularprofessorin der Universität Bonn

In diesem Jahr haben wir zum ersten Mal den Maria von Linden-Preis ausgeschrieben und vergeben. Die Auszeichnung würdigt Personen, Gruppen oder Initiativen, die sich an der Universität Bonn in herausragender Weise für Gleichstellung engagieren – und zwar aus einer persönlichen Motivation heraus. Bei dem Engagement kann es sich etwa um die Erstellung einer Broschüre, um die Organisation einer Tagung oder um eine innovative Maßnahme handeln, durch die das Bewusstsein für Gleichstellung gestärkt, ein bestimmtes Thema aus der Genderforschung bekannt gemacht oder die Verbesserung der Vereinbarkeit gefördert wird. Der Preis soll künftig alle zwei Jahre – im Wechsel mit den *Fondsprojekten für strukturelle Verankerung von Gleichstellung an den Fakultäten*, die das Gleichstellungsbüro bereits seit 2019 fördert – vergeben werden. Voraussetzung für die Auszeichnung durch den Maria von Linden-Preis ist eine Nominierung, durch die in Frage kommende Personen oder Gruppen vorgeschlagen werden können. Einzelpersonen erhalten ein Preisgeld von 1.000 Euro, Gruppen und Initiativen eine Summe von bis zu 2.000 Euro, die möglichst für die Fortsetzung des Engagements eingesetzt werden soll.

In diesem Jahr wurde als erste Preisträgerin die Studentin Paula Heidemeyer ausgezeichnet, die zwei Semester lang neben ihrem Studium und ihrer Abschlussarbeit mit sehr viel persönlichem Einsatz eine Workshop-Reihe zum Thema „Diskriminierungsschutz, Gleichstellung und Diversitätsförderung“, hervorgegangen aus dem gleichnamigen Fondsprojekt im Jahr 2020, am Institut für Psychologie organisiert hat. Für den Preis vorgeschlagen wurde sie von ihrer Kommilitonin Johanna Teepe, die mit ihr gemeinsam auch die Hochschulgruppe der Kritischen Psychologie-Studierenden KRIPSY gegründet hat, um eine außercurriculare Auseinandersetzung mit verschiedenen psychologischen Themen in Gang zu setzen.

Paula Heidemeyer hat von Oktober 2017 bis Oktober 2021 an der Universität Bonn Psychologie studiert. Gefördert durch ein DAAD-Promos-Stipendium verbrachte sie während dieser Zeit auch ein Auslandssemester an der Haigazian University in Beirut. In ihrer Bachelorarbeit im Bereich der Politischen Psychologie befasste sie sich mit dem Thema Autoritarismus. Seit Oktober 2021 studiert sie an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena die Masterstudiengänge Psychologie (Schwerpunkt Arbeit, Bildung und Gesellschaft) und Gesellschaftstheorie.

Bei der Preisverleihung, die im Rahmen einer kleinen Feier am 28. April 2022 zusammen mit der Vergabe des Gender Studies Prize im Fritz' Café 2go an der Schlosskirche stattfand, hat Paula Heidemeyer gemeinsam mit Johanna Teepe die Entstehung und Hintergründe für die Initiierung der Veranstaltungsreihe vorgestellt. Damit auch die Leser*innen dieser Ausgabe der Her*Specives davon erfahren können, haben wir sie nun noch einmal dazu befragt.

Paula, was waren die Auslöser für Ihr besonderes Engagement als Studentin am Psychologischen Institut und welche Ziele waren damit verbunden?



Als wir vor mittlerweile 4,5 Jahren angefangen haben hier in Bonn Psychologie zu studieren, sind Johanna und ich recht schnell darüber gestolpert, dass an der Uni und innerhalb der Lehrveranstaltungen nicht die Sensibilität für Fragen der Diskriminierung und Gleichstellung herrscht, wie wir es uns als junge, politische Menschen von einem Fach wie der Psychologie erhofft haben. Wir haben uns dann schon zum Ende unseres ersten Semesters dazu entschlossen, eine Hochschulgruppe zu gründen: die Kritischen Psychologie-Studierenden Bonn (KRIPSY). Ziel der Hochschulgruppe ist es einerseits, sich selbstständig mit Themen zu beschäftigen, die im Studium (mit einem notwendigerweise begrenzten Curriculum) keinen Platz finden, die uns aber dennoch interessieren. Andererseits ging es von Anfang an auch darum, kritisch auf das zu schauen, was uns innerhalb der Lehrveranstaltungen präsentiert wird und vor allem auch darauf WIE es uns präsentiert wird.

Womit genau hat sich die Hochschulgruppe befasst und wie viele Mitglieder konnten Sie gewinnen?

Die Hochschulgruppe hat einen recht guten Rücklauf gefunden, so dass wir schnell ein Kern von knapp zehn Leuten waren, die sich regelmäßig getroffen haben. Wir haben neben unseren Treffen auch einige Veranstaltungen organisiert, u.a. durften wir im Rahmen eines Einführungsseminars am Institut sprechen. Doch wir hatten nach wie vor das Gefühl, dass wir mit unserer Kritik an der Art und Weise der Darstellungen von Lehrinhalten nicht wirklich gehört und ernst genommen werden. Daher haben wir uns im Sommer 2020 schließlich an das Gleichstellungsbüro gewendet und wurden von Frau Pottek und Frau Hanke sehr nett und zielführend beraten. Sie beide haben uns dann überhaupt erst auf die Ausschreibung für die Projekte zur Förderung der strukturellen Verankerung von Gleichstellung an den Fakultäten aufmerksam gemacht, in der wir dann eine ziemlich tolle Möglichkeit gesehen haben, Diskriminierung und Gleichstellung an unserem Institut noch mehr zum Thema zu machen. Die Bewerbung war noch einmal mit recht viel Arbeit verbunden, weil wir uns nicht als Hochschulgruppe alleine bewerben konnten, sondern den Rückhalt vom Institutspersonal brauchten. Doch mit Unterstützung der Fachschaft und Professor Ettinger, dem damaligen Institutsleiter, ist es schließlich gelungen.

Worum ging es in dem Projekt?

Das eigentliche Projekt war eine mehrteilige Workshop-Reihe, die ich dann hauptsächlich organisiert habe: Wir haben über das Jahr 2021 sieben drei- bis vierstündige Workshops angeboten, die sich an alle Institutsmitglieder (Studierende, Lehrende, nicht-/wissenschaftliche Mitarbeitende) gerichtet haben, mit dem Ziel mehr Sensibilität für Diskriminierungen aufzubauen und Wissen zu vermitteln, wie sich Diversitätsförderung und Diskriminierungsschutz umsetzen lassen. Neben den Workshops haben wir noch eine Diversitäts-AG gegründet, in der wir mit Mitgliedern aus der Professor*innenschaft, dem akademischen Mittelbau, den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Studierenden das Projekt begleiten wollten.

Die Themen der Workshops waren:

- Intersektionale Perspektiven in der psychischen Gesundheitsversorgung – Schwerpunkt auf Geschlecht und Rassismus (mit Dr.in med. Amma Yeboah)
- Diskriminierungssensible Lehre – aber wie? (mit Dr.in Eva Georg)
- LSBTIQ*sensible psychologische Praxis und Lehre (mit Lian Eisenhuth)
- Intersektionale Diskriminierung: (k)ein Thema für die Psychologie? – zu Intersektionen von Geschlecht und Behinderung (mit Prof.in Dr.in Julia Zinsmeister)
- Dekoloniale Perspektiven auf psychologische Methodologie und Praxis (mit Julia Manek)
- Wer darf rein? Wer bleibt drin? Geschlecht und Klasse im Hochschulkontext (mit dem ‚Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft‘)
- Critical Neuroscience for psychologists – gaining a critical edge on the social dimensions of experiments (mit Dr.in Flora Lysen und Mareike Smolka)

Wie wurde die Workshop-Reihe aufgenommen? Und haben Sie das Gefühl, dass Sie etwas anstoßen oder bewegen konnten?

Insgesamt haben wir immer sehr gutes Feedback bekommen, und vor allem während des ersten Workshops war es wirklich schön zu sehen, welcher Austausch innerhalb der Workshops zwischen Studierenden und Lehrenden, aber auch den unterschiedlichen Lehrstühlen stattgefunden hat. Ich finde es aber auch wichtig, kritisch anzumerken, dass es oft weniger Teilnehmer*innen waren als wir uns erhofft haben und wir anscheinend primär die Menschen angesprochen haben, die sich sowieso schon mit den Themen der Workshops ein bisschen auseinandergesetzt hatten. Es ist uns sicher durch die Projektförderung gelungen, uns mit den Themen rund um Gleichstellung, Diskriminierungsschutz und Diversitätsförderung Gehör zu verschaffen. Wir haben allerdings den Eindruck, dass von Seiten der Lehrenden das Thema zwar als wichtig angesehen wird, ihm aber nach wie vor neben all der anderen Arbeit, die sie zweifelsohne haben, nicht die Priorität gegeben wird, die es bräuchte, um langfristige Strukturen zum Diskriminierungsschutz zu etablieren. So scheint sich auch die von uns etablierte Diversitäts-AG nicht wirklich halten zu können, da zu den letzten Treffen immer nur noch die Studierenden erschienen sind. Aber neben der Hochschulgruppe mit der Diversitäts-AG ein weiteres rein studentisches Gremium zu haben, scheint uns etwas redundant zu sein.

Mein Fazit ist dennoch, dass ich den Eindruck habe (und darauf bin ich stolz), dass wir etwas bewegt haben in unserer Zeit am Institut, so dass ich das Institut im Sommer mit dem Gefühl verlassen habe, dass aktuelle Studierende im ersten Semester nicht mehr mit den Darstellungsformen und Kommentaren ohne kritische Einordnung konfrontiert werden, aufgrund derer wir uns in den ersten Semestern damals unwohl gefühlt und schließlich unsere Gruppe begründet haben – was nicht heißt, dass nicht immer noch ganz viel zu tun wäre...

Maria von Linden-Preis

Die nächste Ausschreibung für den Maria von Linden-Preis erfolgt im Frühjahr 2023. Bei Fragen zur Nominierung von Einzelpersonen oder Gruppen nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf.

Die Preisvergabe wird zusammen mit der Verleihung des Gender Studies Prize im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung im Frühjahr 2024 stattfinden.

Weitere Informationen zur Ausschreibung und Nominierung finden Sie auf unserer  Homepage.



Gender- und Diversity-Vorlesungsverzeichnis

Zum Wintersemester 2022/23 veröffentlichte das Gleichstellungsbüro bereits zum dritten Mal das Gender- und Diversity-Vorlesungsverzeichnis.

Das Verzeichnis gibt einen Überblick über Lehrveranstaltungen mit Gender- und/oder Diversitybezug, die an der Universität Bonn angeboten werden. Neben Veranstaltungen zu feministischer Philosophie oder Herrscherinnen des Mittelalters bündeln wir z.B. Angebote mit post- und dekolonialen Ansätzen sowie Angebote aus den Dis/Ability Studies oder Queer Studies.

Auch in diesem Semester ist eine große Bandbreite von Fächern vertreten: von Nordamerika-Studien über Geografie bis hin zu Evangelischer und Katholischer Theologie, Soziologie oder Kunstgeschichte sowie Angebote des Bonner Zentrums für Lehrerbildung oder des Bonn Center for Dependency and Slavery Studies.

Auf nationaler wie auf internationaler Ebene sind Gender- und Diversity-Kompetenzen in gesellschaftlichen Arbeits- und Organisationszusammenhängen zunehmend gefragt. In der Lehre auf Exzellenzniveau ist die Integration von Genderaspekten und anderen Vielfaltsdimensionen unverzichtbar, um Studierenden den aktuellen Forschungsstand ihrer Disziplin zu vermitteln. Obwohl Gender Studies und Diversity Studies an der Universität Bonn nicht unmittelbar institutionell verankert sind, bieten Lehrende ein umfassendes

Angebot an Veranstaltungen mit Bezug zur Thematik. Durch ihre Arbeit können aktuelle Wissensbestände und Diskussionen an der Universität sichtbar und nutzbar gemacht werden. Mit unserem Vorlesungsverzeichnis möchten wir alle Studierenden ermutigen, diese Inhalte in ihren Stundenplan zu integrieren. Schließlich soll das Vorlesungsverzeichnis alle Lehrenden und Forschenden der Universität, die sich mit Gender- und Diversity-Aspekten beschäftigen oder (mehr) beschäftigen möchten, zur Vernetzung und zum interdisziplinären Austausch einladen.

Das Gender- und Diversity-Vorlesungsverzeichnis erscheint immer zu Semesterbeginn und ist auf unserer Homepage zum Download verfügbar.

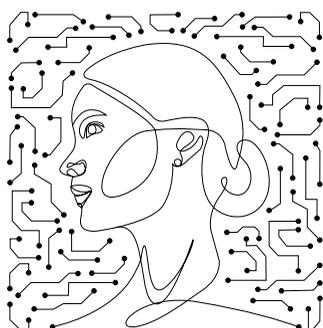
Sie bieten – oder besuchen – eine entsprechende Veranstaltung, die wir nicht verzeichnet haben? Kontaktieren Sie uns!

Kontakt: 0228 73-6529
Natascha Compes compes@zgb.uni-bonn.de

 **Zum Gender- und Diversity-Vorlesungsverzeichnis**

Women in STEM at Uni Bonn

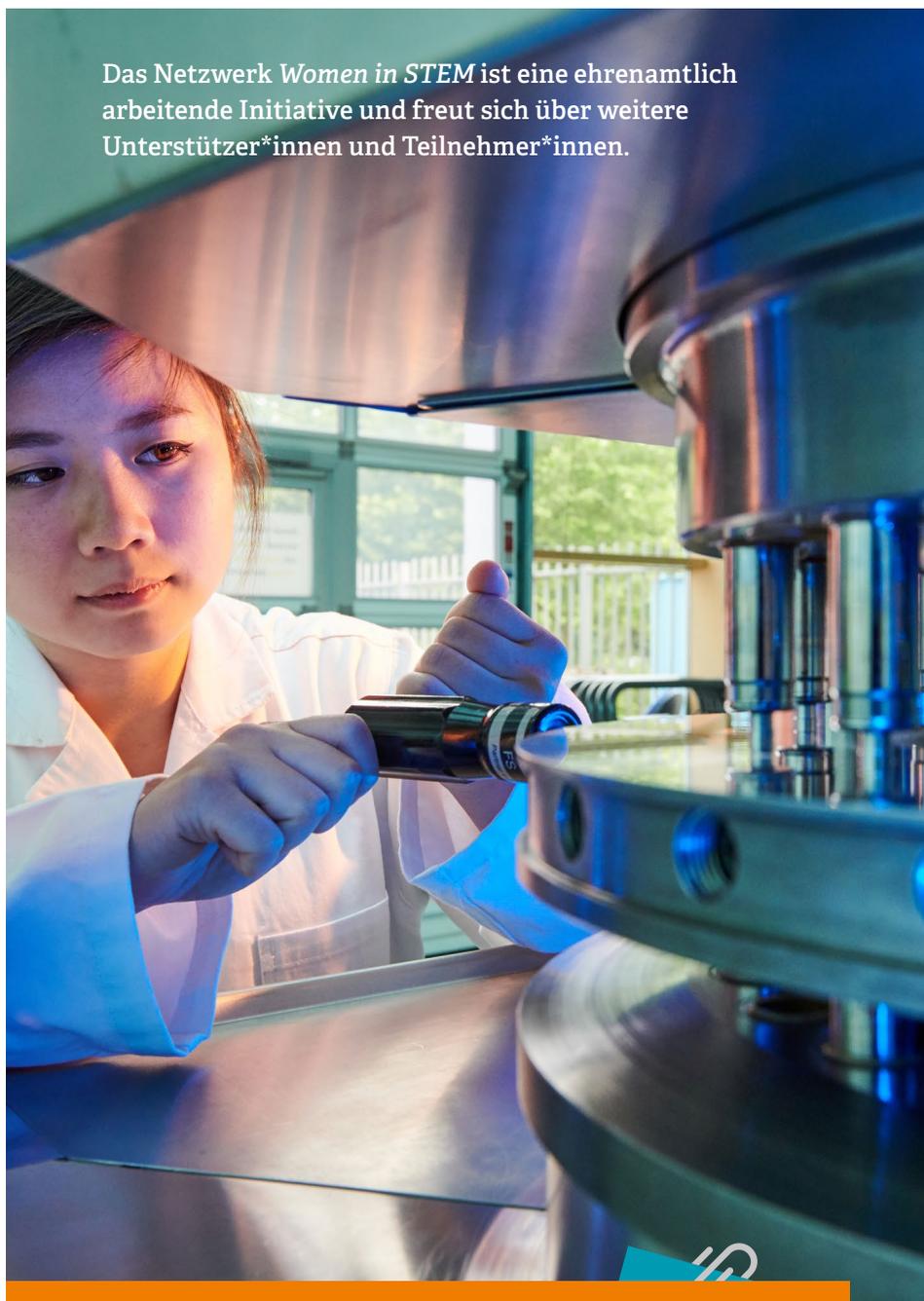
Netzwerk an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät



Um Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät zu stärken und sichtbarer zu machen, wurde im Jahr 2020 das Netzwerk *Women in STEM at Uni Bonn* gegründet. Der Netzwerkgründung vorausgegangen waren gemeinschaftliche Gleichstellungsinitiativen der Fachbereiche Mathematik und Informatik.

Das Netzwerk soll dazu dienen, Maßnahmen, die in den vorangegangenen Kooperationsprojekten angestoßen wurden, zu verstetigen und Zusatzangebote zur wissenschaftlichen Karriereentwicklung im MINT-Bereich in Form von Workshops und Gruppentreffen zu fördern. Wie der Name schon sagt, will sich das Netzwerk nicht allein auf Frauen in der Informatik oder Mathematik beschränken, sondern soll eine Dachstruktur für alle Gleichstellungsinitiativen der Fachgruppen der Fakultät bilden. Hieraus ergibt sich die Zielsetzung des Projektes, vorhandene Synergien zu nutzen sowie perspektivisch Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um die Auseinandersetzung mit den grundlegenden Herausforderungen und Hürden, mit denen sich Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich nach wie vor konfrontiert sehen, zu befördern. So dienen Vortragsveranstaltungen und regelmäßige Netzwerktreffen nicht nur der Wissensvermittlung, sondern auch dem Dialog und Erfahrungsaustausch. Außerdem finden jedes Semester besondere Events statt, die den Mitgliedern der *Women in STEM*-Gemeinschaft weitere Möglichkeiten bieten, Kontakte zu knüpfen, Netzwerke zu bilden und Beziehungen zu pflegen, wie beispielsweise das Alumnae-Picknick, bei dem Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen aus ihren Arbeitsbereichen erzählen und als Role-Models für Fragen der Studentinnen und Doktorandinnen zur Verfügung stehen.

Das Netzwerk *Women in STEM* ist eine ehrenamtlich arbeitende Initiative und freut sich über weitere Unterstützer*innen und Teilnehmer*innen.



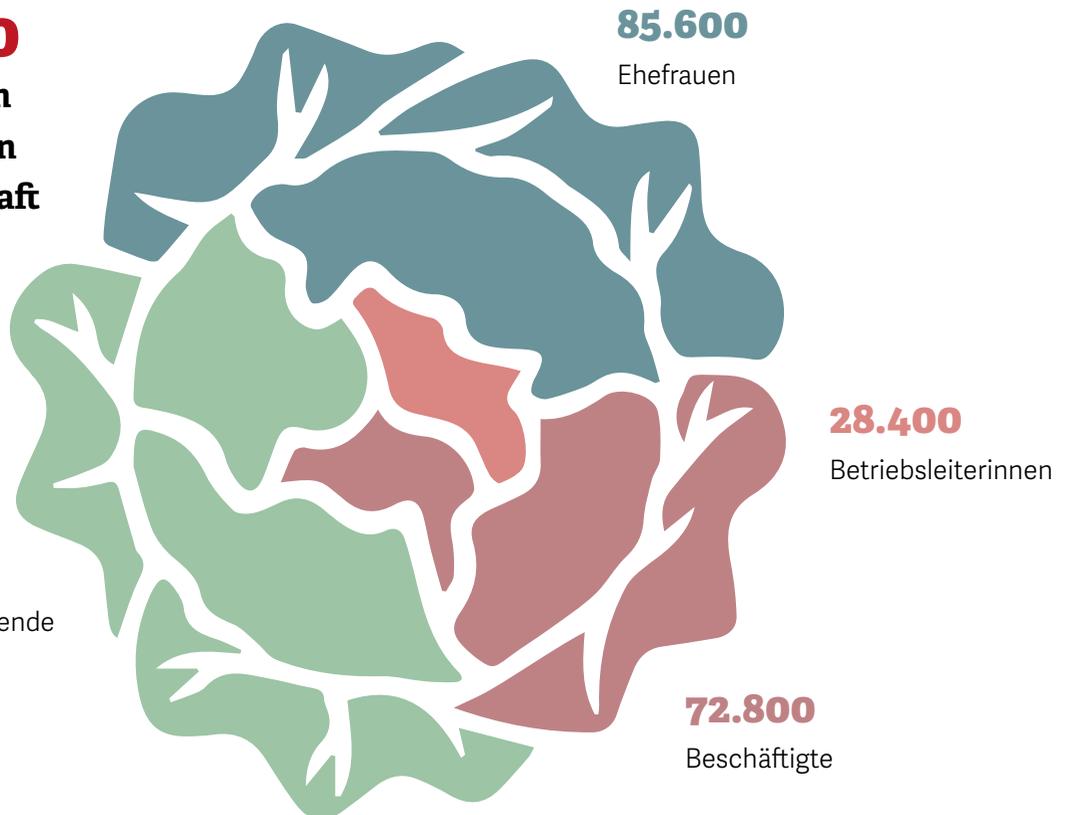
WOMEN ^{IN}
STEM
AT UNI BONN

Kontakt und Informationen:
Dr. Felix Jonathan Boes / Mayara E. Bonani
womeninstem@uni-bonn.de
@women.in.stem.at.bonn

 [Homepage Women in STEM at Uni Bonn](#)

335.400
Frauen*, die in
der deutschen
Landwirtschaft
arbeiten,
davon ...

118.500
Saisonarbeitende



„An jedem Kopfsalat klebt ein Stück Unglück“

Ein Rückblick auf die Reise der Hochschulgruppe Kritische Agrarwissenschaften zur Tagung „Frauen in der Landwirtschaft“ in Bern

Landwirtschaft und Geschlecht sind eng verwoben – Familienbetriebe mit geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung sind nach wie vor die gängigste landwirtschaftliche Produktionseinheit. Als Studierende der Agrarwissenschaften haben viele von uns bei Hof-Praktika und der landwirtschaftlichen Ausbildung gemerkt, dass traditionelle Geschlechterrollen und die Identifikation darüber in der Landwirtschaft weit verbreitet sind. Da Genderaspekte in der agrarwissenschaftlichen Lehre leider bislang fehlen, stießen wir mit dem selbstorganisierten Workshop „Macker weg vom Acker“ mit 60 Teilnehmer*innen zu Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft auf reges Interesse und Bedarf an Austausch. So beschlossen wir, uns auf die Suche nach geschlechtergerechten Zukünften in der Landwirtschaft zu machen. Sie führte uns nach Bern zur Tagung „Frauen in der Landwirtschaft“. Das Programm der Tagung schien vielversprechend – wir wollten uns auf den aktuellen Stand der Forschung bringen und mit Expert*innen zu gerechten Geschlechterverhältnissen in der Landwirtschaft diskutieren und visionieren.

Die Vorträge boten vielfältige Sichtweisen auf und Lösungsansätze für den Gender Gap in der Landwirtschaft. So erzählte Birgit Bratengeyer-Marlovits aus einem Pilotprojekt zur Förderung von Frauen in landwirtschaftlichen Gremien, um Geschlechterdemokratie zu erreichen. Das landwirtschaftliche Bildungssystem in der Schweiz, welches zwischen verschiedenen Ausbildungen für „Bäuerinnen“ und „Landwirte“ unterscheidet, wurde von Sandra Contzen und Barbara Thörnblad kritisch hinterfragt – die beiden formulierten zahlreiche Reformvorschläge, um die „Bildung Bäuerin“ zukunftsfähig zu machen. Peter Moser nahm das Auditorium mit in die Vergangenheit und untersuchte die Geschichte der Geschlechterverhältnisse im landwirtschaftlichen Familienbetrieb. Mit Laura Innocenti warfen wir einen Blick auf Werbebilder für Traktoren und merkten, dass sich die Bildsprache oft an traditionellen Geschlechterrollen orientiert. Michèle Amacher erläuterte die Chancen und Herausforderungen durch Care Farming in der Schweiz und kritisierte die aktuelle Reform der rechtlichen Rahmenbedingungen. Care

Farming steht für die Integration von Menschen mit Betreuungsbedarf in landwirtschaftliche Familienbetriebe und ist in der Schweiz ein gängiges Modell, um sowohl Betriebe zu entlasten als auch Alternativen zu Pflegeheimen für betreuungsbedürftige Menschen zu ermöglichen. Alicia Lämpfle regte Töchter landwirtschaftlicher Familienbetriebe dazu an, die Übernahme des elterlichen Hofes in Erwägung zu ziehen.

Die intensiven Diskussionen nach den Vorträgen zeigten Kontroversen auf zwischen Frauen, die verschiedene Generationen und Feminismen vertreten. Es gab jedoch Einigkeit im Publikum über verheerende Missstände: Obwohl Frauen seit jeher das Rückgrat der Landwirtschaft bilden, ist ihr Verdienst auch heute noch so gut wie unsichtbar.

Als Antwort darauf regte Mathilde Schmitt in ihrem Vortrag dazu an, sich auf das Engagement von Frauen und Vorreiterinnen in der (biologischen) Landwirtschaft zu beziehen und sich gegenseitig zu unterstützen. Isabel Häberli hat die Arbeitsteilung

in landwirtschaftlichen Familienbetrieben untersucht und stellte fest, dass zwar Frauen viele Aufgaben wahrnehmen, die traditionell den Männern zugeordnet werden, die Männer aber andersherum kaum Care Arbeit (Kinder versorgen, Kochen, Putzen) leisten. Diese Einschätzung wurde im Publikum breit geteilt – es entbrannte eine Diskussion darüber, wie die Männer an die Care Arbeit herangeführt werden könnten. Forderungen wurden laut, den Mann endlich in die Waschküche zu holen und Frauen in Führungspositionen zu bringen. Dina Bolokan nahm eine intersektionale Perspektive ein und verdeutlichte, dass es bei Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft nicht nur um die Frauen im Familienbetrieb gehen könne, sondern dass alle Frauen in der Landwirtschaft, auch die saisonarbeitenden Frauen, mitgedacht werden müssen. Sie verdeutlichte, dass die hiesigen Geschlechterverhältnisse Care Chains hervorbringen, unter denen Arbeitsmigrantinnen leiden. Sie zeigte auf, welche verheerenden Auswirkungen migrantische Saisonarbeit auf die Biografien der Arbeitenden und deren Heimatländer hat. In diesem Zusammenhang fiel auch das Zitat „an jedem Kopfsalat klebt ein Stück Unglück“. Prisca Pfammatter gab einen Einblick in die Lebensrealitäten von queeren Landwirt*innen und verdeutlichte, dass das hegemoniale Bild des Familienbetriebs die Lebensrealitäten von queeren Landwirt*innen ausblende.

Es wurde vielfach das Verhältnis zwischen Betriebsleiter und Betriebsleiterin, Ehemann und Ehefrau auf dem Hof verhandelt. Ohne die Bedeutung der Kämpfe dieser Frauen innerhalb ihres Betriebes herunterspielen zu wollen, fragen wir uns, ob die Debatten nicht breiter und intersektionaler aufgestellt werden müssen. In diesem Zusammenhang waren wir insbesondere für Bolokans und Pfammatters Beiträge sehr dankbar, da sie die überwiegend weiß, akademisch und heteronormativ geprägte Tagung um wichtige Realitäten ergänzte. Für uns war das Treffen zu sehr auf den klassischen Familienbetrieb ausgerichtet: Was ist mit alternativen Formen von Landwirtschaft?

Zusammenfassend haben wir mitgenommen, dass von den 335.400 Frauen*, die in der deutschen Landwirtschaft arbeiten, die 85.600 Ehefrauen und 28.400 Betriebsleiterinnen leider stärker im Fokus stehen als die 118.500 Saisonarbeitenden und 72.800 Beschäftigten. Auch wenn viele Frauen* in der Landwirtschaft aktiv sind, konzentrieren sich landwirtschaftliches Eigentum und Entscheidungsbefugnisse größtenteils bei Männern. Und obwohl es viele lohnarbeitende und queere Lebensrealitäten in der Landwirtschaft gibt, sind diese kaum im öffentlichen Diskurs abgebildet. Stattdessen haben viele das Bild des männlich geführten Familienbetriebs vor Augen, welches immer wieder reproduziert wird.

Wie könnte eine geschlechtergerechte Landwirtschaft aus intersektionaler und queer-feministischer Perspektive aussehen?

- A) Frauen* sollten nicht nur in der Landwirtschaft arbeiten, sondern angemessen an Entscheidungen, Besitz und Ertrag partizipieren.
- B) Queere und weibliche Realitäten in der Landwirtschaft sollten unser Bild von der Landwirtschaft erweitern. Das Bild des männlichen Patriarchen oder der weiblichen Bäuerin repräsentiert NICHT die Landwirtschaft.
- C) Arbeiten auf landwirtschaftlichen Betrieben sollten nach persönlichen Interessen verteilt werden – Geschlechterrollen braucht es dafür nicht.
- D) Die saisonale Hilfe bei Arbeitsspitzen, die Pflege von alten Menschen und Kindern sowie die Führung des Haushalts sollten nicht in prekäre Arbeitsverhältnisse ausgelagert werden, sondern mehr Wertschätzung erfahren.

Der Tagungsbesuch hat uns ermöglicht, unsere Position zu schärfen und diese in dem diversen Feld an Meinungen einzuordnen. Trotz vieler Kontroversen gab es eine wertschätzende, solidarische Atmosphäre, die nachwirkt und „Wind unter den Flügeln“ gibt, wie Ute Seeling (eine der vier Organisatorinnen) im Grußwort sagte.

Im Anschluss an die Tagung kam bei uns die Frage auf, wie wir unsere Kommiliton*innen für Geschlechterungerechtigkeiten in der Landwirtschaft sensibilisieren können. Als ersten Schritt haben wir Carla Wember an die Universität Bonn eingeladen – sie berichtete am 13.07. von Geschlechterverhältnissen in alternativen Organisationsformen von Landwirtschaft. Wir sind außerdem gespannt auf die Ergebnisse der Studie des Thünen-Instituts zur Lebenssituation von Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland, die im August zu Ende geht und die wir am Institut sicher thematisieren werden.

Mit einem bunten Strauß an Visionen im Gummistiefel geht es weiter für unsere Hochschulgruppe kritLand – wir freuen uns schon auf die nächste Tagung zu „Frauen in der Landwirtschaft“, die vermutlich 2025 in Südtirol stattfinden wird.

Wir sind auf Instagram!

Folgt uns unter
 @krit_land

oder schreibt uns an
kritland@mail.de



¹ An dieser Stelle des Textes ändern die Autor*innen bewusst die Schreibweise von ‚Frauen‘ zu ‚Frauen*‘. Ihnen war auf der Tagung aufgefallen, dass im Rahmen der Vorträge bzw. in der vorgestellten Forschung immer nur von Frauen und Männern im binären Geschlechtersystem gesprochen wurde. Das kritisieren die Autor*innen und wollen in ihrer eigenen Analyse und ihren Forderungen queere Lebensrealitäten mitdenken.

DISKRIMI- NIERUNGS- MELDER



des zentralen Gleichstellungsbüros der Universität Bonn

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit sowie weitere Formen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts werden an der Universität Bonn nicht toleriert! – Und dennoch finden entsprechende Vorfälle immer wieder statt. Wenn Du von einem solchen Vorfall betroffen bist oder entsprechende Vorfälle bei anderen beobachtet hast, kannst Du Dich jederzeit vertrauensvoll an uns wenden.

Wir stehen grundsätzlich für vertrauliche Erstberatungen zur Verfügung, in denen es darum gehen kann, den entsprechenden Vorfall zunächst einmal einzuordnen und mögliche erste Schritte zu besprechen.

Falls Du jedoch Bedenken oder Sorgen bezüglich einer direkten Meldung eines Vorfalls hast, kannst Du uns das Geschehene zunächst anonym über unseren Diskriminierungsmelder mitteilen. Bitte beachte dabei jedoch, dass eine anonyme Meldung keine offizielle Beschwerde ist und in der Regel nicht dazu führen muss, dass Schutz- und Abhilfemaßnahmen sowie Sanktionen gegen die beschuldigte Person oder die beschuldigte Personengruppe geprüft werden. Das heißt, eine anonyme Beschwerde wird dokumentiert und fließt in die Überlegungen zu weiteren Präventionsmaßnahmen an der Universität ein.

Wenn Du Deine Kontaktdaten angibst, besteht allerdings die Möglichkeit, dass wir uns nach Deiner Eingabe über den Diskriminierungsmelder mit Dir in Verbindung setzen. Deine Daten werden dann selbstverständlich vertraulich behandelt und Du erhältst eine E-Mail von uns. Alle weiteren Schritte können wir dann besprechen.



**Diskriminierungsmelder des
zentralen Gleichstellungsbüros
der Universität Bonn**