

14

Frauen und Grafikdesign

*Zum neu erschienenen Buch
von Prof. Gerda Breuer und
Julia Meer*

20

Gender Interdisziplinär

*Zum zweiten Mal erfol-
reiche Ringvorlesung am
Fachbereich Bildungs-
und Sozialwissenschaften*

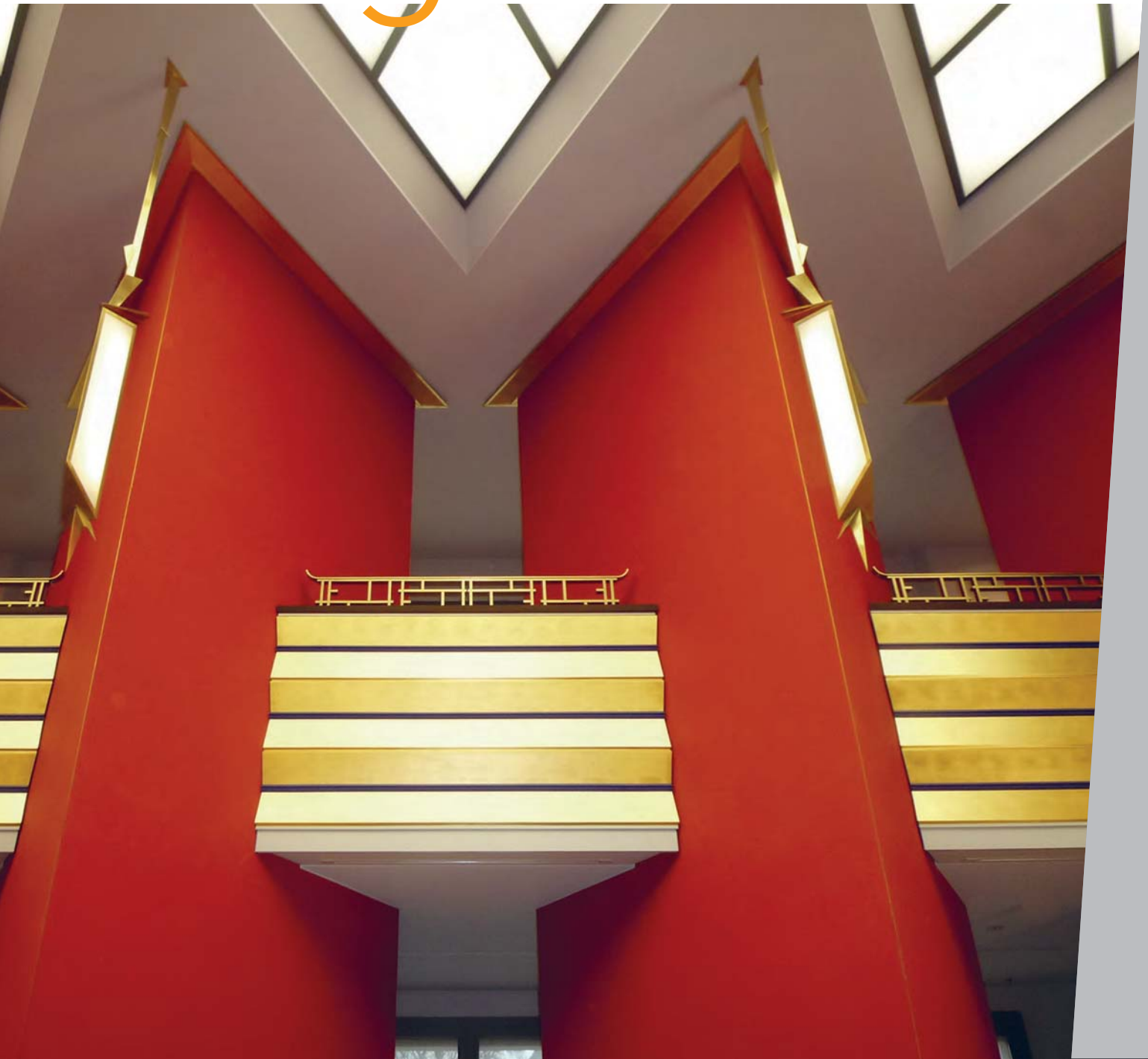
44

Gibt es noch Entgelt-
diskriminierung?

SS12

HALBJÄHRLICHES MAGAZIN DER GLEICHSTELLUNGS-
BEAUFTRAGTEN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

magazIn



03 EDITORIAL

04 PORTRAIT

- 04 JULIANE KÖBERLEIN-NEU 07 BEATE VOGTLÄNDER-PRANGE
- 10 TINA SCHULZ 12 JULIA MEER

14 FRAUEN UND GRAFIKDESIGN

Zum neu erschienenen Buch der Designhistorikerin Gerda Breuer und der Kommunikationsdesignerin Julia Meer

19 DURCH DORNEN ZU DEN STERNEN

20 GENDER INTERDISZIPLINÄR

Zum zweiten Mal erfolgreiche Ringvorlesung am Fachbereich Bildungs- und Sozialwissenschaften

23 PORTAL INTERSEKTIONALITÄT

24 JOBPA TEN: NEUE PERSPEKTIVEN FÜR JUNGE MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Patent und Ausblende mit sozialer Verantwortung gesucht

26 VERÄNDERUNGSPOTENTIALE VON FÜHRUNGSFRAUEN IN UMWELT UND TECHNIK

29 GENDERLEHRAUFRÄGE AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

29 FEMALE ENTREPRENEURSHIP – TEILHABE VON FRAUEN AN EXISTENZGRÜNDUNGEN

30 „MÄNNLICH UND WEIBLICH ERSCHEUT ER SIE ...“ (GEN 1,27).

Geschlechtlichkeit und Imago dei in katholischer Theologie und Kirche

33 KONSTRUIERTE VS. REALE WEIBLICHKEIT? –

Ovids Heroides und das Corpus Tibullianum

36 ANTISEMITISMUS UND GESCHLECHT

40 EINE PREKÄRE INTERSEKTION:

Geschlecht und Jewishness

41 GLEICHSTELLUNGSTEAM WIEDERGEWÄHLT

43 LANDESPROGRAMM FÜR GESCHLECHTERGERECHTE HOCHSCHULEN

44 GIBT ES NOCH ENTGELTDISKRIMINIERUNG?

50 PROJEKT „MIT SCHIRM, CHARME UND METHODE – ARBEITSPLATZ HOCHSCHULBÜRO“

52 EQUAL PAY DAY 2012

53 PROREKTORIN PROF. PETRA WINZER UND PROF. PER JENSEN ZU GAST IN TOKIO

54 BUCHVORSTELLUNG „EMANZIPATION DURCH TUPPERWARE?“

54 GESCHICHTE GESTALTEN

55 BUWBEWEGT ERÖFFNUNG AM 4. MAI 2012

56 DAS SERVICEBÜRO STELLT SICH VOR ...

57 THEMA PFLERGE

58 STILL- UND WICKELRAUM UND BERATUNG ZU STUDIEREN MIT KIND

58 KINDERFREIZEITEN 2012

03

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

EDITORIAL

LIEBE LESERINNEN UND LESER!

Rechtzeitig zum 40jährigen Bestehen der Bergischen Universität liegt Ihnen die Sommermesterausgabe des Gleichstellungsbüros vor.

Beeindruckend wie die Pfeilerhalle des Grassimuseums in Leipzig auf dem Titelbild sind auch viele Auszeichnungen und Veröffentlichungen in dieser Ausgabe. Hervorheben möchten wir das druckfrische Buch von Prof. Dr. Gerda Breuer und ihrer Doktorandin Julia Meer, das international direkt nach dem Erscheinen große Beachtung fand. Die Publikation wurde mit Gleichstellungsmitteln kofinanziert, da die Bergische Universität ein besonderes Interesse am Ausbau der Genderforschung hat.

Die Gleichstellungsarbeit ist eine der tragenden Pfeiler dieser Universität und selbst in schwierigen Zeiten wollen wir unserem Anspruch gerecht werden, weiterhin qualitätsvolle Arbeit zu leisten. Die in dieser Ausgabe präsentierten vielfältigen Themen sind ein deutlicher Beleg dafür.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen unseres magazins.

PORTRAIT: JULIANE KÖBERLEIN-NEU, Fachbereich B - Wirtschaftswissenschaften

„ALLER ANFANG IST SCHWER“

04

- ein Sprichwort, das auch auf die Wahl des „richtigen“ Berufes sowie den Beginn einer beruflichen Laufbahn zutrifft. Es wird häufig von „alten Hasen“ als gut gemeinter Rat, als Lebensweisheit zur Aufmunterung des Lernenden und als Durchhalteparole ins Feld geführt. Auch ich habe mich dabei ertappt, es neugestarteten Studierenden unseres Studiengangs „Gesundheitsökonomie und Gesundheitsmanagement“ mit auf den Weg gegeben zu haben.

Im Wintersemester 2011/2012 begannen zum zweiten Mal in der noch jungen Historie des Studiengangs, welcher erst 2010 an der Bergischen Universität Wuppertal ins Leben gerufen wurde, 80 motivierte junge Leute ihr Gesundheitsökonomiestudium. Die Vielfalt in ihren Beweggründen und die mit der Studienwahl verbundene Unsicherheit über die Richtigkeit der getroffenen Entscheidung halten mir einen Spiegel vor Augen und erinnern mich an das Millennium-Jahr 2000, in dem ich ebenso aufgeregt und voller Vorfreude mit 60 anderen frisch gebackenen Gesundheitsökonomie-Studenten in der Bibliothek des Seminars für Sozialpolitik der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln auf einer Fensterbank saß und die Begrüßungsrede verfolgte. Auch mich trieb die Unruhe um, ob wohl eine so interdisziplinäre und neue Studienrichtung eine kluge Wahl war. Dabei muss ich zu meiner Schande gestehen, dass ich die Entscheidung für dieses Fach zu Beginn meines Studiums weniger aus tiefster Überzeugung traf. Vielmehr hatte ich es mir zur Auflage gemacht, mich für diejenige Universität zu entscheiden, deren Studienplatzzu-

prüfung – selbst für Muttersprachler ein schwieriges Unterfangen – oder die sprichwörtlich deutsche Bürokratie. Bestürzt über so manche Hürden, die meine Mitbewohnerinnen und Mitbewohner überwinden mussten, schloss ich mich AEGEE (Association des Etats Généraux des Etudiants de l'Europe), einer der größten Studentenorganisationen Europas, an. AEGEE engagiert sich mit seinem europaweiten Netzwerk nicht nur in politischen, kulturellen und ethischen Fragen, sondern möchte ebenso durch regelmäßige Stammtische und Unterstützung bei Behördengängen Austauschstudentinnen und -studenten den Start in einem fremden Land erleichtern.

Geplagt von Statistik- sowie Mathematik-Vorlesungen, die mich so manches Mal verzweifeln ließen und deren Bedeutung ich erst während meiner Dissertation und der jetzigen Arbeit zu schätzen weiß, freute ich mich auf das Hauptstudium. Hier erwarteten mich spannende Vorlesungsreihen – losgelöst von den im wirtschaftswissenschaftlichen Grundstudium üblichen Massenveranstaltungen – die ausschließlich auf den Bereich Gesundheitsökonomie zugeschnitten waren. Stets sahen wir uns mit der zentralen Frage konfrontiert, ob es sich bei Gesundheit und Ökonomie um einen Widerspruch in sich handelte – eine Diskussion, die sich Gesundheitsökonominnen auch heute immer wieder stellen müssen. Die Begeisterung der Lehrenden für ihr Fach leistete ihr Übriges und ich wurde Gesundheitsökonomin mit Leib und Seele. Um den Patienten, den Dreh- und Angelpunkt eines effektiven und effizienten Gesundheitssystems, nicht aus den Augen zu verlieren, machte ich eine Ausbildung zur Rettungssanitäterin und engagierte mich studienbegleitend über das Deutsche Rote Kreuz im Kölner Rettungsdienst. Über verschiedene Praktika in Kureinrichtungen und Krankenhäusern versuchte ich, aus den vielfältigen Einsatzmöglichkeiten, die mit einem so interdisziplinär ausgelegten Studium wie Gesundheitsökonomie verbunden sind, den zu mir passenden Berufszweig herauszufiltern. Während andere Kommilitoninnen und Kommilitonen schon früh spätere Arbeitgeber fanden und sich sehr genau



Juliane Köberlein-Neu

festlegten, stellte ich bei jedem Praktikum aufs Neue fest, welche Richtung ich vorerst nicht einschlagen wollte. Über meinen gewählten Studien-schwerpunkt Evidence-based Medicine sowie die Tätigkeit als studentische Hilfskraft entdeckte ich meine Liebe zur Wissenschaft und blieb zunächst nach meiner Diplomarbeit zum Thema „Methoden der Datenerhebung bei internationalen Qualitäts-indikatorenprojekten“ der Universität treu.

Am Institut für medizinische Statistik, Informatik und Epidemiologie der Universität zu Köln promovierte ich bei Professor Walter Lehmaner und Professor Ralph Mösges zur Wirksamkeit von Therapieleitlinien in der Allergologie – ein Indikatorienprojekt“ der Universität treu.

Am Institut für medizinische Statistik, Informatik und Epidemiologie der Universität zu Köln promovierte ich bei Professor Walter Lehmaner und Professor Ralph Mösges zur Wirksamkeit von Therapieleitlinien in der Allergologie – ein Indikatorienprojekt“ der Universität treu.

Am Institut für medizinische Statistik, Informatik und Epidemiologie der Universität zu Köln promovierte ich bei Professor Walter Lehmaner und Professor Ralph Mösges zur Wirksamkeit von Therapieleitlinien in der Allergologie – ein Indikatorienprojekt“ der Universität treu.

2010 erhielt ich meinen Ruf als Juniorprofessorin für Gesundheitsmanagement in Wuppertal, die Einstellung konnte bereits im Mai 2010 erfolgen.

Oft werde ich von meinen Studierenden gefragt, ob ich mich wieder für die Gesundheitsökonomie und einen Weg zurück in Lehre und Forschung entscheiden würde. Beides kann ich nur mit Nachdruck bestätigen. Es ist die Kombination beider Aspekte, die mich begeistert, der Wunsch durch eine professions- und organisationsübergreifende Zusammenarbeit zukunfts-fähige Versorgungskonzepte zu entwickeln und das Bestreben, diese durch eine qualitativ hochwertige Lehre nachhaltig im Gesundheitswesen zu verankern. Ob ich mich erneut für eine Juniorprofessorin entscheiden würde? – Diesbezüglich habe ich noch kein abschließendes Urteil für mich fällen können. Den Herausforderungen an diese Zeit war ich mir bereits im Vorfeld durchaus bewusst, doch ist es für mich eine ganz neue Erfahrung, dass anders als in weiten Teilen der freien Wirtschaft bei Forschungsanträgen nicht immer ausschließlich die Kompetenzen der Antragsteller sowie der Innovationsgrad des Projektes den Ausschlag für eine Förderung geben. In Verbindung mit der in der Regel auf insgesamt sechs Jahren (bei positiver Zwischenevaluation) befristeten Profilerungszeit wird man sich schnell bewusst, mit welchem zeitlichen Erfolgsdruck und Durchhaltevermögen eine Juniorprofessorin verbunden ist. In diesem Zusammenhang muss ich mich im Bekanntenkreis des Öfteren der Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen. Ich denke auch hier ist der Hochschulbereich auf einem guten Weg. Doch es liegt auch ein Stück weit an uns, dem wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen eine Kultur zu schaffen, die „die Familie als die gewünschte Lebensform vertritt“, so fordern es auch Maria Harde und Mathias Schwarzkopf in der im April 2012 erschienenen Forschung und Lehre.

„ALLER ANFANG IST SCHWER“, DOCH „MUT STEHT AM ANFANG DES HANDELNS, GLÜCK AM ENDE“ (DEMOKRIT).

Kontakt:

Jun.-Prof. Dr. Juliane Köberlein-Neu

Bergisches Kompetenzzentrum für Gesundheitsmanagement und Public Health

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften/

Schumpeter School of Business and Economics

Bergische Universität Wuppertal

Rainer-Grüenter-Straße 21 – Gebäude FN

42119 Wuppertal

Tel.: 0202.439 1381

Fax: 0202.439 1384

www.gesundheit.uni-wuppertal.de

www.versorgungsforschung.uni-wuppertal.de

PROJEKT ABENDSONNE

PORTRAIT: BEATE VOGTLÄNDER-PRANGE, Dezent 3.4, Zentrales Prüfungsamt

Beate Vogtländer-Prange

Für dieses Porträt möchte ich mich kurz vorstellen. Mein Name ist Beate Vogtländer-Prange und mein Platz im Haus ist jetzt im Zentralen Prüfungsamt, das in den üblichen Verwaltungskürzeln unter Dez. 3.4 zu finden ist.

Seit Dezember 1980 bin ich an der Uni Wuppertal tätig und habe daher schon viele Bereiche kennen gelernt. Alle Stationen zu nennen, würde bestimmt langweilen, begonnen hat es aber im Personalde-zernat und dabei kann ich feststellen, dass es wirklich schon „verdamm lang her“ ist, ... denn von der damaligen Besetzung sind heute nur noch zwei Kolleginnen im Dezent 3.4 tätig.

Viele meiner Arbeitsbereiche waren in der Verwaltung zu finden, jedoch durfte ich 13 Jahre das Prüfungsamt für die Designstudiengänge führen. Dort, direkt vor Ort im ehemaligen Fachbereich 5 (danach F), war das Leben einer Universität für eine Verwaltungsbeamtin schonungslos und direkt spürbar. Was ich aber nicht als unbedingt unange-nehm wahrgenommen habe, im Gegenteil, es ist unter der Überschrift „bunt, lustig, erstaunlich und anstrengend“ einzuordnen und entsprach daher auch mehr meinen Vorstellungen von einem inte-ressanten und selbstverantwortlichen Arbeits-platz. Wenn man von dem Grundsatz ausgeht, dass sich die Verwaltung einer Universität als Dienst-leister für die Wissenschaft verstehen sollte, dann lagen dort ungefiltert Handeln und dessen Ergeb-nis dicht beieinander. Da man als Prüfungsamts-mitarbeiterin immer mehr oder weniger von der „Bebung“ des Prüfungsausschussvorsitzenden abhängig ist, hatte ich das Glück, mit Herrn Prof. Dr. Maser zusammen arbeiten zu dürfen. Stets gut



informiert mit dem Blick für das Wesentliche (dazu gehörte selbstverständlich auch das Menschliche), verantwortungsbewusst, zuverlässig und zeitnah mit Entscheidungen sind die Attribute, die mir einfallen, wenn ich an die Zusammenarbeit mit ihm denke. Aber auch das ist schon lange her, es gibt keine Diplomstudiengänge mehr – außer den noch auslaufenden Modellen – und die Arbeit in den Prüfungsämtern hat sich durch die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge massiv verändert. Die Vielzahl der Änderungen in den Prüfungsordnungen schaffen erschwerte Bedingungen für die stets gewollte und gewohnte Qualität der Arbeitsergebnisse der Mitarbeiterinnen. Die rechtlichen Grundlagen ändern sich häufig und schnell, so dass gefühlt der Eindruck entsteht, jeder Studierende hat seine eigene persönliche Rechtsgrundlage für seine Studienaufbahn.

Die natürliche Gewohnheit einer Prüfungsamtsmitarbeiterin, alle Spielregeln eines Studiengangs (welche Prüfung in welchem Zusammenhang mit welchen Voraussetzungen) im Schlaf runterbeten zu können, damit Studierende gut und richtig informiert sowie „ihre Akten“ auch schnell bearbeitet werden können, wird zunehmend auf eine harte Probe gestellt.

Dabei ist anzumerken, dass die vielen Änderungen nicht nur die Arbeitsplätze der Prüfungsverwaltung strapazieren, sondern ebenso betroffen sind die Lehrenden, die für ihre jeweiligen Fächer das Gewirr der umgestalteten Prüfungsnachweise auch nur mit viel Zeitaufwand (und Rückfragen) entflechten können. Meine Aufgabe wird es zukünftig sein, die „Rechtmäßigkeit“ mit und für Prüfungsordnungen „zu betreuen“. Für diese Aufgabe hoffe ich, das eben noch frisch gelernte und abgeprüfte Wissen anwenden zu können.

Begonnen hat es in 2010. In diesem Jahr durfte ich den Aufstiegslehrgang für den gehobenen Dienst beginnen. Natürlich gibt es dafür auch eine „beamtenrechtlich korrekte“ Bezeichnung: Teilnahme am Lehrgang zum prüfungserleichterten Aufstieg aus dem mittleren nichttechnischen Dienst in den gehobenen nichttechnischen Dienst in der allgemeinen Verwaltung des Landes NRW. Diese Begrifflichkeit lässt ahnen, mit welchen Inhalten sich der oder die Teilnehmer/in lernend auseinanderzusetzen hatte. Der Fächerkatalog enthielt neben den vier Hauptfächern wie Verwaltungsrecht, Staats- und Verfassungsrecht, Haushaltsrecht und Beamtenrecht auch Ordnungsrecht, BGB, Arbeits- und Tarifrecht, Öffentliche Betriebswirtschaftslehre, Kommunalverfassungsrecht, Personalvertretungsrecht sowie Klausur- und Beschädigungstechnik.

Ort des Geschehens war das Studieninstitut für öffentliche Verwaltung in Hilden. Dort fanden sich dann die Teilnehmer im November 2010 ein und waren bereit, als „ältere Semester“ noch einmal die Schulbank zu drücken. Für die Zulassung zu diesem Lehrgang sind nicht nur bestimmte nachgewiesene berufliche Leistungen notwendig, sondern es spielt auch das Lebensalter eine Rolle. Nicht jünger als 45 Jahre durfte man lt. rechtlicher Vorgabe bei Abschluss der Prüfung sein. Die jüngste Teilnehmerin war daher bei Beginn 44 und die älteste Mitstreiterin 56 Jahre alt.

Ohne jetzt ausführlich erklärend und letztendlich ermüdend auf die Hintergründe einzugehen, ist zu erwähnen, dass diese Art von beruflicher Fortbildung nur ca. alle fünf bis sechs Jahre durch das Innenministerium angeboten wird. Im Institut in Hilden finden in der Regel die theoretischen Ausbildungsabschnitte für die BerufsamtängerInnen (Tarifbeschäftigte mittlerer und gehobener Dienst im Land NRW) statt. Daher stellte diese ältere lernbereite Beamtener-

truppe natürlich auch schon äußerlich erkennbar eine Besonderheit dar. So wurden wir – als Lehrgangsklasse – von der dort überwiegend jüngeren Generation unter dem Titel „Projekt Abendsonne“ geführt. Die im Institut tätigen Dozierenden gaben uns zu verstehen, dass sie den Unterricht mit uns „Alten“ zu schätzen wüssten, da sie eine andere Lernbereitschaft vorfinden würden und wir im Unterricht nicht so unruhig seien und „ständig wie wild mit dem Armen rumfucheln würden“ (Originalausgabe). So von dieser Seite motiviert, durfte ich mich nun mit 50+ auf den neuen Umstand des täglichen „nur noch lernen“ einstellen.

Schnell war erkennbar, dass es ein Unterschied ist, ob man sich ohne oder mit Verpflichtung für Familie dieser Lernaufgabe stellt. Wobei das Geschlecht nicht unbedingt eine Rolle spielt, jedoch waren es zumeist (aber nicht ausschließlich) Teilnehmerinnen, die unter anderen Bedingungen lernen mussten. Wer zu Hause nicht noch familienbedingt Aufgaben zu erfüllen hatte, konnte das Pflege- und Übernachtungsangebot im Institut nutzen und somit auch „lastenfrei“ am Nachmittag in Arbeitsgruppen lernen, um dann entspannt und versorgt den Abend genießen zu können. Für Teilnehmende mit Kind (und/oder mit vielleicht zu

betreuenden Eltern) wie ich es war, wurde – immer auf die Uhr schauend – nach dem Unterricht der Heimweg angesteuert und der übliche verpflichtende Nachmittag abgeleistet, um sich dann beginnend mit den letzten Strahlen der bereits untergehenden „Abendsonne“ der Unterrichtsarbeit bereiten sowie dem Lernen zu widmen. Trotzdem war es auch schön, wieder zu lernen und neue Erkenntnisse zu gewinnen, die einem eine erweiterte Grundlage für die tägliche Arbeit gegeben haben.

09

Insgesamt bestand diese zusätzliche Ausbildung aus 3 Monaten Einführungslehrgang, 7 Monaten Praktikumszeit und dann wieder 4 Monaten Lehrgang mit Abschlussklausuren und anschließender mündlicher Prüfung, deren Termin Ende Januar 2012 war.

Die Zeit des Praktikums habe ich hier im Haus in mehrwöchigen Ausbildungsabschnitten absolviert, u. a. im Haushaltsdezernat und im Sachgebiet für Angelegenheiten der Beamten/innen. Insgesamt war für mich dabei feststellbar, dass die oftmals als „gemütlich“ bezeichneten Arbeitsplätze in der öffentlichen Verwaltung inzwischen wohl doch einem Begriff aus der Welt von Gestern unterzuordnen sind. Die Arbeitsaufgaben sind vielerorts komplexer und komplizierter geworden und müssen überwiegend bei gleicher Bezahlung unter inzwischen wesentlich veränderten Bedingungen mit guten Ergebnissen geleistet werden. Daher bleibt zu hoffen, dass es auch anderen Kolleginnen und Kollegen ermöglicht werden kann, eine Fortbildungsmöglichkeit zu nutzen, um ggf. bei tarifrechtlicher Notwendigkeit die Grundlage für ein Weiterkommen zu erhalten. 🍷

PORTRAIT: TINA SCHULZ, Fachbereich A - Geistes- und Kulturwissenschaften Wirtschaftswissenschaften

STUDIERN MIT KIND: EIN RÜCKBLICK

Im vergangenen Jahr absolvierte ich an der Bergischen Universität das erste Staatsexamen mit zwei Kindern und einem Nebenjob.

Jetzt bin ich glücklich, stolz und müde! Glücklicherweise, dass eine sehr anstrengende Zeit vorüber ist, stolz, weil ich es geschafft habe, weil ich durchgehalten habe und müde, weil die Prüfungsphase kraft- und zeitraubend war.

Als ich 2006 mit dem Studium begann, waren mein Sohn ein halbes und meine Tochter drei Jahre alt. Begonnen habe ich – mangels Betreuungsmöglichkeiten – mit einem Uni-Tag pro Woche. An diesem einen Tag konnte ich drei Veranstaltungen besuchen, während meine Mutter die Kinderbetreuung übernahm. Mein Sohn kam dann im folgenden Jahr in den Kindergarten, so dass ich im Juni parallel zum Studium eine Nebentätigkeit als Studentische Hilfskraft im Gleichstellungsbüro aufnehmen konnte. Von da an bis Ende 2011 musste ich Studium, Kinder, Haushalt und Job nebeneinander bewältigen, ein echter Kraftakt.

Irgendetwas kam immer zu kurz und nichts gelang perfekt. Das erhöht den Stress und kann einen unglücklich machen, nur ändern kann man leider nichts daran. Meines Erachtens nach klappt die Vereinbarkeit wesentlich besser, wenn man diese Unvermeidbarkeit verinnerlicht, ohne in Fatalismen zu versinken. Immanuel Kant beschrieb es

10

einmal so: „Ich kann, weil ich will, was ich muss“. Dieser Satz umschreibt einen weiteren wichtigen Faktor. Ein Studium mit Kind und Nebenjob ist eine hohe Belastung und anstrengend, aber auch ohne Kinder bekommt man ein Studium nicht geschenkt. Nur wer etwas wirklich will, schafft es auch! Diese beiden Grundeinstellungen sind die ersten Garantien für den Erfolg im Studium!

Trotzdem gibt es während des Studiums mit Kind diverse Stolperfallen: die erste ist die fehlende oder unzureichende Kinderbetreuung und die zweite stellt die Finanzierung des Lebensunterhaltes für eine Familie dar. Ohne ein verlässliches Netzwerk, das die Kinderbetreuung sicherstellt und einem zuzusätzlichen Plan B (sowie am besten noch Plan C und D) kann es nicht funktionieren. Ein fester Kita-Platz stellt dabei aber nur das Grundgerüst dar, denn man braucht auch für die Prüfungsvorbereitung, Praktika und Blockseminare eine Betreuung. Die Praktika meines Lehramtsstudienganges bedeuteten für mich jedes Mal eine extreme Belastung, denn ich musste meinen Urlaub verbrauchen, um die Schließzeiten der Kita aufzufangen und unbezahlter Urlaub war aus finanziellen Gründen einfach nicht möglich. Es klappte, da die Kinder während dieser Zeit zumeist bei den Großeltern waren, was für mich aber keine ideale Lösung darstellte. Glücklicherweise konnte ich darauf zählen, dass meine Eltern und meine Schwiegereltern immer einsprangen, wenn die Kinderbetreuung in der Kita wegen unzureichender Öffnungszeiten, Ferien oder aus sonstigen Gründen ausfiel.

Die Bergische Universität Wuppertal verfügt über eine solide Grundstruktur, um studierenden Eltern das Studium zu ermöglichen. Bundes- und landesweite gesetzliche Regelungen und Vergünstigungen wie zum Beispiel Kinderzuschlag des BAföG, helfen zudem in finanziellen Belangen. In den Mensen und Cafeterien stehen Hochstühle bereit, die Bibliothek verfügt über

Ich kann, weil ich will, was ich muss!

- Immanuel Kant



Tina Schulz

einen Eltern-Kind-Lernraum und in den Schulferien finden Tagesfreizeiten auf dem Campus statt, um die Betreuung schulpflichtiger Kinder zu vereinfachen. Diese Grundstruktur stellt Entlastungen dar, die enorm hilfreich sind, immens wichtig sind aber auch Regelungen, die die Organisation des Studiums betreffen. Theoretisch kann man in manchen Fällen Anträge auf Nachteilsausgleiche stellen, was aber ein sehr komplizierter Weg ist. Viel wichtiger sind die permanent notwendigen individuellen Absprachen mit den Dozierenden! Diese Absprachen werden in jedem zweiten Seminar fällig und sind wegen fehlender Dienstordnung und Regelungen immer von der Kulanz des/der jeweiligen Dozierenden abhängig. Ich war in meinem Studium sehr häufig abhängig von individuellen Absprachen wegen Fehlzeiten durch erkrankte Kinder, Nicht-Teilnahme an Exkursionen, Verhinderungen am Klausurtermin usw. Zum Glück bin ich in fast allen Fällen auf verständnisvolle Dozierende gestoßen, die es immer ermöglicht haben, durch Kompensationsaufgaben oder Ähnliches den jeweiligen Schein dennoch zu erwerben. Nun bin ich fertig und habe das Projekt „Studieren mit Kindern“ erfolgreich ertüchtigt. 🍀

PORTRAIT: JULIA MEER, Fachbereich F – Design und Kunst

8, 16, 24, 32 ... LEBENSWEGE, MEILENSTEINE UND ABWEICHUNGEN

Bei uns war es die Mama, die das Geld verdiente, die morgens aus dem Haus ging und beim Essen von ihrem Arbeitstag erzählte. Große Teile meiner Kindheit habe ich unter, neben und am Schreibtisch sowie im Atelier meines Vaters verbracht, der damals freier Künstler war. Entsprechend „verquer“ waren meine Vorstellungen von Normalität. Den mitleidigen Ton in den von Freundes-Eltern geäußerten Fragen wie „Och, bist Du ein Schlüsselkind?“ konnte ich nicht einordnen, war ich doch schrecklich stolz, mir allein mein Mittagessen warm machen zu können und keine Mutter zu haben, die ständig glaubte, meine Hausaufgaben kontrollieren zu müssen – die wohl aber da war, wenn ich stur und den Tränen nahe behauptete, es werde nie eine Situation geben, in der es nötig sei zu wissen, was 7x8 ergebe. Zum Glück insistierte sie auf dem Nutzen dieser Rechenaufgabe, denn die 8er-Reihe zu kennen, ist für jeden Buchgestalter unabdingbar.

Als Kind habe ich gern mit Jungs gespielt, mit dem Chemiebaukasten experimentiert und im Fotolabor (noch auf Baryt-Papier!) hochkonzentriert Grauwerte beurteilt. Aber ich habe auch lange Jahre im Puppenhaus Familiengeschichten und -dramen erfunden, mit Freundinnen gekichert und die Lippen rot angemalt. Und niemand hat mir je das Gefühl gegeben, daran sei irgendetwas Besonderes. Entsprechend gleichgültig trat ich der „Geschlechterfrage“ gegenüber. Weder in der Schule noch im Studium (Kommunikationsdesign) spielte etwas anderes als meine Ideen und meine Leistung eine Rolle. Wir waren alle Schüler bzw. Gestalter. Ohne „in“. Und auch ohne „Es ist sehr ungewöhnlich, dass ausgerechnet Du Julia, ein Mädchen, die Beste in Mathe und Chemie bist“.

So lese ich beinahe widerwillig Artikel, in denen es heißt, Frauen würden im Durchschnitt für gleiche Leistungen schlechter bezahlt – derartige Feststellungen passen weder in mein Weltbild noch zu meinem Selbstverständnis. Denke ich. Meine ich. Bilde ich mir ein. Aber warum verdient mein Kollege dann tatsächlich mehr als ich? Und warum höre ich mich regelmäßig sagen „Ach was, ich mach das schon, mach Dir keine Gedanken ...“? Weil ich meine Arbeit liebe. Weil sie mir Spaß macht, weil ich hohe Ansprüche habe, weil mir Zufriedenheit und Sinn mehr bedeuten als Geld. Ich muss gestehen, das klingt vertraut: Genau die gleiche Begründung bringen etliche andere Frauen auch vor. Und genau an diesen Mustern wird deutlich, dass die „Geschlechterfrage“ noch nicht ausdiskutiert ist – und auch, dass die noch nötigen Schritte nicht leichter sein werden, als die ersten, auch wenn sie im Vergleich zum Kampf um das Wahlrecht beinahe wie Pingelien wirken.

Julia Meer



Für diese und andere Einsichten bin ich dem Gleichstellungsbüro sehr dankbar. Einige Ausgaben lang war ich für die Gestaltung des Magazins verantwortlich und konnte mich im Laufe der Zusammenarbeit einiger Vorurteile über „Feministinnen“ und „Die Betonung des Weiblichen“ entledigen. Denn „Das Weibliche“ scheint es dort nicht zu geben – ebenso wenig wie eine Vorliebe für Lila. Es gibt bloß verschiedene Frauen, die sich in ihrer Verschiedenheit respektieren und unterstützen. Und die mit Männern ebenso verfahren.

Als angeregt wurde, eine Vortagung über „Frauen im Grafikdesign“ anzubieten, blieb mir ein „Na klar“ im Halse stecken, denn ein flinker Lauf durch mein Gedächtnis brachte keine Treffer. Bei genauerem Hinsehen kramte ich die Namen Irma Boom und Paula Scher aus – und war nicht die Chefin von dieser einen Agentur auch ... klar war: Ich hatte

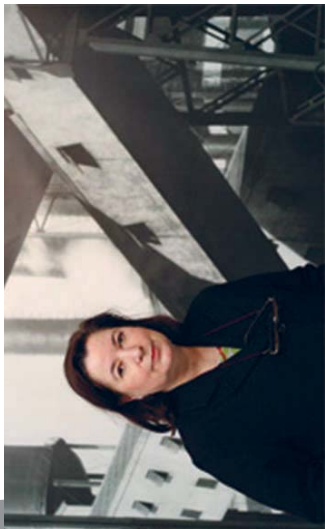
jährlang Seminare zur Designgeschichte besucht, aber Frauen kamen darin selten vor. Selbstwunder, Frauen sind halt noch nicht so lange berufstätig! Aber so simpel konnte die Antwort dann doch nicht sein. Aus der Vorlesung wurde also ein Forschungsprojekt, dessen Ergebnis nun als 608 Seiten starker Buchblock vorliegt. Die Entstehungszeit war eine sehr spannende, nicht nur, weil ich als „Hg.“ auf dem Cover stehe, sondern auch, weil Gerda Breuers Name dort ebenfalls zu finden ist. Zwischen uns liegen viele Jahre Berufs- und Lebenserfahrung – eine Differenz, die den Band sehr bereichert. Ebenso wie viele andere Bereiche meines Lebens. Gleichzeitig „role model“ und Reibungspunkt ist sie als Doktormutter ebenso fordernd wie fordernd, und am Lehrstuhl ermöglicht sie mir, Projekte weitgehend eigenverantwortlich umzusetzen – und auch sie ist da, wenn mal wieder eine Frage à la 7x8 unlösbar scheint.

Das liest sich schön, oder? Ich hatte zweifelsohne Glück, was meine Entwicklung als Individuum angeht. Trotzdem kann mir der Feminismus nicht

egal sein – und ich meine nicht, dass ich bloß dankbar für das sein sollte (und bin), was andere Frauen für mich getan haben. Ich selbst scheitere immer wieder an dem nach wie vor aktuellen Grundsatz des Feminismus: „All people need to learn to identify and care about people who are not just like themselves.“ Der Moment, in dem Sheila Breteville diesen Satz während unseres Interviews aussprach – sie ist die wohl wichtigste feministische Gestalterin – war erschütternd für mich. Selbstverständlich unterstütze und bewundere ich Frauen, die wie ich eine Karriere planen – aber wenn meine langjährige Freundin äußert, dass sie gerne drei Jahre nur bei ihren Kindern bleiben möchte, muss ich ein verächtliches Schnauben unterdrücken. Das ist wahrlich dumm, denn das Ziel der Frauenbewegung war zwar, neue Wege und Optionen zu eröffnen, aber ganz sicher nicht, die alten unbretbar zu machen. Respekt vor Lebensentwürfen, Charakterzügen und Handlungsweisen, die von den eigenen Idealen abweichen, ist nicht nur eine Aufgabe für Männer. Und es betrifft ganz sicher nicht nur den Bereich „Gender“. In diesem Sinne: Auf, auf!

TEXT: PROF. DR. GERDA BREUER, Fachbereich F - Design und Kunst

FRAUEN UND GRAFIKDESIGN Zum neu erschienenen Buch der Designhistorikerin Gerda Breuer und der Kommunikationsdesignerin Julia Meer, beide Bergische Universität Wuppertal, FB F



Designhistorikerin Prof. Dr. Gerda Breuer

Informelle Umfragen unter jungen GrafikdesignerInnen vermitteln den Eindruck, als sei die Problematisierung gleicher Chancen von Frauen in ihrem Fach überholt und die Behauptung, es gäbe (immer noch) strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern, obsolet. Der gegenwärtige Gesellschaftsvertrag unter neoliberalistischem Segel gilt als geschlechtermodernisiert, d. h. alte feministische Ziele scheinen ihnen längst integriert. Zwar widmete die deutsche Zeitschrift form den weiblichen Vertreterinnen des Fachs Ende 2010 eines ihrer Hefte mit der Absicht, „ein möglichst präzises Bild vom Stand der Dinge“ jenseits der alten Stereotypen zu zeichnen, doch auch hier ging der Tenor der Interviews mit Designerinnen dahin, lieber über die eigenen Entwürfe zu reden als sich mit Geschlechterfragen in ihrem Berufsfeld zu befassen. Es gilt geradezu als Stigma, in die Nähe dieser Fragen gebracht zu werden, die Befürchtung wird gehegt, dass sie von der Qualität ihrer Arbeit ablenken. Ist es daher überhaupt lohnenswert, die Ausbildungs- und Berufssituation von Grafikdesign unter frauen- und geschlechterspezifischer Perspektive zu untersuchen?

Das Recht auf Selbstbestimmung, Unabhängigkeit und eigenständiger Existenzsicherung scheinen sich Frauen besonders in kreativen Berufen in der Tat erobert



Martel Schwichtenberg: Anzeigenentwürfe für Gebäck von Bahlsens, 1928/29, Bahlsens-Archiv, Hannover

15

zu haben. In der Kreativwirtschaft ist der Anteil von Frauen in Deutschland überdurchschnittlich hoch. Während sie in der Gesamtwirtschaft mit lediglich 7 % als Selbstständige verzeichnet sind, lag der Anteil der Gruppe der Selbstständigen 2008 in der Kreativwirtschaft zwischen 40 und 44 %. Das Arbeitsfeld Grafik- und Kommunikationsdesign machte dabei einen der bedeutendsten Teilbereiche dieser Sparte aus.

Wie nun ist die Geschlechterfrage unter gesellschaftlichen Bedingungen zu beurteilen, in denen sich viele Ziele der historischen Frauenbewegungen anscheinend eingelöst haben? Wie ist der Beruf der Grafikdesignerin in der neuen neoliberalistischen Politik zu beurteilen, an die die Berufssituation speziell von Frauen durchaus anschlussfähig ist? Angela McRobbie hat in ihrer Studie über heutige Top-Girls darauf hingewiesen, dass besonders junge Frauen zu privilegierten Subjekten des neoliberalistischen Umbaus stilisiert werden. Ein erfolgreiches Berufsleben, eine ungetriebene Akzeptanz der Konsumkultur, um modisch und attraktiv zu sein, und zugleich die Erwartung, Privat- und Arbeitsleben flexibel meistern zu können, werden den jungen Frauen zugesprochen und von ihnen erwartet. Bei Designerinnen kommt hinzu, dass sie mit der Zauberformel der „creative class“ verbunden werden. Der kanadische Wirtschaftswissenschaftler Richard Florida hatte die jungen Kreativen vor allem mit ökonomisch problematischen und besonders mit schrumpfen den Städten als Allround-Heilmittel in Verbindung gebracht. Danach soll die Kreativität der jungen Designer, Künstler und Architekten mit ihren Mikro- und Freelancer-Strukturen die Städte beleben, attraktiv machen und phantastischer neue innovative Wege zu einem Wandel aufzeichnen können – ein politisches und ökonomisches Projekt, das inzwischen auch in Deutschland angekommen ist.

Besonders Frauen fühlen sich vom Bereich der Kreativwirtschaft angezogen. Die Arbeit ist meist abwechslungsreich und fördert durch ihre autonome Struktur die Persönlichkeitsbildung. Da die meisten Kreativen selbstständig sind und/oder als Freelancer arbeiten, können sie ihre Arbeitszeit flexibler und das heißt autonomer gestalten, wodurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf größere Chancen als in traditionellen arbeitszeitlich festgelegten Berufen hat. Dual-Career-Couples können ihre Beziehung individueller gestalten und im Falle von Kindern die infrastrukturelle Betreuung unabhängig von starren vorgegebenen Arbeitszeiten „außer Haus“ terminieren.

Die diffuse Statuslage der jungen Generation zwischen Freiheit und Prekariat ist in Großstädten zudem „normal“ geworden, sie wird im globalen Wettbewerb um Innovation wenig hinterfragt. Heterogenität und diskontinuierliche Lebenswege, eine gewisse Planlosigkeit, werden als „natürlich“, ja als at-



Petra Kayrim:
Plakat für die Ausstellung iran.com -
Iranische Kunst heute, 2006

17

le. Mehr denn je nimmt die Designwelt für sich die Autorschaft eines Werkes in Anspruch. Der Begriff des „Auteur“ war lange Zeit ausschließlich mit Künstlern, Schriftstellern und Filmregisseuren in Verbindung gebracht worden, hat sich aber auf die Designwelt ausgeweitet, auch ihre Elite sieht sich nun, ähnlich wie ihre Vorbilder, als einzigartiges Amalgam von angeborener Begabung und erworbenen Fähigkeiten und baut um sich einen Starkult auf. Was die kulturelle Repräsentanz von Frauen anbelangt, hat sich im Diskurs der Sprechenden über Design nichts Wesentliches geändert. Auch heute noch sind vorwiegend Männer die Stars im Design. Die Designerverbände, die in ihrer Mitgliederstruktur eine Auswahl der Besten treffen, quasi eine selbstgesetzte hall of fame inszenieren – die Mitglieder werden bezeichnenderweise **b e r u f e n** – spiegeln diese traditionellen Denk- und Wahrnehmungsstrukturen wider. Ein Blick in die Mitgliederlisten des Art Director's Clubs in Deutschland oder der Alliance Graphique Internationale (AGI) lässt eine erschreckende Diskrepanz zwischen dem unausgesprochenen Anspruch auf Geschlechtergleichheit und der realen Mitgliederstruktur erkennen. Diese Institutionen sind keineswegs vergeschlechtlicht, sondern immer noch mehr oder weniger boys's clubs mit Ausnahmefrauen. Präskriptiv und normativ sind sie nicht nur im Fall des Ein- und Ausschlusses der Mitglieder, sondern auch in der Wertigkeit der Teildisziplinen.

Zum Beispiel sind in der AGI vorwiegend Plakattgestalter vertreten, Vertreter der Königsdisziplin im Grafikdesign, ein Bereich, der der Autorschaft des Designers den größten Spielraum lässt. Offen-

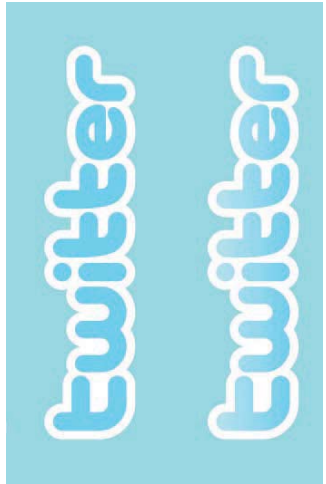
sichtlich wird dieser Arbeitsbereich besonders von Männern angestrebt, während viele andere Tätigkeitsbereiche des Designs eher an den Rand geschoben oder von Frauen als Zuarbeiterinnen ausgefüllt werden.

Ist dieser tendenzielle Ausschluss von den Fachinstitutionen, in denen es um den point d'honneur geht, um die Ehre, die die symbolischen Güter zwischen Mann und Frau regelt, ein unreflektiertes und eigentlich bedeutungsloses Replikat aller Zeiten oder reproduziert er Strukturen oder zumindest strukturelle Teilbereiche, die sich im Kern nicht geändert haben?

Oder legen Frauen weniger Wert auf symbolisches Kapital (P. Bourdieu), sind sie stärker arbeitsbezogen oder auf die Verwirklichung ihrer Persönlichkeit konzentriert statt auf Ruhm und Ehre, wie dies einige Grafikdesignerinnen in den Interviews des Bandes suggerieren wollen?

Reproduziert die alte Dichotomie zwischen dem männlichen Künstlergenie und der anonymen Masse der Dienstleistung, in der vorwiegend Frauen arbeiten, zwischen der männlich dominierten Avantgarde und dem großen Bereich der Arbeitswelt des Marktes, der auch für Frauen Erfolg und Anerkennung bereithält, das alte Geschlechterregime? Die Gattungshierarchien zwischen autonomer und angewandter Kunst trugen zur Konstruktion von Kunstlerschaft als autonomer männlicher Kreativität und der Feminisierung des Kunstgewerbes bei und formierten den Diskurs der Sprechenden über Kunst gleichermaßen wie den der Künstler, und in Anlehnung daran, der Designer.

Der Band versucht anhand einer Reihe von wissenschaftlichen Beiträgen, Interviews mit GrafikdesignerInnen und Kurzmonografien diesen Fragen nach-



Amy Franceschini
Signal für das soziale Netzwerk Twitter, 2003



Peggy Hopper: Plakat für das Kauflhaus La Rinascente, 1962;
The Peggy Hopper Gallery

traktiv empfunden. Die „Verfüßigung“ (Z. Baumann) festgelegter Grenzen in privaten und Arbeitsräumen ist in kreativen Bereichen besonders akzeptiert. Und auch flankierende Institutionen wie staatliche und städtische Hochschulen und Kunstakademien, die in den Großstädten verdrängt angesiedelt sind, sind nicht länger verlässliche Arbeitgeber, die im Idealfall eine entfristete Stelle und ein Beamtenum garantieren, sondern übernehmen neue Steuerungsformen wie das New Public Management, das abhängig ist von (zeitlich begrenzter) Drittmittelfinanzierung. „Prekarität ist überall“ hat der Soziologe Pierre Bourdieu schon 1998 angesichts der steigenden Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse im privaten wie im öffentlichen Sektor festgestellt. Und der Soziologe Richard Sennett hat besonders in den Medien- und Designberufen vom „flexiblen Menschen“ als neuem Typus des Berufsmenschen gesprochen, der sich nicht mehr länger auf eine identitätsstiftende Arbeitskontinuität verlassen kann. Geschlechtliche Rollen-Transgressionen werden im Bereich kreativer Berufe generell weniger gesellschaftlich sanktioniert, künstlerische Berufe bewegen sich generell eher in einer Art Freiraum, in dem sie gesellschaftlichen Regulierungen weniger ausgesetzt sind. Aber während dieses Image den Künstlerstatus bei DesignerInnen beschwört, sind sie doch gleichzeitig auch Dienstleister: im Auftrag des Marktes, der sie mit seiner ökonomischen Logik unerbittlich konfrontiert.

Wie alle der insgesamt 12 Interviews mit Designerinnen im Band „Women in Graphic Design/Frauen und Grafikdesign 1890–2012“ zeigen, erfordert der Beruf den vollen zeitlichen Einsatz. Designerarbeit mit ihrem impliziten Ausschließlichkeitsanspruch der ganzen Person setzt das Einverständnis des Lebenspartners voraus, fordert ein hohes Maß an Managementleistungen in der Regelung des Alltags auf beiden Seiten und finanzielle Ressourcen, die jungen DesignerInnen oft nicht zur Verfügung

stehen. Erscheint diese Lage auf den ersten Blick geschlechterneutral, ist sie doch für Frauen ambivalent. Ihnen wird die Vereinbarkeitsproblematik häufig besonders angelastet.

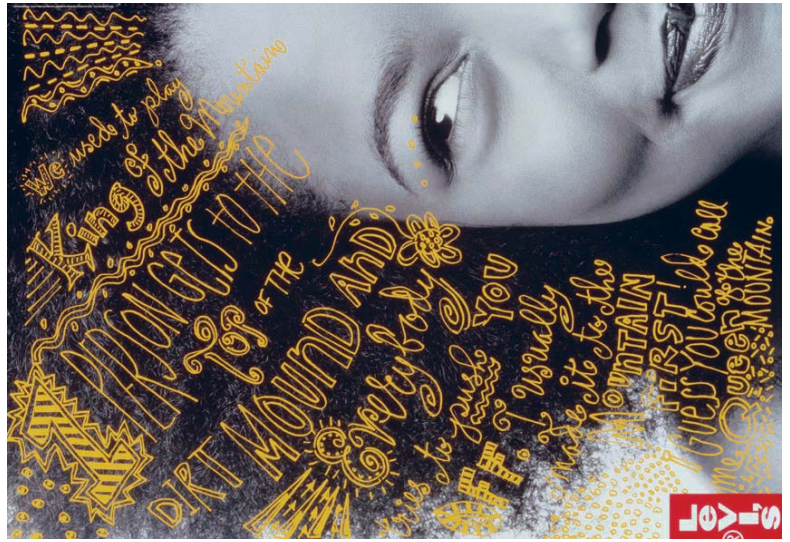
Was die Sichtbarkeit von Frauen im Grafikdesign anbetrifft, zeigt sich hierin eine ähnliche Ambivalenz. Die Geschichte der Professionalisierung von Grafikdesignerinnen noch vor ihrer Zulaassung zu Kunstakademien und Designschulen zeigt selbstverständlich gravierende Unterschiede gerade bei der Sichtbarkeit der Geschlechter. Dennoch – das kann der Band insbesondere durch das große Kompendium von Kurzmonografien vieler Grafikerinnen deutlich machen – haben Frauen häufig großen Erfolg auf dem Berufsmarkt und in der zeitgenössischen Publizistik gehabt. Es war aber dann wiederum die Rezeptionsgeschichte, die sie geradezu doppelt ausschloss. In der Rezeption der Designgeschichte spielten die großen Namen bis heute eine prägende Rol-

B n n.

Doris Casse-Schlüter:
Signet-Banner Kussmund, für die Stadt Bonn, 1971

zuziehen. Grundsätzliches Ziel des Projektes ist es auch, Grafikdesign als eine eigenständige Berufsgruppe zu untersuchen. Da Frauen- und Geschlechterforschung fast ausschließlich in benachbarten Berufsgruppen wie der freien Kunst, der Architektur und im Produktdesign stattfand, soll dieser Band ein Einstieg in die Besonderheit dieses Berufsfeldes sein. Zugleich will die Untersuchung das weitverbreitete Vorurteil von der geringen Professionalität von Grafikdesignerinnen widerlegen, das der Grund dafür war, dass Frauen in der Rezeptionsgeschichte so wenig Beachtung fanden. Der Schwerpunkt der Auswahl von historischen Beispielen liegt daher eher auf der Qualität der Arbeiten und bei den heutigen Frauen auf erfolgreiche Vertreterinnen ihres Fachs. Eine soziologische Untersuchung über die heutige Kreativwirtschaft würde möglicherweise zu anderen empirischen Ergebnissen kommen. 🍷

Jennifer Morris: Plakat für Levi Strauss & Co., 1988



LITERATUR

WOMAN IN GRAPHIC DESIGN/
FRAUEN UND GRAFIK-DESIGN 1890-2012

von Gerda Breuer/Julia Meer (Hg.);
Bertin (jovis Verlag) 2012, 608 Seiten, 42,- Euro.



DURCH DORNEN ZU DEN STERNEN



Auf dem Foto ist die frisch gebackene Doktorin Ganna Reznik (Mitte) mit ihrer Prüfungskommission zu sehen. Die Betreuung der Doktorarbeit erfolgte durch Prof. Dr.-Ing. Eberhard Schmidt, Dekan FB D, Frau Prof. Dr.-Ing. Friederike Deuerler, FB D Maschinenbau, war die Zweitgutachterin im Verfahren, Prof. Joachim Marzinkowski der Vorsitzende der Prüfungskommission und Prof. Dr.-Ing. agr. Jörg Rinklebe war Beisitzer (beide FB D).

Über ihrem Promotionswunsch berichtete Frau Reznik in der Wintersemesterausgabe 2005/2006 des magazin unter dem Titel „Durch Dornen zu den Sternen – An der Uni Wuppertal werden Träume noch war. Nun ist die Erfüllung des Traumes der Dissertation in Deutschland wahrgeworden. Nicht alle Träume werden wahr an der BUW, dieser schon!

TEXT: PROF. DR. FELIZITAS SAGEBIEL und PROF. DR. KATHARINA WALGENBACH

GENDER INTERDISZIPLINÄR

Zum zweiten Mal erfolgreiche Ringvorlesung am Fachbereich Bildungs- und Sozialwissenschaften



Unter dem Titel „Gender interdisziplinär: Forschungsansätze zur Kategorie Geschlecht“ wurden im Wintersemester 2011–2012 Genderforscherinnen aus verschiedenen Disziplinen zum Vortrag eingeladen. Zu dieser wöchentlich stattfindenden Ringvorlesung konnten zahlreiche prominente Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Disziplinen der Genderforschung gewonnen werden. Organisiert wurde die Ringvorlesung von der Soziologin Prof. Dr. Felizitas Sagebiel und der Erziehungswissenschaftlerin Prof. Dr. Katharina Walgenbach unter Beratung durch die Arbeitsgruppe „Gender-interdisziplinär“.

Als Auftaktveranstaltung hielt die Berliner Soziologin Prof. Dr. Frigga Haug vor rund 100 Zuhörerinnen und Zuhörern einen Vortrag zur „Erinnerungsarbeit als feministischem Ansatz“. Frigga Haug gilt als prominente Wissenschaftlerinpersönlichkeit des linken Feminismus im Rahmen der Frauenbewegung der 1970er-Jahre, die mit ihrem Argument Verlag und der

Zeitschrift Argument eine breite Diskussion feministischer Themen ermöglicht und sich immer in aktuelle Politik eingemischt hat. In der Methode der Erinnerungsarbeit hat Frigga Haug einen Ansatz des Lernens für Frauen und Männer entwickelt, der weltweit angewendet wird und in viele Sprachen übersetzt wurde. Erinnerungsarbeit, erklärte Frigga Haug, sei Arbeit mit Sprache und Diskursen, ihrer Zerstörung und ihres Umbaus. An Texten zur Sexualisierung des weiblichen Körpers und Angsterlebnissen machte sie deutlich, wie Frauen anhand eigener Texte sich in Lerngruppen selbst dekonstruieren könnten. Aus der Art der Wörter und der Satzkonstruktionen könnten sie Brüche und Widersprüche entdecken, die helfen das Individuelle in gesellschaftlichen Kontexten, insbesondere den Geschlechterverhältnissen zu erkennen.

Theoretisch rekurrierte Haug insbesondere auf die Schriften des italienischen Wissenschaftlers und Politikers Antonio Gramsci. So konnte sie das allgemeine Ziel deutlich machen, die Handlungsfähigkeit über das Begreifen der eigenen Lebensbedingungen und ihrer Wahrnehmung als Möglichkeit zu erkennen.

Die Bochumer Soziologin Prof. Dr. Ilse Lenz referierte über „Das Neue an der neuen Frauenbewegung“, ihrem prominenten Forschungsgebiet. Die Hagener Politikwissenschaftlerin Dr. Elke Wiechmann präsentierte das Thema „Politische Unterrepräsentanz von Frauen als Konstante – Erklärungssansätze am Beispiel deutscher Kommunen“. Mit dem Forschungsgebiet „Wohnen und Gender“ beschäftigte sich am 17. November 2011 die Stadt-

21

und Landschaftsplanerin Prof. Dr. Ruth Becker von der TU Dortmund. „Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen in wissenssoziologischer Perspektive“ war Thema der Soziologin Prof. Dr. Angelika Wetterer¹ Universität Graz, am 24. November 2011.

Dr. Victoria Showunmi vom Institute of Education der University of London war auf Einladung von Prof. Dr. Felizitas Sagebiel eine Woche lang für einen Forschungsaufenthalt Gast im Fachbereich Bildungs- und Sozialwissenschaften an der Bergischen Universität. Am 1. Dezember 2011 sprach sie im Rahmen der Ringvorlesung über „Leadership and Identity, The Situation of Black and Asian Minority Ethnic Women within the UK“. Dr. Showunmi forscht mit einem ethnographischen feministischen Ansatz, den sie auch zur Erforschung des Konzepts von Führung und Identität nutzt.

Im Rahmen des Forschungsaustausches gab Dr. Showunmi auch Impulse für das von Prof. Sagebiel koordinierte Kooperationsprojekt „Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik“, bei dem das Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH unter wissenschaftliche Leitung von PD Dr. Uta von Winterfeld Partner ist (gefördert vom BMBF) und dem ESF Rahmen des Programms „Frauen an die Spitze“ des BMBF). Insbesondere war die Vorbereitung der Abschlusskonferenz vom 16.–17. Januar 2012 an der Bergischen Universität Thema des Forschungsaustausches.

Am 8. Dezember 2011 referierte Prof. Dr. Anne Schütler von der Uni Duisburg-Essen über „Unter welchen Bedingungen lernen Frauen führen?“ und am 15. Dezember hielt Prof. Dr. Heike Walz von der Kirchlichen Hochschule Wuppertal ihren Vortrag über „Geschlechterforschung in der Theologie“. Die Ringvorlesung wurde im Jahr 2012 durch Vorträge aus Politikwissenschaft, Erziehungswissenschaft und Sozialpädagogik fortgesetzt. „Eine feministische Analyse zu Nachhaltigkeitsblockaden“ war am 12. Januar 2012 Thema von Privatdozentin Dr. Uta von Winterfeld vom Wuppertal Institut. Frau Prof. Dr. Rita Casale von der Bergische Universität trug am 19. Januar 2012 zum Thema: „Die Vergangenheit und Zukunft feministischer Theoriebildung“ vor. Die „Internationale Frauenbewegung und Professionalisierung der sozialen Arbeit“ war am 26. Januar 2012 das letzte Vortragsthema von Dr. Rita Braches-Cyrek, von der Bergischen Universität.

Zum Abschluss der Ringvorlesung moderierte Prof. Dr. Renate Korsch von der Fachhochschule Köln am 2. Februar 2012 eine Podiumsdiskussion zum Thema Gender in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) mit den Wuppertaler Professorinnen Dr.-Ing. Friederike Deuter (Maschinenbau), Dr. Gertrud Lohaus (Botanik), Dr.-Ing. Anke Kahl (Sicherheitstechnik) und Dr. Felizitas Sagebiel (Soziologie) sowie Atmosphärenphysiker Prof. Dr. Ralf Koppmann.



Dr. Victoria Showunmi von der University of London zu Gast und Prof. Dr. Felizitas Sagebiel.

1 Der Vortrag von Prof. Dr. Angelika Wetterer wurde mit finanzieller Unterstützung durch das Gleichstellungsbüro organisiert.



Zweite Vorlesung im Rahmen der Ringvorlesung (v.l.n.r.): Beherntin Prof. Dr. Ilse Lenz mit den Organisatorinnen Prof. Dr. Katharina Walgenbach und Prof. Dr. Felicitas Sagebiel sowie Prof. Dr. Heinz-Reiner Treichel, Prorektor für Finanzen, Planung und Information.

22

Kontakt:

Prof. Dr. Felicitas Sagebiel,
 Fachbereich Sozialwissenschaften
 E-Mail: sagebiel@uni-wuppertal.de und

Prof. Dr. Katharina Walgenbach,
 Fachbereich Bildungs- und Sozialwissenschaften
 E-Mail: walgenbach@uni-wuppertal.de

Die MINT-Fächer an der Bergischen Universität haben einen sehr unterschiedlichen Frauenanteil bei den Studierenden. Biologie ist mit rund 68 % ein Frauenfach, Physik gilt mit derzeit nur knapp 29 % Frauen als Männerfach und die technischen Fächer Maschinenbau (12,8 %) sowie Sicherheitstechnik (16,2 %) sind nach wie vor Männerdomänen. Das wird noch deutlicher, wenn man sich den Frauenanteil bei den Professoren ansieht – 8,4 % im Maschinenbau und in der Physik. Die Schere zwischen dem Studentinnen- und dem Professorinnenanteil klafft allerdings noch stärker in den Fächern auseinander, die einen höheren Studentinnenanteil haben. So hat die Biologie bundesweit nur rund 20 % Professorinnen.

Die weiblichen Studierenden in Fächern mit geringem Frauenanteil (Maschinenbau, Sicherheitstechnik und Physik) sind, so die einhellige Meinung der Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer, hochqualifizierte durchhaltfähige Studentinnen, die seltener ihr Studium abbrechen und es tendenziell eher in der Regelstudienzeit absolvieren.

Weitere Standpunkte auf der Podiumsdiskussion waren: Der Wunsch, Kinder zu bekommen, bringe junge Sicherheitstechnikerinnen mit sehr guten Berufsaussichten dazu, in die Praxis – und nicht in die Wissenschaft – zu gehen. Eine wissenschaftliche Karriere erscheine nicht attraktiv, weil nicht genügend planbar in dieser Lebensphase. Lehrerinnen und Lehrern komme im naturwissenschaftlichen Unterricht eine hohe Bedeutung bei der Motivation von Schülerinnen und Schülern für MINT-Fächer zu. Die Diskussionsteilnehmer stellten darüber hinaus ihren eigenen beruflichen Werdegang im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld vor und thematisierten die Vereinbarkeit von Familie und dem Arbeitsplatz Hochschule.

TEXT: PROF. DR. KATHARINA WALGENBACH, Fachbereich G

PORTAL INTERSEKTIONALITÄT <http://portal-intersektionalitaet.de/>

Das Portal Intersektionalität bietet Forscherinnen und Praktikerinnen, welche sich positiv auf das Paradigma Intersektionalität/Interdependenzen beziehen, eine virtuelle Plattform. Intersektionalität bzw. Intersectionality ist ein Paradigma, mit dem die Wechselbeziehungen von Machtverhältnissen wie Geschlecht, soziales Milieu, Migrationshintergrund, Nation, Ethnizität, sexuelle Orientierung, Behinderung fokussiert werden. Diese Dimensionen sozialer Ungleichheit werden in ihren Überschneidungen (intersections) untersucht. Als Pilotprojekt legt das Portal Intersektionalität zunächst einen Schwerpunkt auf die Sozialwissenschaften sowie den deutschsprachigen Raum (Deutschland, Schweiz, Österreich).

Das Internetportal Intersektionalität dient der Information, Kooperation und Vernetzung sowie der vitalen Weiterentwicklung in Forschung, Lehre und Praxis. Forscherinnen können sich zum Beispiel über eine Forschungsplattform informieren und vernetzen. E-Konferenzen, Diskussionspapiere und Working Paper ermöglichen eine virtuelle Diskussion. Praktikerinnen aus der Antidiskriminierungspädagogik, Gleichstellungspolitik oder dem Antidiskriminierungsrecht etc. können für ihre Angebote werben, sich über intersektionale Methoden austauschen und Projektdokumentationen bzw. Arbeitspapiere veröffentlichen. Allgemein Interessierten bietet das Portal einen ersten Überblick über intersektionale Theorie und Praxisansätze. Insbesondere die einführenden Schlüsseltexte ermöglichen einen ersten Einstieg in intersektionale Diskussionen und Themenfelder.

Intersektionalität ist ein Paradigma, mit dem die Wechselbeziehungen von sozialen Machtverhältnissen wie Geschlecht, soziales Milieu, Nation, Ethnizität, sexuelle Orientierung, Behinderung fokussiert werden. Diese Dimensionen sozialer Ungleichheit werden in ihren Überschneidungen bzw. Interdependenzen untersucht.

Das Internetportal zu Intersektionalität und Interdependenzen bietet:
 Einführende Schlüsseltexte
 Forschungsdatenbank
 Praxisforum
 Experimentierräume
 Plattform für E-Konferenzen
 Literatur, Links, Veranstaltungen etc.

Kooperiert und Organisiert durch:
 Prof. Dr. Katharina Walgenbach
 Dipl.-Päd. Friederike Reher (Wuppertal)

Gefördert durch:
 Ministerium für Wissenschaft und Innovationen
 Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Das Portal dokumentiert hier erste Arbeitsergebnisse von Studierenden der Soziologie an der Universität Wuppertal. Unbedingt sehenswert ist der interaktive 3-D-Graph, mit dem die begriffliche Vernetzung von intersektionalen Texten visualisiert werden soll.

Das Portal Intersektionalität wurde von Katharina Walgenbach, Professorin für Gender und Diversity an der BUW, und ihrer Mitarbeiterin Friederike Reher konzipiert und umgesetzt. Das Gleichstellungsbüro unterstützte die erfolgreiche Beantragung von Drittmitteln in Höhe von 20.000 Euro beim Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung, NRW. Finanzielle Unterstützung erhielt das Projekt zudem durch das Rektorat und den Fachbereich G der Bergischen Universität Wuppertal. Auf diese Weise konnte ein ambitioniertes Projekt auf den Weg gebracht werden.

übernehmen sie Aufgaben als Referenten oder im Planungsteam, in Arbeitsgruppen oder bei der Öffentlichkeitsarbeit. Das Projekt Jobpaten wächst somit jeden ehrenamtlichen Helfern.

Neulich waren wir alle gemeinsam im Kino, in Almania. Spontan lud uns Herr Neu, ein Pate, dazu ein. Anschließend bekam ich eine E-Mail, in dem er beschreibt, was das Projekt für ihn bedeutet:

„...Mein Wunsch und meine spontane Entscheidung, diesen Kinobesuch möglich zu machen, war genau die richtige für mich. Nun weiß ich noch besser, warum ich das Patenprojekt unterstütze.“

Ich habe mich oft im Film wiedergefunden, denn mein Leben ging nie geradeaus und ich habe oft Tunnel ohne Licht am Ende gesehen, weil es immer irgendwelche Kurven gab, die den Blick einschränkten, aber auch das konnte mich nie daran hindern aktiv an der Gestaltung meines Daseins zu arbeiten. Das Gefühl Menschen auf irgendeine Art zu unterstützen und ihnen zu zeigen, dass es möglich ist Ziele zu erreichen, ist für mich mehr als nur wertvoll. Für mich steht fest, wenn man mich weiter als Paten haben möchte, werde ich auch in Zukunft dabei sein. Danke euch Allen!“

Carl-Ulrich Neu

Das ist es auch, was mich als Projektleiterin begeistert: Menschen helfen Menschen, alle bringen ihre Fähigkeiten ein, Netzwerke entstehen. Jeder bringt seine persönliche Lebens- und Berufserfahrung mit und entwickelt sich und das Projekt dadurch weiter. Für viele von uns recht alltägliche Dinge wie Kontakte, verschiedenste Erfahrungen und Erlebnisse werden mit den Schülerinnen und oft auch mit deren Familien geteilt und vorhandene Möglichkeiten für sie zugänglich gemacht. Daher erhält man einen Einblick in die Schwierigkeiten und Herausforderungen, mit denen Menschen, die oft mitten unter uns aber doch nicht immer mit uns leben, kämpfen.

„Ich bin angerührt, bin bewegt von so viel Engagement“ bedankte sich kürzlich Frau Schulze Lünnern, eine Lehrerin, im Rahmen einer Feierlichkeit bei den Paten.

TEXT: DANIELA RAIMUND, SFK Wuppertal

JOBPATEN: NEUE PERSPEKTIVEN FÜR JUNGE MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Paten und Auszubildende mit sozialer Verantwortung gesucht



Die Idee für das Projekt Jobpaten wurde 2007 im Fachbereich Gemeinwesenarbeit des Sozialdienstes kath. Frauen e.V. Wuppertal geboren. Seit Jahren gibt es dort die Hausaufgabenhilfe in Kooperation mit Pater Stobbe und T. Willems (Chance! Wuppertal), die täglich Schüler aller Klassen unterstützt. Im Februar 2008 startete das Projekt Jobpaten, das zunächst auf drei Jahre angelegt war und sich derzeit bereits im 4. Durchlauf befindet.

Dabei begleiten ehrenamtliche Patinnen und Paten jedes Jahr 15-20 Hauptschülerinnen mit Migrationshintergrund über 2-3 Jahre an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf. Neben individueller Beratung, Nachhilfe oder Begleitung zu potentiellen Arbeitgebern, zum Arbeitsamt oder Gesprächen mit den Eltern helfen Jobpaten auch durch ihre Kontakte und Ideen. Sie sind Vorbild und Motivatoren und vermitteln den Mädchen Energie und Zuversicht, ihre (berufliche) Zukunft eigenverantwortlich zu planen und in die Hand zu nehmen. Gemeinsam werden Perspektiven gesucht und Schritt für Schritt angegangen.

Das Projekt unterstützt dabei sowohl die Paten als auch die Schülerinnen durch regelmäßige Treffen, Aktivitäten und Einzelgespräche sowie durch Kontakte zu relevanten Akteuren und Ausbildern.

Die Schülerinnen gewinnen durch ihre Paten sowie das Projekt an Lebenserfahrung und vor allem an Selbstvertrauen. Gemeinsame Unternehmungen, erlebnispädagogische Workshops sowie die Teilnahme an öffentlichkeitswirksamen Aktionen (TV, Radio, Veranstaltungen) tragen zur positiven Entwicklung der Schülerinnen bei.

Was das Ziel der Jobpaten zunächst „nur“ die Suche nach einem Ausbildungsplatz, so hat sich das Projekt durch seine Teilnehmer in den letzten 3½ Jahren weiterentwickelt. Es geht immer mehr darum, Brücken zu bauen zwischen Generationen, Religionen, Kulturen, Bildungsschichten und Stadtteilen. Die Teilnehmer auf beiden Seiten lernen den Alltag des anderen kennen und wagen einen Blick über den eigenen Tellerrand. Persönliche Kontakte werden geknüpft, Berufungsgänge und Vorurteile abgebaut. Alternative Lebensentwürfe und auch Möglichkeiten eröffnen sich für die Teilnehmerinnen. Denn nicht nur der gefundene Ausbildungsplatz ist ein Erfolg, sondern jeder noch so kleine Schritt in Richtung Zukunftsplanung. Viele kleine Schritte führen dann gemeinsam zum Ziel.

Hinter jeder Schülerin steht demnach für mindestens 2-3 Jahre ein Pate, der auch für die Ausbildungsbetriebe Ansprechpartner sein kann. Die Teilnehmerinnen sind durch ihre Teilnahme am Projekt besser integriert und haben gelernt, sich auf ihnen zunächst Fremde Personen einzustellen, Hilfe anzunehmen und zuverlässig zu kooperieren.

Das besondere am Projekt Jobpaten ist sicherlich auch die enge Verbindung mit/zwischen den Paten, die sich weit über die Patenschaft hinaus engagieren. Mit ihren persönlichen Kontakten, ihren Ideen, Kenntnissen und Erfahrungen

Leonita, eine Schülerin, die in diesem September eine Ausbildung als Bürokauffrau begonnen hat, hielt bei einer Veranstaltung eine sehr überzeugende Rede, in der sie sich für die Teilnahme am Projekt und all die vielen schönen Momente und gesammelten Erfahrungen bedankt: „...Das Jobpatenprojekt hat uns das Gefühl gegeben und auch deutlich gemacht, dass jede von uns etwas Besonderes ist. Vielen Dank dafür!“

Um die Teilnahme für noch mehr Schülerinnen zu ermöglichen, kam in diesem Jahr die Gesamtschule Langerfeld als dritte Schule hinzu. Das Projekt wird derzeit durch die Wuppertaler Jackstädt-Stiftung gefördert. Unsere Schirmherrin ist Frau Ursula Kraus (Wuppertaler Oberbürgermeisterin von 1984-96).

Im Dezember geht auf vielfache Anfrage und durch die finanzielle Unterstützung des Lions-Clubs Wuppertal-Mitte das Projekt Jobpaten für Jungens an den Start. 🍀

FÜR DAS PROJEKT JOBPATEN SUCHEN WIR

- Ehrenamtliche Jobpaten, die ein wenig Zeit mitbringen und Spaß daran haben, junge Menschen zu unterstützen
- Ausbildungsplätze in verschiedenen Bereichen
- Sponsoren für unser Projekt

Kontakt

Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Wuppertal

Gemeinwesenarbeit

Projektleiterin: Daniela Raimund

Fachbereichsleiterin: Sabine Münch

Heinrich-Böll-Str. 258

42277 Wuppertal

Tel.: 0202.64.26.63

Fax: 0202.2.62.42.38

E-Mail: daniela.raimund@skf-wuppertal.de

TEXT: PROF. DR. FELIZITAS SAGEBIEL

VERÄNDERUNGSPOTENZIALE VON FÜHRUNGSFRAUEN IN UMWELT UND TECHNIK. Konferenz an der Bergischen Universität Wuppertal

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland im Rahmen des Programms Frauen an die Spitze vom 1. April 2009 bis zum 31. Mai 2012 gefördert. Im Rahmen des Förderprogramms Frauen an die Spitze des BMBF wurden und werden bisher insgesamt über 70 Projekte gefördert, in denen es u.a. um eine maßgebliche Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft und im öffentlichen Dienst geht. Das Wuppertaler Projekt fügt einen neuen Aspekt hinzu: Was bewirken Frauen, die es an die Spitze geschafft haben und über die Macht verfügen, Dinge zu gestalten und zu verändern? Der Fokus der Untersuchungen liegt auf der geschlechtlichen **Organisationskultur** im Management, den **Veränderungsperspektiven** von Frauen in Führungspositionen und **Macht und Nachhaltigkeit**.

„An der Spitze wird die Luft dünn“ – heißt es, wenn über Frauenkarrieren gesprochen wird. In Führungspositionen fehlen immer noch weibliche Vorbilder und Orientierungsmöglichkeiten für nachrückende Generationen. Trotzdem setzen „Führungsfrauen“ organisatorisch und inhaltlich neue Impulse. Welche Erfahrungen machen sie dabei, wie schätzen sie ihre Wirkmöglichkeiten ein und auf welche Widerstände stoßen sie? Die Bergische Universität Wuppertal hat in einem Verbundprojekt mit dem Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH die „Veränderungspotenziale von Führungskräften in Umwelt und Technik“ untersucht. Auf ihrer Abschlusskonferenz vom 16. bis 17. Januar 2012 präsentierten die Projektpartnerinnen Prof. Dr. Felizitas Sagebiel von der Bergischen Universität und Privatdozentin Dr. Uta von Winterfeld vom Wuppertal Institut zusammen mit ihren Projektmitarbeiterinnen Ulla Hendrix, Christine Schrettenbrunner und Sely Wanel die Ergebnisse ihrer Forschungen im Austausch mit Expertinnen und Experten aus ähnlichen Forschungsprojekten und unter Einbeziehung internationaler Perspektiven.

Begrüßungen wurden durch Prorektor Prof. Dr. Heinz-Reiner Treichel, Prorektor Finanzen, Planung und Information, Beauftragter für Genderfragen von der Bergischen Universität Wuppertal, durch Brigitte Mulert-Breidbach, der kaufmännischen Geschäftsführung des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt und Energie und Dr. Marijke Looman, dem Projektleiter DLR aus Bonn vorgenommen.

27



Abschlusskonferenz im Gästehaus auf dem Campus Freudenberg (v.l.n.r.): Dipl.-Soz.-Wiss. Uta Hendrix vom Projektteam der Bergischen Uni; Prof. Dr. Felizitas Sagebiel, Projektleiterin Bergische Uni; Prof. Dr. Heinz-Reiner Treichel, Prorektor für Finanzen, Planung und Information; PD Dr. Uta von Winterfeld, Projektleiterin Wuppertal Institut; Dipl.-Psych. Christine Schrettenbrunner, Projektteam der Bergischen Uni; Prof. Dr. Bärbel Könekamp, Hochschule Darmstadt; Dr. Marijke Looman, Projektleiter DLR, Bonn; und Dipl.-Oec. Sely Wanel, Wuppertal Institut.

Prof. Dr. Bärbel Könekamp von der Hochschule Darmstadt stellte in ihrem einleitenden Hauptvortrag „Erfolg, Anerkennung und Geschlecht in den Natur- und Ingenieurwissenschaften“ besonders die Frauen unterstellte Vereinbarkeitsproblematik als Erfolgsbarriere heraus. Ergebnisse zur Organisationskultur, den Netzwerken und Erfolgsstrategien von Führungsfrauen aus dem Teilprojekt „Geschlechtliche Organisationskultur im Management – Frauen an der Spitze in technischen Berufen“ der Bergischen Uni zeigten den schwierigen Weg der erfolgreichen Veränderung von Arbeitskulturen in Richtung größerer Geschlechtergerechtigkeit. Neben professionellem Führungsverhalten, das Kommunikation zum kreativen Umgang mit Konflikten und Konkurrenz nutzt, beinhaltet die Erfolgsstrategien von Frauen die Nutzung leistungsbezogener Arbeitszeitflexibilität verbunden mit hohem Einsatz, insbesondere in der Wissenschaft. Zum Erfolg gehörten aber nicht nur höchste Leistungen, sondern auch vielfältige Netzwerkverbindungen und -strategien. Führungsfrauen erleben aber trotz ihres hohen Netzwerkbewusstseins immer noch Barrieren beim Zugang zu etablierten formellen und informellen Netzwerken.

Das Teilprojekt des Wuppertal Instituts „Frauen und Macht – Frauen an der Spitze in Umweltberufen“ konzentrierte sich auf das Thema Nachhaltigkeit. Dipl.-Ing., Dipl.-Soz. Ulrike Röhr (LIFE Bildung, Umwelt, Chancengleichheit e.V. Berlin) referierte als Keynote zur „Frauenmacht und Geschlechtergerechtigkeit im Klimaregime“. Anschließend diskutierten die Konferenzteilnehmerinnen und -teilnehmer über die Schwierigkeiten, den Nachhaltigkeitsgedanken durchzusetzen. Auch Frauen mit Macht gelinge es nur selten, erfolgreich Veränderungen in diese Richtung zu bewirken.

Diverse Vorträge aus dem gleichen Förderprogramm des BMBF „Frauen an der Spitze“ berichteten u. a. über Erfinder- und Erfinderteams, den nationalen Pakt in MINT-Karrieren, Netzwerkarbeit und Vertrauen. Nachhaltig-

keitskompetenzen unter Geschlechterperspektiven, Migrantinnen Karrieren in Wissenschaft und Wirtschaft sowie alternative Laufbahnkonzepte. Referentinnen waren: Webke Kronsbein, Prof. Ulrike Busolt, Dipl.-Kauff. Cornelia Kellermann von der Hochschule Furtwangen; Eva Viehoff vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit, Bielefeld; Prof. Dr. Martin K.W. Schweer und Ann-Kathrin Vaske von der Hochschule Yechna; Dr. Christine Katz, Dr. Anja Thiem und Uta Brandenburg von der Universität Lüneburg; Prof. Dr. Svetlana Franken von der Fachhochschule Bielefeld; Dr. Andrea Wolf-gram von der RWTH Aachen und Prof. Dr. Michel E. Domsch von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg sowie Prof. Dr. Désirée H. Ladwig von der Fachhochschule Lübeck.

Der Soziologe Alexander Stoll von der TU Berlin hielt abschließend einen Vortrag (auch im Namen von Prof. Dr. Christiane Funken, die wegen Erkrankung ihre persönliche Teilnahme hatte absagen müssen) über die unterschiedlichen Akzente in den Erfolgsstrategien von Frauen und Männern in der Wirtschaft. Weitere Beiträge kamen durch Kommentare externer Wissenschaftlerinnen, die die Reflexion und die Diskussion der Vorträge überaus bereicherten: Dr. Ida H. J. Sabelis von der Universität Amsterdam; Dr. Christine Katz von der Universität Lüneburg und Meike Spitzner, Genderexpertin im Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie. Als Moderatorinnen beteiligten sich neben Brigitte Biermann von der Triple innova GmbH Wuppertal die Mitglieder der Arbeitsgruppe „Gender interdisziplinär“ an der Bergischen Universität, Prof. Dr. Gertrud Lohaus (Botanik) und Prof. Dr. Maria Behrens (Politikwissenschaft).

GENDERLEHRAUFTRÄGE AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

TEXT: PROF. DR. ILONA EBBERS, Universität Flensburg, Genderbezogener Lehrauftrag

FEMALE ENTREPRENEURSHIP – Teilhabe von Frauen an Existenzgründungen

Gründen Frauen anders? Dies war die zentrale Fragestellung im Rahmen des Seminars „Female Entrepreneurship – Teilhabe von Frauen an Existenzgründungen“. 15 Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften im Masterbereich nahmen an der im Wintersemester 2011/12 stattfindenden Veranstaltung teil. Im Rahmen von Blockveranstaltungen wurde das Thema aus folgenden Perspektiven beleuchtet:

1. Zur Gründerpersönlichkeit in der Literatur - Analyse der Genderbezogenheit
2. Gründung und Erfolg - Perspektiven weiblicher Gründungspersonen
3. Vielfalt von Personen in der Gründungslandschaft - Eine Bestandsaufnahme
4. Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Gründerpersonen - Ein Rekonstruktionsversuch
5. Qualifizierung von Gründungsinteressierten Frauen - Bedarfe und Angebote

Die Veranstaltung wurde durch einen Basisvortrag der Dozentin sowie verschiedener Vorträge seitens der Studentinnen und anschließenden Diskussionen gestaltet. Die Teilnehmerinnen erarbeiteten zuvor eine Hausarbeit zu ihren gewählten Themengebieten. Hierdurch wurde die Grundlage für eine vertiefte und reflektierte Auseinandersetzung mit den jeweiligen Inhalten geschaffen. Die Motivation der Studentinnen an diesem Seminar teilzunehmen lässt sich als vielfältig bezeichnen. Einige waren selber mit dem Gedanken bzw. den ersten Schritten einer eigenen unternehmerischen Selbstständigkeit beschäftigt. Andere wurden aufgrund ihres Schwerpunkts Entrepreneurship im Masterstudiengang auf das Seminar aufmerksam. Ein weiterer Teil war grundsätzlich an dem Themengebiet interessiert.

Das hohe Interesse der Studentinnen trug stark zum guten Gelingen der Veranstaltung bei. Im Rahmen des Seminars konnten unter anderem neue Rekonstruktionsversuche von Gender in Bezug auf das UnternehmerInnenbild sowie der Anteil und die Bedeutsamkeit von Innovationen von Frauen im Gründungskontext aufgezeigt werden. Fallstudien und Literaturanalysen rundeten das Seminar thematisch ab.

Die Dozentin war selbst Studentin am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften und hatte im Jahr 2003 an der Universität Wuppertal promoviert. Es war ihr ein besonderes Vergnügen, im Rahmen des Lehrauftrags an ihre alte Wirkungsstätte zurückzukehren und sie freute sich besonders darüber, dass einer ihrer Forschungsschwerpunkte im Rahmen des Lehrauftrags vertieft werden konnten, was durch die angefertigten und gelungenen Hausarbeiten der Studentinnen untermauert wurde.

TEXT: DR. HEIKE BARANZKE, ETHIKERIN, Fachbereich A, Genderbezogener Lehrauftrag am Lehrstuhl für Systematische Theologie, Studiengang Katholische Theologie, im Wintersemester 2011/12

„MÄNNLICH UND WEIBLICH ERSCHUF ER SIE ...“

(GEN 1,27).

Geschlechtlichkeit und imago Dei in katholischer Theologie und Kirche

Spezifisch für die Katholische Kirche ist die Tatsache, dass Frauen allein aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit von den meisten Ämtern ausgeschlossen sind. Das schränkt das Berufsfeld für katholische Frauen innerhalb ihrer Kirche erheblich ein. Mit welchen Argumenten wird diese Trennung der Geschlechter verteidigt? Sind die Argumente überzeugend? Welche historischen Prozesse haben zu diesen Einstellungen geführt? Welche Frauen- und welche Männerbilder finden sich in der Bibel, in der Geschichte der Theologie, in kirchlichen Dokumenten, in der Gemeindepraxis? – Die gesellschaftspolitischen Entwicklungen in den Ländern des Arabischen Frühlings führen die Aktualität der auf den Kopf gestellten „Gretchenfrage“ an die islamischen Religionsgemeinschaften vor Augen und machen bewusst, dass die Frage: Wie haltet ihr es mit der Geschlechterfrage? auch an die christlichen Religionsgemeinschaften zu richten ist.

Ein Blick in das erste Kapitel der Bibel, der grundlegenden Glaubensurkunde der jüdischen und christlichen Glaubensgemeinschaften, stimmt optimistisch: Dort heißt es: „Gott schuf also den Menschen als seine Statue; als Statue Gottes schuf er ihm. Als Mann und Frau schuf er sie.“ Dieser vermutlich ins späte sechste vorchristliche Jahrhundert zu datierende Text setzt alle Menschen als Gottes Repräsentanten in der Schöpfung ein – im Gegensatz zur altorientalischen Umwelt, in der allein der König oder der Pharao als Repräsentant des obersten Gottes galt. Dieser Befund ist gleich in mehrfacher Hinsicht revolutionär, und zwar zum einen insofern, dass die Gottesrepräsentanz universalisiert, und zum anderen, dass diese hervorgehobene Verantwortungstellung auch explizit und vorbehaltlos für den weiblichen Teil der Menschheit ausgesagt wird und damit zugleich hinsichtlich der geschlechtlichen Festlegung Gottes eine kritische Diskussion auslöst. Jedenfalls präsentiert sich der Text als eine der frü-

31

hesten Urkunden für die Idee universaler und egalitärer Menschenwürde, auch wenn es bekanntlich noch mehr als zwei Jahrtausende dauern sollte, bis in der UNO-Menschenrechtsklärung 1948 aus der Idee der gleichen Würde aller Menschen auch die Konsequenz eines gleichen Anspruchs auf Menschen- und Grundrechte gezogen wurde.

Der Kirchenrechtler Norbert Lüdecke weist darauf hin, dass das weltliche Verständnis universaler Gleichheit der Menschenwürde im 1983 novellierten Corpus Iuris Canonici, dem Rechtsbuch der Katholischen Kirche, theologisch subtil durch ein Verständnis „wahrer Gleichheit“ dahingehend überboten wird, das Frauen vom Empfang höherer Weihen und damit von der Ausübung zentraler Kirchenämter wie Bischofs- oder Priesteramt radikal ausschließt. Um das Diakonat der Frauen wird gegenwärtig noch heftig gerungen. Weniger bekannt ist die Tatsache, dass selbst die Förderung der scheinbar so selbstverständlich gewordenen Messdienerinnen kirchenrechtlich in das Belieben des Orts Pfarrers gestellt ist, während die Förderung der Jungen als Messdiener diesem als Rechtspflicht obliegt.

Die gemeindliche und beruflich weitgehende Einschränkung des weiblichen Geschlechts mit Jesus Berufung von zwölf Männern zu Aposteln zu legitimieren erweist sich in der Perspektive historischer Forschung als ein wenig tragfähiges Argument, da Jesus selbst, aber auch Paulus mit vielen Frauen zusammenarbeiteten und letzterer die mittlerweile nachgewiesenermaßen weibliche Julia (aus der spätere, weniger frauenfreundliche Zeiten einen Junias machen wollten) als Apostelin (Röm 16,7)

bezeichnete. Im Seminar verfolgten wir an Hand biblischer Quellentexte und am Leitmotiv der wirkmächtigen Paradiesgeschichte (Gen 2/3), wie sich die geschlechterregaliäre Freiheitsbotschaft des Evangeliums (Gal 3,27f.) bei Paulus an der ihm zugetragenen Streitfrage geschlechtlicher Kleiderordnung und Haarmode mit einer von patriarchaler Unterordnung der Frau unter den Mann geprägten jüdischen Umwelt rieb (1 Kor 11), um schließlich in den nach-paulinischen Pastoralbriefen (1 Tim 2,11-15; Tit) und späteren, in echte Paulusbriefe eingeschobenen Glossen (z.B. 1 Kor 14,34f.) dem frauenfeindlichen hellenistisch beeinflussten Zeitgeist zu erliegen, der Frauen vom Wirken in der Öffentlichkeit ausschloss und für sie nur noch „Schweigen, Schmuck und Schleier“ bereit hielt. Frauen wussten sich politisch durchaus einflussreiche Nischen zu suchen wie die Mystikerinnen des Mittelalters oder bekleideten in liberaleren Zeiten sogar überaus einflussreiche öffentliche Ämter bekleideten wie die alttestamentliche Richterin Deborah (Ri 5). Die 2006 publizierte „Bibel in gerechter Sprache“ versucht, solche Ergebnisse theologischer Frauenforschung in ihrer Übertragung des Bibeltextes sichtbar zu machen, muss dafür aber den engen Rahmen von Übersetzungsregeln überschreiten.

Trotz allem stellen jedoch nicht die vielfach ehrenamtlich engagierten Frauen, sondern vielmehr die nicht dem Klerikerstand zugehörigen Männer das eigentlich vergessene Geschlecht in der katholischen Kirche dar. Damit drängt nach der theologischen Frauenforschung nun auch die Männerforschung in den Binnenraum theologischer Reflexion und kirchlicher Praxis und stellt kritische Fragen nach Mustern hegemonialer Männlichkeit. Erste Ergebnisse über genderdifferenzierte Seelsorgekonzepte sowie genderbewusste Kindergarten- und Grundschulerziehung wurden im Seminar diskutiert.

Einen spannenden Abschluss fand das Seminar durch eine Ganztagesexkursion von den Dominikanerinnen von Bethanien in Bergisch Gladbach-Reifath, wo uns Schwester Hannah Rita OP, selbst noch Theologiestudentin, in die bewegte Geschichte ihrer Frauen-Kongregation einführte, deren Ursprünge genderrelevante Bezüge aufweisen, die in der Frauengefängnisreform liegen. Im Jahr 1866 wurde die Kongregation von dem französischen Dominikanerpater Jean Josef Lataste gegründet, um straffällig gewordenen Frauen, nicht selten Kindsmörderinnen, nach Verbüßung ihrer Haftstrafe eine Alternative jenseits von Prostitution und Kriminalität bieten zu können. Sie sollten mit anderen Dominikanerinnen ein gleichgestelltes Leben ohne Ansehen ihrer Herkunft

führen können. Nicht zuletzt auf diesem Hintergrund bildet die Gefängnisversorgung neben anderen caritativen Tätigkeiten einen Schwerpunkt ihrer Aktivitäten, der anschaulich mit allen Härten vorgestellt und diskutiert wurde. Kirchenrechtlich aufschlussreich ist die Tatsache, dass Schwestern einer Frauen-Kongregation im Gegensatz zu Nonnen eines Frauenordens nur einfache und nicht feierliche Gelübde ablegen. Dadurch sind die Schwestern nicht der strengen päpstlichen Klausur unterworfen, so dass sie in der Welt wirken können und außerdem ihre bürgerlichen Rechte nicht verlieren, was im Falle eines Ausscheidens aus der Kongregation und einer Rückkehr ins weltliche Leben von elementarer Bedeutung ist.

Ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt des Ordens liegt in der Unterhaltung der Bethanien-Kinderdörfer, in denen Kinder und Jugendliche aus sozial prekären, oft auch durch sexualisierte Gewalt geprägten Familienkontexten auf dem Klostergelände in familienähnlichem Verband meist mit einer Kinderdormutter, seltener mit Kinderdorfeltern zusammenleben. Die Kinderdormutter Regina Franken berichtete aus ihrem turbulenten Alltag mit acht Kindern unterschiedlicher Herkunft im Alter von 6 bis 16 Jahren. Sie gab einen lebhaften Einblick in eine Tätigkeit, zu der man sich berufen fühlen muss, um verunsicherten Kindern und Jugendlichen die Erfahrung verlässlicher Strukturen und zugewandter Beziehungen anbieten zu können.

Die Praxisblicke und Seminar Diskussionen machten bewusst, dass wir einander nicht einfach als Menschen, sondern in weiblich und männlich konnotierten Rollen begegnen – auch im Raum von Theologie und Kirche. 🍀

32

LITERATUR

DER TEUFEL BLIEB MÄNNLICH. KRITISCHE DISKUSSION ZUR „BIBEL IN GERECHTER SPRACHE“: FEMINISTISCHE, HISTORISCHE UND SYSTEMATISCHE BEITRÄGE.

von Gössmann, Elisabeth; Elisabeth Moltmann-Wendel; Helen Schüngel-Straumann (Hg.); Neukirchen-Vluyn 2007.

PAULUS. UMSTRITTENE TRADITIONEN – LEBENDIGE THEOLOGIE.

EINE FEMINISTISCHE LEKTÜRE.
von Claudia Janssen, Luise Schottroff, Beate Wehn (Hg.); Gütersloh 2001.

**MEHR GESCHLECHT ALS RECHT?
ZUR STELLUNG DER FRAU NACH LEHRE UND RECHT DER RÖMISCH-KATHOLISCHEN KIRCHE.**

von Norbert Lüdecke; In: Sigrid Eder/Irmtraud Fischer (Hg.); männlich und weiblich schuf er sie ...“ Zur Brisanz der Geschlechterfrage in Religion und Gesellschaft. Tyrolia: Innsbruck, Wien 2009, 183–216.

**DIE FRAU SCHWEIGE IN DER GEMEINDE?
MIT PAULUS GEGEN PAULUS IN DER FRAUENFRAGE.**
von Merz, Annette; In: Welt und Umwelt der Bibel (WUB) 1/2009, 41–45.

**MANNSBILDER.
KRITISCHE MÄNNERFORSCHUNG UND THEOLOGISCHE FRAUENFORSCHUNG IM GESPRÄCH.**
von Marie-Theres Wacker/Stefanie Rieger-Goertz (Hg.); Münster 2006.

TEXT: MICHAEL MÜLLER, Lehrbeauftragter Fachbereich A und SOFIE FRIEDRIKE MEIVISSEN, Studentin Fachbereich A

KONSTRUIERTE VS. REALE WEIBLICHKEIT? – Ovids Heroides und das Corpus Tibullianum

Die Klassische Antike strotzt geradezu vor Sexualität und der Allgegenwart des Eros. Ein Blick in die Literatur bestätigt das Vorkommen sämtlicher denkbaren Liebeskonstellationen: Nicht nur menschliche Individuen sind es, die einander in himmelhochjauchzender oder zu Tode betrübter Manier begehren und lieben, auch verführen etwa Götter Menschen in Tiergestalt oder hier und da wird ein Protektionsverhältnis zwischen Lehrer und Schüler nicht selten auch von einem sexuellen Verhältnis begleitet. Es zeigt sich in alten diesen Formen der Ausübung von Sexualität eine Zuweisung bestimmter geschlechtsspezifischer Rollen. Seit einigen Jahren nun geht man über bloße Feststellungen hinaus und wagt sich auch, Genderfragen, die im literaturwissenschaftlichen Bereich vor allem den modernen Philologinnen zu eigen zu sein schienen, an antike Texte heranzutragen. Maßgeblich ist bei dieser Entwicklung vor allem die anthropologische Forschung. Deren Mut, weiter gefasste Fragestellungen aufzunehmen, sollte sich im Proseminar „Konstruierte vs. Reale Weiblichkeit – Ovids Heroides und das Corpus Tibullianum“ mit den bewährten und unabdingbar nötigen Methoden der klassischen Philologie verbinden.

So kamen im vergangenen Wintersemester sechs Studentinnen und ein Student der Klassischen Philologie zusammen, um sich zusammen mit dem Verfasser dieser Aufgabe zu stellen. Frauen, eine „historisch stumme Gruppe“, bringt Ovid in seinen Briefen zum Sprechen. Uns sind 21 dieser im elegischen Distichon verfassten Briefe erhalten, in denen zunächst 15 Frauen ihrem Liebhaber, der sie verlassen hat oder unerreichbar ist, ihr Herz zu öffnen scheinen. Dazu treten sechs Doppelbriefe, in denen der Mann den Briefwechsel eröffnet, die Frau ihm aber dann antworten kann. Die Forschung hat im letzten Jahrhundert ihren Blickwinkel hier erheblich verändert. Zwei aus Antike und Rezeption bekannte Frauen mögen hier als Beispiel dienen, nämlich Dido und Penelope. Dido, die Aeneas anklagt, er sei ein Lügner, habe sie ungeachtet ihrer früheren Liebe verlassen und wolle nicht etwa nach Rom, sondern ins Bett einer anderen abreisen, wurde im Handbuch der Altertumswissenschaften etwa als „tränenreiches Weib“ bezeichnet, der alle Energie, die sie in der Aeneas ausstrahlt, zu fehlen scheint. Zwar wäre es natürlich prinzipiell möglich, dass Ovid die Dido, der er die Worte in den Mund legt, so darstellen wollte, jedoch wäre das sowohl dem Dichter als auch der bekannten und populären Figur unwürdig, so dass der Brief eine neue Betrachtung verdiente. Dies versuchte das Seminar zu leisten, indem einerseits der Text genau gelesen und untersucht wurde, andererseits die Frage gestellt wurde, inwiefern Dido in

ihrer Rolle liebende Frau ihre Weiblichkeit (sei es positiv, sei es negativ) betont und eventuell sogar ausnutzt. So nutzt sie einerseits bekannte Argumente, die auf ihre Schwäche und Hilfsbedürftigkeit hindeuten (was wäre, wenn sie schwanger wäre und Aeneas damit seinen eigenen Nachkommen zurückliefe?), andererseits stellt sie ihre eigene Rolle als Königin eines jungen, aufstrebenden Karthago der Hilfsbedürftigkeit des Aeneas entgegen (er hat keine Heimat und ein ungewisses Ziel, das zu erreichen er vermutlich nicht in der Lage ist). Aus literaturwissenschaftlicher Hinsicht ist so also sehr interessant zu sehen, wie Ovid als ein Bauchredner (IDEMOND) Dido auftreten lässt und damit mit der Rezeption der zu seiner Zeit extrem populären Aeneis beginnt. Er bietet uns Material zu erfahren, welche Möglichkeiten die Antike selbst sah, die Rolle der Dido und ihr Selbstverständnis darzustellen, wobei die Frage berührt wird, ob auch eine Königin vom Manne abhängig sein muss oder nicht.

Einen weiteren Blick wert ist Penelope, mit deren Brief an Odysseus die Heroides nach der üblichen Reihenfolge beginnen. Voll von ironischem Umgang mit der „kanonischen“ Version des Mythos, also Homers Odyssee – kundige Homert Leser können erkennen, dass der Brief, den die ovidische Penelope nach eigener Aussage einem gerade angekommenen Bettler überreicht, vermutlich Odysseus selbst in der Verkleidung eben dieses Bettlers gegeben wurde – gewährt auch dieser uns einen Einblick in die Psyche der Herrin von Ithaka. Sie versucht, wie es von Homer bekannt ist, mit einer List die drohenden Freier zu verdrängen, indem sie sagt, sie müsse vor einer erneuten Hochzeit das Leinentuch für Laertes, dem Vater von Odysseus, weben, dieses aber des nachts immer wieder löst. Die Frage nach ihrer Selbstrepräsentation, vor allem in Hinsicht auf Stärke und Schwäche, bereitet der Forschung oft Probleme, da sie scheinbar widersprüchliche Aussagen tätigt, die bisweilen als Verwirrung einer unglücklich Verliebten abgetan wurden. So schreibt sie dem Odysseus, sie habe Telemach nach Pylos und Sparta geschickt, um später zu behaupten, er sei gegen den Willen aller gegangen und fast gestorben, so dass sie, die, unfähig, sich weiter zu wehren, sogar den ebenfalls schwachen Jungen verloren hätte und nur noch von ihrem greisen Schwiegervater unterstützt, den Freiern hätte entgegenzutreten müssen. Ein genauerer Blick – an allen Harmonisierungsversuchen vorbei – zeigt aber, dass Penelope ihre Weiblichkeit geschickter einsetzt als es scheint. So steht die Sendung ihres Sohnes im Kontext der Maßnahmen, die sie selbst schon ergriffen hat, die ja auch wie die genannte List zum Erfolg führten. Dass sie aber am Briefschluss sehr elaboriert die ihren und sich selbst als schwach darstellt, ist ebenfalls strategisch motiviert: Odysseus soll eben glauben, sie sei schwach und hilfsbedürftig, damit er umso schneller kommt. Wie schon Dido ist Penelope weit ambivalenter als es auf den ersten Blick scheint, nämlich zwischen List und Hilfsbedürftigkeit, sich ihrer Rolle aber ganz bewusst.

Zuletzt sei aber noch das seit einigen Jahren populäre Thema „Sexualität und Macht“ aufgegriffen. Beziehungen in der Antike sind offen von Hierarchien geprägt. So ist aktive Homosexualität von Männern gesellschaftlich größtenteils akzeptiert, während einzig passive Homosexualität freier Erwachsener ein Problem darstellt. Weibliche Homosexualität ist grundsätzlich verpönt. Dagegen stellt sich das Verhalten der Dichterin Sappho, die bis in die Moderne sprichwörtlich geliebt ist und auf die wegen ihrer Herkunft von Lesbos die Vokabel „lesbisch“ bzw. „lesbian“ zurückgeht. Diese ist nun die einzige reale (und nicht mythische) Frau, der Ovid das Wort gibt. Ihr Brief scheint auf den ersten Blick sehr

Sie ist stolz, sich dem Geliebten hingegen zu haben, stolz, sich mit ihrer Sexualität offen der ihr zugeschriebenen Rolle einer römischen Ehefrau zu widersetzen. Der Grund der Trennung ist schließlich, dass er die Heimlichkeit dieser Liebe hüten will, während sie ihr brennendes Begehren literarisch einer Öffentlichkeit preisgibt. So erscheint Sulpicia als eine Frau, welche auf die erotische Erfüllung nicht verzichten möchte, gleichsam aber bereit ist, dieses Verhältnis aufzugeben, sobald es nicht mehr ihren Erwartungen entspricht. Das Ovids Heldinnen so eigene Liebesleid, fehlt Sulpicia, die selbstbestimmt und bewusst ein erotisches Verhältnis eingeht, jedoch Lust und Frust abwägt und im Zweifel auf Sexualität mit dem Geliebten verzichtet, dafür aber ihr Selbstbewusstsein wahrt.

Die Beschäftigung mit antiken Texten unter der Perspektive der (Selbst-)repräsentation von Frauen- und Geschlechterrollen hat also gezeigt, dass es zwar in den Herzen mancher Philologen einen breiten Graben zwischen „traditioneller“ und „moderner“ Philologie gibt, die beiden Gebiete sich aber einander befruchten können, wenn die jeweiligen Stärken richtig genutzt werden. Ausgehend von der Annahme, dass jeder Übertragung klassisch-antiker Literatur bereits eine Deutung des Übersetzers inneohnt, ist die Betrachtung geschlechtsspezifischer Rollen der Antike eine Möglichkeit gegenwärtige soziokulturelle Phänomene der Geschlechterforschung analysieren und einordnen zu können.

Im Seminar erwies sich die Beschäftigung mit Dido als sehr populär und aufgrund des hohen Bekanntheitsgrades der Aeneis als sehr lohnenswert, einige fruchtbare Diskussionen entstanden. Die gerade aus der Genderperspektive interessante sehr hohe Frauenquote unter den Studierenden spielte dabei kaum eine merkwürdige Rolle. Das sicherlich oft geäußerte Vorurteil, klassische Texte seien allzu bieder, konnte sicherlich entkräftet werden, spätestens dann, als die Hemmschwelle überwunden wurde, auch in einem akademischen Kontext über Sexualität zu sprechen.

Vor allem lag der Schwerpunkt, bedingt durch die Tatsache, dass es sich bei den Teilnehmern ausschließlich um Studierende der klassischen Philologie handelte, auf der intensiven Lektürearbeit sowie der Kenntnisnahme gegenwärtiger literaturwissenschaftlicher Theorien zu Ovids Heroides. Jede/r Studierende war aufgefordert, zu einer bestimmten Fragestellung ein Einstiegsreferat zu präsentieren, auf dessen Basis dann mit Hilfe des Lehrenden ein Interpretationszugang zum jeweils behandelten Text bzw. Brief gegeben war. Aufgrund eines Ausfalls von zwei Veranstaltungen kam das Seminar in den Genuss eines kleinen Blockseminars in den Weihnachtstagen. Einen ganzen Tag widmeten sich die Teilnehmer der tragischen Liebe in Ovids Doppelbriefen von Hero und Leander. Diese Zusammenarbeit erwies sich als sehr produktiv, da der zeitlich gedehnte Rahmen eine intensive Textarbeit zuließ und auch verstärkte die Möglichkeit zur Diskussion in einer angenehmen Atmosphäre. 🍷

35

zu enttäuschen. Sie schreibt ihn nämlich an Phaon, einen Mann, der jetzt ihre einzige Liebe ist – von den Mädchen, die sie zuvor interessierten, will sie nichts mehr wissen, ihre frühere lesbische Liebe erscheint ihr nun falsch. Erneut lohnt sich eine genauere Betrachtung. Phaon ist nämlich keineswegs ein starker oder interessanter Charakter, sondern erschöpft sich in seiner Schönheit. Aktiv ist dagegen Sappho, die offen von ihrer Erregung spricht, die der jugendliche Phaon auslöst. Dieser sollte, so sagt sie, nicht sie lieben, sondern sich von ihr lieben lassen. Dabei handelt es sich um eine lyrische Verkehrung traditioneller Geschlechterrollen, vor allem der Antike. Eine sexuell aktive Frau und ein sexuell passiver Mann sind kaum denkbar. Was also wie eine durch neuerliche Prüderie motivierte Abkehr von der verwerflichen Homosexualität scheint, ist in Wahrheit ein Spiel mit etablierten Geschlechterrollen, für das Ovid kaum eine Figur geeigneter war als die wohl bekannteste Lesbierin der Antike, Sappho.

Nach der Betrachtung der hohen Kunst des Ovid, der freilich seine Frauenrollen ganz bewusst zeichnete, lenkte das Seminar den Blick auf die Epigramme der Sulpicia, einer der ersten lateinischen Dichterinnen. Die dem Corpus Tibullanum zugeordneten Elegien bestehen aus elf Gedichten einer leidenschaftlich liebenden jungen Frau, die obgleich sie verheiratet und gesellschaftlich hohen Ranges ist, in ihren Gedichten einen gewissen Cerinthus anspricht, der nicht gleichzusetzen ist mit ihrem Ehemann. Selbstbewusst beschreibt sie die ihr von Venus in den Schoß gelegten sexuellen Freuden, mit einem Mann, mit dem sie nicht verheiratet ist. Für sie ist der Vollzug des Ehebruchs und damit die Lösung von der ihr gesellschaftlich zugeschriebenen Rolle kein Geheimnis. Sie hat es satt, das Gerüde des römischen Adels und bekennt sich frei zu ihren erotischen Erfahrungen. Ein wesentliches Attribut der Sulpicia ist ihr Stolz:

ANTISEMITISMUS UND GESCHLECHT

36



Jüdin aus Tanger (1877), aus: Michaela Habli, „Zerrbild als Stereotyp: visuelle Darstellungen von Juden zwischen 1850 und 1900“, Berlin: Metropol, Foto Seite 30.

Was sehen Sie auf diesem Bild? Eine Frau?
Sind Sie sicher?
Und woher wissen Sie das?

Mit der bewussten Wahrnehmung und Reflektion eigener Zuordnungsmechanismen begann das Seminar „Antisemitismus und Geschlecht“, dessen Hauptteil vom 20. – 22. Januar 2012 an der Bergischen Universität Wuppertal stattfand.

Angesiedelt in der Politikwissenschaft versammelte es Studierende unterschiedlicher Fachsemester und Disziplinen, die ebenso viele unterschiedliche Qualifikationen einbrachten. Diese Diversität des Plenums konnte gleich produktiv eingesetzt werden, da das Seminar transdisziplinär angelegt war und Forschungsansätze aus den Bereichen Kulturwissenschaft, Postkoloniale und Kritische Theorie sowie den ohnehin interdisziplinär ausgerichteten Bereichen der Antisemitismus- und der Geschlechterforschung zusammenbrachte.

Obgleich Antisemitismus nicht zuletzt aufgrund von aktuellen hate crimes immer wieder breit diskutiert wird, ist dessen Verbundenheit mit Geschlecht dabei kaum Thema. Antisemitische Stereotype sind aber eng mit Konstruktionen von Weiblichkeit und Männlichkeit verflochten. Das Seminar vermittelte

einerseits die theoretischen Grundlagen, um diese Konstruktionen und Verbindungen untersuchen zu können und so Deutungs- und Analysekompetenz aufzubauen. Andererseits wurde durch den Einsatz visuellen Materials nicht nur die bildliche Darstellung selbst, sondern auch die eigene Reaktion darauf und die Positionierung im gesellschaftlichen Kontext – Herkunft – Sichtbarkeit reflektiert. Dadurch wurde neben Basiswissen zu gesellschaftstheoretischen Fragen auch Urteilsvermögen über die Kontingenz von Selbst- und Fremdbildern eingeübt und Dekonstruktions- und Medienkompetenz aufgebaut.

Dementsprechend wurde die absichtlich gestiftete anfängliche Verwirrung im Laufe des Seminars schrittweise in Erkenntnis verwandelt. Ein methodisch bewusst erzeugtes erstes Ziel der Veranstaltung bestand aber darin, vermeintliche „Selbstverständlichkeiten“ zu erschüttern: Wie geht eigentlich die Zuordnung von Menschen in Gruppen und Gemeinschaften vonstatten? Welche Vorannahmen legen wir dabei zugrunde? Inwiefern sind diese „automatischen“ Annahmen davon abhängig, welchen sozialen und politischen Gruppen wir uns jeweils selbst zuordnen?

Diese Fragen wurden dann in Bezug auf das Seminarthema konkretisiert. Bei einem Mindmapping in der Einführungsstunde hatte sich schon der erste „Aha-Effekt“ eingestellt:

Die scheinbar recht abstrakten Begriffe „Geschlecht“ und „Antisemitismus“ haben mit jedem und jeder etwas zu tun. Dieser Umstand ist angesichts der visuell geleiteten geschlechtlichen Einteilung von Menschen noch recht offensichtlich. Im Unterschied zum Gender sieht man Menschen das Jüdischein allerdings meistens nicht an, was vor dem Hintergrund der gewaltvollen deutschen Geschichte von Jüdinnen und Juden selbst auch durchaus gewollt sein kann. Andererseits zielen bestimmte antisemitische Praktiken wie der

Zwang, im Mittelalter spezielle Hüte oder im Nationalsozialismus den gelben Stern tragen zu müssen, genau darauf, solche Sichtbarkeit herzustellen.

Diese Thematisierung der zentralen Rolle, die das Optische in modernen Gesellschaften einnimmt, war ein roter Faden, der durch den gesamten Seminarverlauf gespannt wurde. Gleichzeitig wurden visuelle Medien gezielt eingesetzt, um diese Rolle wiederum selbst nutzbar zu machen und die Ergebnisse der gemeinsamen Analyse zu demonstrieren.

Das Oszillieren zwischen den Ebenen des Individuellen und des Gesellschaftlichen war der zweite methodische „Faden“ des Seminars, denn die eigene Positionierung in Bezug auf gesellschaftliche Makrostrukturen wurde im Seminar als erkennnisbringendes Medium ernst genommen und bewusst genutzt.

Zunächst ging es jedoch darum, die grundlegenden Kategorien auf gesellschaftstheoretischer Ebene zu klären: Welche Funktion hat die Kategorie „Geschlecht“ für große menschliche Kollektive und wie kreuzen sich deren Parameter mit Eigenschaft, die „dem Jüdischen“ zugeschrieben werden?

Das Bild zeigt übrigens eine sephardische Jüdin um 1877. Es gehört zu den harmloseren kulturellen Darstellungen von Jüdinnen in der Geschichte. Offen pejorativ, das heißt herabsetzende und stereotype beziehungsweise stereotypisierende Darstellungen wurden im Seminar ebenfalls genauestens analysiert. Dazu wurde eingeübt, wie sogenannte prä-ikonografische und ikonografische Bildbeschreibungen vorzunehmen sind, wie also die dem Bild immanente Information vom „mitgebrachten“ Wissen getrennt werden kann.

Diese Methode hat den didaktischen Vorteil, das eigene kulturelle Wissen identifizieren zu können und dabei gleichzeitig die prinzipielle Kontingenz dieses Wissens zu erkennen. Das, was in manchen Kulturen Menschen als „Frauen“ markiert, ist in anderen Kulturen überhaupt nicht oder ganz anders

39

LITERATUR

ZERRBILD ALS STEREOTYP: VISUELLE DARSTELLUNGEN VON JUDEN ZWISCHEN 1850 UND 1900. von Michaela Halbl (2005); Berlin: Metropol.

ANTISEMITISMUS ALS NEGATIVE LEITIDEE DER MODERNE. SOZIALWISSENSCHAFTLICHE THEORIEN IM VERGLEICH.

von Samuel Salzborn (2010); Frankfurt/New York: Campus.

JAHRBUCH 2008.

SCHWERPUNKT ANTISEMITISMUS

von Karin Stögner (2008). Zum Verhältnis von Antisemitismus und Geschlecht im Nationalsozialismus. In: Dokumentationsarchiv des österreichischen Widerstandes (Hg.), Wien/Berlin: LIT Verlag.

GESCHLECHT UND NATION

von Nira Yuval-Davis (2001); Emmendingen: Verlag die brotsuppe.

geschlechtlich kodifiziert. So tragen in einigen Regionen der Welt Menschen, die als „Männer“ identifiziert werden, Rock- oder Kleid-ähnliche Gewänder, während sich lose fallende Mode in westlichen Kulturen eher Frauen vorbehalten ist. Was als „männlich“ oder „weiblich“ gilt, ist also einerseits sehr unterschiedlich und könnte auch ganz anders sein – andererseits stehen diese Zuschreibungen im Zusammenhang mit der Art und Weise, wie sich Kollektive reproduzieren, wer ihnen als zugehörig gilt und wer von ihnen ausgeschlossen wird.

Die extremste Form solcher Exklusion hat das nationalsozialistische Regime mit der massenhaften Vernichtung jüdischer Menschen vollzogen. Am Frauenbild des Nationalsozialismus lässt sich die politische Funktion von Geschlechterrollen und deren Verquickung mit antisemitischen Schemata besonders gut zeigen. In den zwanziger und frühen dreißiger Jahren des 20. Jahrhunderts war beispielsweise das mediale Bild des „Vamps“, also der verführerischen und sexuell bedrohlichen, weil aktiven Frau noch diskursiv vorhanden und wurde etwa in Kinofilmen verbreitet. In der Imago der männermordenden, jüdisch konnotierten femme fatale, wie etwa der Figur der Salome oder der Lulu, flossen misogynie und antisemitische Vorstellungen zusammen. Diese Weiblichkeitsbilder bündelten Fantasien über das Jüdische als von „normalen“ Geschlechterrollen abweichend – maskuline, bedrohliche Frauen sowie „verweiblichte“ Männer – und die Faszination am verdrängten Anderen, Naturhaften und Unkontrollierbaren der bürgerlichen Gesellschaft. Diese Bilder wurden so zwar der „schönen Jüdin“ zugeschrieben, waren aber als Imagination und als Gegenpol zur Funktionalität der Gesellschaft immerhin noch verfügbar. Das NS-Regime eliminierte solche Darstellungen aus der Öffentlichkeit, denn das Idealbild der „arischen“ Frau war fast asexuell und ihre Geschlechtlichkeit im totalitären System rein funktional ausgerichtet: Der Erhalt der „Volksgemeinschaft“ sollte mit lustvoller, devianter Sexualität nicht gefährdet werden¹.

1 Vgl. Stögner 2008.

Nachdem mittels Textarbeit, intensiven Plenumsdiskussionen und Bildanalysen die Grundlagen der Antisemitismus- und Genderforschung erarbeitet wurden, konnte auch das Nachwirken historischer Stereotype in der Gegenwart in den Blick genommen werden – ebenso wie deren Verquickung mit neuen Formen von Diskriminierung aufgrund bestimmter Gruppenzugehörigkeiten.

Ein Dokumentarfilm über das vergangenheitspolitische Engagement der sogenannten Berliner „Stadtteilmütter“ (ES IST AUCH MEINE GESCHICHTE – STADTEILMÜTTER AUF DEN SPUREN DES NATIONALSOZIALISMUS, Julia Oelkers, D 2011) bildete den Brückenschlag ins Heute. Die Protagonistinnen, muslimische Frauen mit Migrationshintergrund, bilden sich nicht nur in Bezug auf die deutsche NS-Vergangenheit und das Judentum fort, sondern vermitteln ihre Kenntnisse auch ehrenamtlich auf Stadtrundgängen. Anhand dieser anschaulichen Fallbeispiele, die gängige stereotype Erwartungen über das Verhalten von Zuwandernden nicht erfüllen, wurden die sozialstrukturellen

Makrokategorien wieder auf die individuelle Ebene zurück- und die Fäden des Seminars abschließend zusammengeführt. Solch anschauliche Anwen-dung der erarbeiteten Analysewerkzeuge wurde in der abschließenden Feedbackrunde besonders positiv hervorgehoben. Auf das eingesetzte Bildmaterial und die Veränderung dessen Wahrnehmung während des Seminars wurde von Seiten der Studierenden selbst immer wieder rekurriert. Die Verbindung von visueller Kompetenzvermittlung und sozialwissenschaftlich-analytischem Lernen kann deshalb als sehr fruchtbar bewertet werden.

Um den Spagat zwischen individueller Erfahrung von gesellschaftlicher Gruppenbildung und ihrer wissenschaftlicher Analyse erfolgreich zu leisten, trug die intensive Arbeitsatmosphäre der Blockveranstaltung gewiss ebenfalls bei. Herzlichen Dank an alle teilnehmenden Studierenden für ihre motivierte Mitarbeit! 🍌

TEXT: DANI KRANZ, Privatdozentin, Fachbereich G – Bildungs- und Sozialwissenschaften

EINE PREKÄRE INTERSEKTION: Geschlecht und Jewishness

Wie werden Geschlecht und Jewishness konstruiert und was für eine Intersektion, oder besser Intersektionen ergeben sich durch die Verquickung dieser beiden aufgeladenen Kategorien? Um diese Frage kreiste das Seminar Geschlecht und Jewishness, dessen Ziel es war, sich diesem Thema mit Beginn der 1920er-Jahre anzunähern und die Veränderungen beider sozialer Konstruktionen im Zeitverlauf zu untersuchen. Gerade die 1920er mit ihren großen gesellschaftlichen Umwälzungen, der massenhaften Emigration von Juden aus Osteuropa nach Westeuropa und in die USA, aber auch das Erstarken des Antisemitismus stellen einen bedeutenden Wendepunkt zu vorherigen Epochen dar. Juden waren zu diesem Zeitpunkt in Westeuropa zum großen Teil in die Gesamtgesellschaft integriert und vor allem in Deutschland häufig assimiliert, während sie in Osteuropa noch immer marginal waren und häufig in Stetin, kleinen, jüdischen Orten, lebten. Die Umbrüche der Zwanzigerjahre stellen nun die existierenden Ordnungen in diversen lokalen Kontexten in Frage; hinzu kam, dass etwa in Deutschland oder in den USA Jüdinnen gemeinsam mit anderen Frauen für ihre Rechte als Frauen eintraten. Aus diesem Grund war der Zeitpunkt besonders geeignet für den Einstieg in das Thema: Was bedeutete es im Deutschland der Weimarer Republik Mann oder Frau und Jude oder Jüdin zu sein? Welche Bedeutung hatte es in derselben Epoche in den USA? Wie sahen Juden sich selbst und wie wurden sie gesehen? Wie definierten sich Männer und Frauen in dieser Zeit, wo gab es Bruchstellen und wo Kontinuitäten? Diesen und weiteren interessanten Fragen wurde im Seminar Gender und Jewishness nachgegangen. Das Thema wie auch die Quellenlage sind in ihrer Komplexität nicht zu unterschätzen. So gibt es in Bezug auf Deutschland selbst zwar Literatur, die sich mit der Weimarer Republik, den Anfängen und auch dem Nationalsozialismus befasst, allerdings gibt es für die Zeit danach keine Quellen über Deutschland auf Deutsch. Literatur und andere Quellen, die sich mit anderen Ländern beschäftigen, gibt es auch meist nur auf den jeweiligen Landessprachen oder in Englisch. Dieses bedeutete für die Studierenden, dass sie sich nicht nur einem komplizierten Thema annäherten sondern dieses auch über fremdsprachliche Literatur tun mussten. Nistdestotrotz stellte sich die Seminargruppe diesen Herausforderungen und hielt Referate zu Themen, die vom Antisemitismus in der Habsburger Monarchie bis hin zu Homosexualität im gegenwärtigen Israel reichten. Diese und weitere spannende Themen hatten die Studierenden sich in Abstimmung mit mir erarbeitet, ihre Referate

40

wurden dazu genutzt sich bestimmte Facetten des Überthemas im Detail anzugucken und eigenend zu diskutieren. So wurde durch die detaillierte Darstellung in den Referaten deutlich, wie stark Geschlecht und Jewishness durch Ort, Zeit und auch die individuellen Positionen der Betroffenen beeinflusst wurden und wie man die daraus resultierenden Intersektionen analysieren kann. Auch in den Hausarbeiten gingen die Studierenden selbst gewählten Themenstellungen nach, die sie im großen Detail und mit viel Engagement verfolgten. So widmete sich eine Hausarbeit dem Thema Staatsangehörigkeit und Ethnie, eine andere verfolgte das Thema Frauenwahlrecht in Deutschland. Aus diesen sehr verschiedenen Themen ist zum einen ersichtlich, wie interessiert die Studierenden an dem Thema sind, auf der anderen Seite wird ebenso ersichtlich, mit welchem Engagement sie eigenen Themen in diesem Bereich nachgehen, die so die einhellige Meinung, gesellschaftlich höchst relevant sind, aber für die bisher der Raum, die Zeit und das Wissen gefehlt hatte. Schon alleine aus diesem Grund wäre es sehr erwünschenswert, dass gemeinsam mit Prof. Dr. Katharina Walgenbach eingeworbene Seminar weiterentwickeln und erneut anzubieten. 🙌

GLEICHSTELLUNGSTEAM WIEDERGEWÄHLT



Dr. Christel Hornstein ist als Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität wiedergewählt worden – ebenso Gabriele Hillebrand-Knopff und Tina Schulz als Stellvertreterinnen. Alle drei Kandidatinnen wurden vom 16-köpfigen Wahlfrauenremium einstimmig für vier Jahre gewählt.

Dr. Christel Hornstein ist diplomierte Sozialwissenschaftlerin. Nach journalistischer Ausbildung und mehrjähriger Berufstätigkeit promovierte sie an der Bergischen Universität und stieg vor elf Jahren in das Gleichstellungsteam ein. Sie war zwei Jahre Sprecherin der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in NRW und ist seit 2001 Vorsitzende der Gleichstellungskommission. Zu den Schwerpunkten ihrer Arbeit gehören neben der Wahrnehmung eines umfassenden Gleichstellungscontrollings die Umsetzung des Genderprofils der Hochschule durch Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nach-

Die Mitglieder des Wahlfrauenremiums und die von ihnen Gewählten (v.l.n.r.): Dr. Susanne Acherberg (Fachbereich Design und Kunst), Sabine Becker (Architektur, Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Sicherheitstechnik), Studentin Melanie Schöppe, Isa Wendler (Universitätsbibliothek), Prof. Dr. Maria Anna Kreienbaum (Bildungs- und Sozialwissenschaftlerin), Tina Schulz, Monika Schiffling (Personalratsvorsitzende der nichtwissenschaftlich Beschäftigten), Prof. Dr. Cornelia Gräsel (School of Education), Dr. Christel Hornstein, Petra Specht (Zentrales Prüfungsamt), Dr. Christine Hummel (Zentrale Studienberatung), Gabriele Hillebrand-Knopff, Prof. Dr. Margareta Heilmann (Fachbereich Mathematik und Naturwissenschaften), Studentin Kathrin Lagalle, Prof. Dr. Maria Behrens (Fachbereich Geistes- und Kulturwissenschaften), Dr. Janine Hauthal (Zentrum für Graduiertenstudien), Dr. Agnes Bryan (Sprachlehrinstitut) und Studentin Miriam Plecker.



Wiedergewählt (v.l.n.r.): Tina Schulz, Dr. Christel Hornstein und Gabriele Hillebrand-Knopff

42

wuchses, Erhöhung des Frauenanteils in Technik und Naturwissenschaften, Ausbau von Gender Studies in Forschung und Lehre und die Attraktivitätssteigerung des Lehrberufs für Männer.

Gabriele Hillebrand-Knopff, von Beruf Buchhändlerin, war zunächst in der Universitätsbibliothek und anschließend im damaligen Audiovisuellen Medienzentrum (AVMZ) tätig, bis sie 1995 zur stellvertretenden Frauenbeauftragten gewählt wurde. Sie war Mitglied im Gründungskonvent der vormaligen Gesamthochschule und Vertrauensleutesprecherin. Seit 1998 ist sie Sprecherin der Kommission „Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung“ der Bundeskonferenz der Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten. In einer Kommission des ver.di-Bundesvorstandes arbeitete sie an einem Modell zur neuen Entgeltordnung im öffentlichen Dienst mit. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Aufwertung und diskriminierungsfreie Bewertung von Frauentätigkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie sowie die Öffentlichkeitsarbeit des Gleichstellungsbüros.

Tina Schulz hat an der Bergischen Universität ein Lehramtsstudium absolviert und war in den vergangenen vier Jahren als studentische Hilfskraft im Gleichstellungsbüro tätig. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit ist der Ausbau des Familienservices an der Hochschule. „Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft ist eine wichtige Querschnittsaufgabe, um die Karrierechancen für potentielle Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben zu verbessern“, sagt Tina Schulz.

LANDESPROGRAMM FÜR GESCHLECHTERGERECHTE HOCHSCHULEN

„WER GESTALTET DAS LEBEN?“ – GENDERFORSCHUNGSFÖRDERUNG 0,9 MID. EURO JÄHRLICH



Wissenschaftsministerin Svenja Schulte hat das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen mit der Sprecherin des Netzwerks FGF NRW, Prof. Dr. Anne Schlüter, auf einer Konferenz mit den Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen in NRW vorgestellt. Das neue Programm (5,4 Millionen Euro jährlich bis 2014) umfasst drei Bausteine: Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten, Nachwuchsförderung und Genderforschung. Gefördert werden Genderforschung, die sich auf die großen gesellschaftlichen Herausforderungen wie Klimawandel, demografische Entwicklung, Gesundheit, Ernährung, Ressourcen- und Energieknappheit oder Mobilität beziehen.

http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschulen_und_forschung/service_fuer_hochschulen/gender_mainstreaming/Landesprogramm/index.php

TEXT: DR. KARIN TONDORF

GIBT ES NOCH ENTGELTDISKRIMINIERUNG?

Ja – das wird zumindest von vielen angenommen. Genaues über das Ausmaß ist jedoch nicht bekannt. Veröffentlicht werden zwar statistische Daten über die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern; sie beträgt ca. 23 %. Doch was bedeutet dies genau? Und wie lässt sich Entgeltdiskriminierung prüfen?

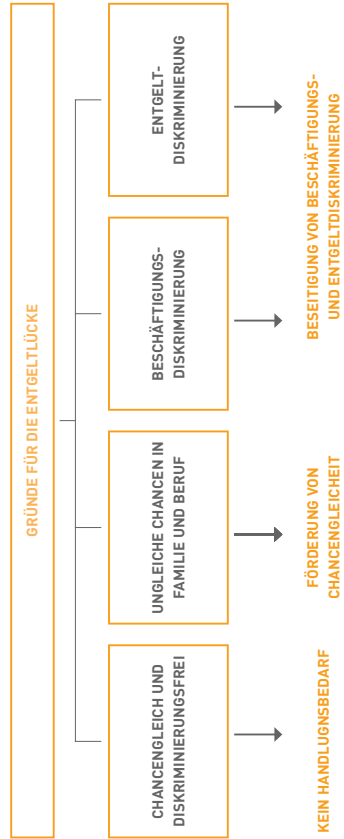
Die Entgeltlücke entsteht durch Unterschiede zwischen Frauen und Männern in drei Bereichen: „Bildung und horizontale Segregation der Berufe“, „familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen“ und „Lohnfindung“ – so das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ). Doch diese Einteilung der Gründe ermöglicht noch keine Einschätzung, welche Anteile an der statistischen Entgeltlücke diskriminierend und daher besonders gravierend sind.

44

1. DIE TRENNUNG DER „SPREU VOM WEIZEN“

Bei der Analyse der Entgeltlücke geht es in erster Linie darum, die „Spreu vom Weizen“ zu trennen, d. h. zwischen diskriminierenden und anderen zulässigen Entgeltdifferenzen zu unterscheiden. Die Gründe für die Entgeltlücke können in vier grobe Kategorien eingeteilt werden, die die unterschiedliche „Qualität“ der Entgeltdifferenzen deutlich machen. Zugleich wird gezeigt, dass den daraus ableitbaren Handlungsstrategien unterschiedliche Bedeutung zukommt (s. Abb. 1).

Abb. 1: Gründe für die Entgeltlücke (eigene Darstellung)



Es kann zwischen vier Ursachenkomplexen und Handlungsstrategien unterschieden werden:

- (1) Entgeltunterschiede, die unter Bedingungen der Chancengleichheit bestehen und frei von Diskriminierung sind. Hier ist kein gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf erkennbar. Ein Beispiel: Eine Lehrerin lässt sich beurlauben, um eine längere Reise antreten zu können. Sie verzichtet damit freiwillig auf Einkommen.
 - (2) Entgeltunterschiede, die Resultat ungleicher Chancen in Familie und Beruf sind. Gemeint sind ungünstigere Startbedingungen beim Zugang zu (Vollzeit-)Stellen, beim Aufstieg, bei Qualifizierungen oder beim Sammeln von Berufserfahrung. Ein Beispiel: Eine Hochschulsekretärin wählt Teilzeitarbeit, weil sie nur so die Kinderbetreuung gewährleisten kann. Sie nimmt notgedrungen eine geringere Vergütung in Kauf. Eine Diskriminierung liegt in diesem Falle nicht vor. Dennoch besteht Handlungsbedarf, um die Berufs- und Einkommenschancen von Frauen zu verbessern, etwa durch bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
 - (3) Entgeltunterschiede, die Resultat einer Beschäftigungsdiskriminierung sind. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung bei der Einstellung, beim beruflichen Aufstieg sowie beim Zugang zu allen Formen der beruflichen Bildung und zur praktischen Berufserfahrung verboten (§ 2, Abs. 1 AGG). Handlungsbedarf besteht hier in der Prüfung und Beseitigung von Beschäftigungsdiskriminierung. Angesprochen sind insbesondere Personalverantwortliche, aber auch Betriebs- und Personalräte.
 - (4) Entgeltunterschiede, die Resultat einer Entgeltdiskriminierung sind. Eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung ist dann in Betrieb und Verwaltung vorzufinden, wenn z. B. einer Frau für die gleiche Arbeit weniger Grundentgelt gezahlt wird als einem Mann. Verantwortlich für das geringere Entgelt ist nicht die mangelnde Verhandlungskompetenz einer Frau, sondern die mangelnde Gleichbehandlung durch den Arbeitgeber! Eine mittelbare Entgeltdiskriminierung kann beispielsweise vorliegen, wenn bei der Arbeitsbewertung wesentliche Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten nicht berücksichtigt werden (z. B. psycho-soziale Anforderungen bei Dienstleistungsarbeit) und diese dadurch unterbewertet und -bezahlt wird. Handlungsbedarf besteht auch hier in der Prüfung beider Formen von Entgeltdiskriminierung.
- Diskriminierungsfreie Entlohnung ist nach geltendem Recht „Pflicht“, nicht „Kür“. Entgeltdiskriminierung lässt sich nicht gesamtwirtschaftlich ermitteln. Denn es sind hierzu detaillierte Informationen über Arbeit und Entgelt von Frauen und Männern erforderlich, die weder dem Statistischen Bundesamt vorliegen noch von Logib-D (Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland), dem von der Bundesregierung empfohlenen Testinstrument, genutzt werden. Zur Analyse von Diskriminierung beim Entgelt sollte deshalb das Instrumentarium eg-check.de genutzt werden.

2. DAS INSTRUMENTARIUM EG-CHECK.DE

eg-check.de versteht sich als „Werkzeugkasten“, der unterschiedliche Instrumente zur Prüfung von Entgeltgleichheit enthält. Im Unterschied zu Logib-D orientiert sich eg-check.de an folgenden Grundsätzen:

1. Die Prüfung knüpft am geltenden Recht an, denn die Ergebnisse der Prüfung sollen rechtlich zuverlässig sein.
2. Die Prüfung setzt an der Arbeit (Tätigkeit, Stelle) an, denn das zu überprüfende Prinzip lautet „Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“.
3. Jeder Entgeltbestandteil wird gesondert geprüft, denn jeder Entgeltbestandteil folgt einer eigenen Begründungs- und Berechnungslogik, die diskriminierend sein kann.
4. Es wird unmittelbare und mittelbare Diskriminierung geprüft. Daher prüft eg-check.de auch entgeltrelevante Tarifverträge und Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen.
5. Die Prüfung bezieht sich ausschließlich auf Entgeltdiskriminierung. Beschäftigungsdiskriminierung wird nicht untersucht, muss aber dennoch weiter verfolgt werden, jedoch mit anderen Instrumenten.
6. Die Prüfung setzt nicht an der betrieblichen oder dienststellenbezogenen Entgeltlücke an, denn diese eignet sich nicht als Ausgangspunkt für die Analyse von Diskriminierung.

Mit eg-check.de können fünf Entgeltbestandteile analysiert werden: das anforderungsbezogene Grundentgelt, Stufensteigerungen beim Grundentgelt, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung und Erschwerniszuschläge. Für jeden Entgeltbestandteil gibt es in dem „Werkzeugkasten“ drei Arten von Instrumenten: Statistiken, Regelungs-Checks und Paarvergleiche (vgl. Abbildung 2).

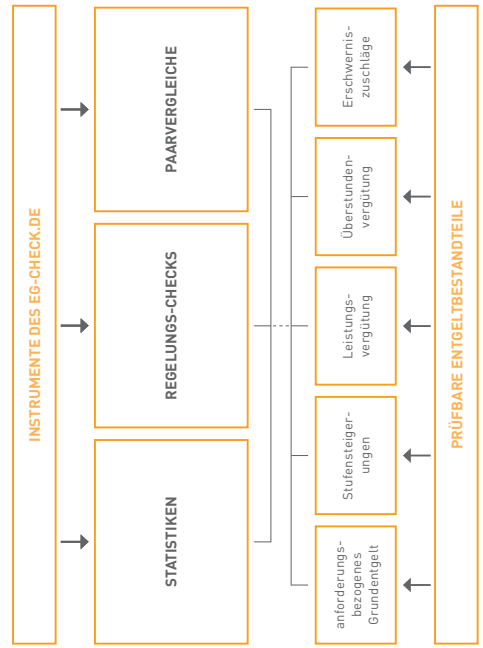


Abb. 2: Instrumente des eg-check.de und prüfbare Entgeltbestandteile

DR. KARIN TONDORF: GIBT ES NOCH ENTELTDISKRIMINIERUNG?

3. BEISPIELHAFT ANWENDUNG

Eine betriebliche „Statistik zum Grundentgelt“ kann werden müsste. Die Statistik zeigt aber auch, dass die Tätigkeit der „Küchenleitung“ schlechter eingruppiert ist als die der „Werkstattleitung“. Hat die Küchenleitung den Verdacht, dass ihre Tätigkeit unterbewertet ist, kann dies mit einem Paarvergleich aus eg-check.de festgestellt werden, ob die beiden Tätigkeiten gleichwertig sind.

TÄTIGKEIT	STELLENINHABER/IN NR		ENTGELDRUPPE BETRAG € (GRUNDSTUFE) NACH (TARIF) REGELUNG	TATSÄCHLICH GEZAHLTES GRUNDENTGELT		DIFFERENZ ZWISCHEN TATSÄCHLICH GEZAHLTEM UND REGELTEM GRUNDENTGELD +/- IN €	
	m	w		m	w	m	w
Kaufm. Assistenz		012	EG 5: 2.600		2.600		
Kaufm. Assistenz	013		EG 5: 2.600	2.800		+200	
Leitung Küche		095	EG 8: 3.750		3.750		
Leitung Werkstatt	096		EG 9: 3.900	3.900			

Abb. 3: Beispiel aus einer Statistik zum Grundentgelt (eg-check.de)

Mit dem Instrument „Regelungs-Check zum Grundentgelt“ kann überprüft werden, inwieweit die tarifliche oder betriebliche Arbeitsbewertung und Eingruppierung den rechtlichen Anforderungen entspricht. Werden z. B. Kriterien berücksichtigt, die das „Wesen“ der Tätigkeiten von Frauen und Männern abbilden? Der EuGH fordert im Fall Rummler, dass das Bewertungssystem eine „gerechte Berücksichtigung aller Kriterien ermöglichen“ muss. Hinweise auf „wesentliche“ Kriterien geben geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren wie ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz/Baltsch), an dem sich auch eg-check.de bei dem nachfolgend skizzierten Paarvergleich orientiert.

Mit dem Instrument „Paarvergleich zur Prüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten“ könnte geprüft werden, inwieweit wissenschaftliche Lehrtätigkeiten an einer Grundschule (Primarstufe) und an einem Gymnasium (Sekundarstufe 2) in einem Bundesland gleichwertig sind. Mittels eines Arbeitsplatzinterviews wären die Aufgaben der jeweiligen Tätigkeiten zu klären und daraus die wesentlichen Anforderungen abzuleiten und mittels eines Punktesystems zu bewerten. Die erforderliche Transparenz wird über nachvollziehbare Definitionen der Merkmale und ihrer Ausprägungsstufen erreicht. Abb. 2 zeigt die Haupt- und Unterkriterien, mit denen die Gleichwertigkeit von Lehrtätigkeiten festgestellt wird.

ANFORDERUNGEN/BELASTUNGEN	GRUNDSCHULLEHRER/IN (PRIMARSTUFE) w	GYMNASIALLEHRER/IN (SEKUNDARSTUFE 2) m
1. AN WISSEN UND KÖNNEN 1.1 Kenntnisse und Fertigkeiten 1.2 Planen und Organisieren 1.3 Autonomie bei der Arbeit 1.4 unfreiwillige, nicht vermeidbare Arbeitsunterbrechungen 1.5 Autarkie und Konzentration		
2. AN PSYCHOSOZIALE KOMPETENZEN 2.1 Mündliche Kommunikation 2.2 Zusammenarbeit 2.3 Einfühlungsvermögen 2.4 Überzeugungsvermögen 2.5 Psychosoziale Belastungen		
3. AN VERANTWORTUNG 3.1 für die Arbeitsergebnisse anderer 3.2 für das Lernen anderer 3.3 für die Entwicklung und das Wohlergehen anderer 3.4 Finanzielle Verantwortung 3.5 Umweltbezogene Verantwortung		
4. PSYCHISCHE ANFORDERUNGEN 4.1 Bewegungspräzision 4.2 Körperkraft 4.3 Belastende Arbeitsbedingungen 4.4 Belastende Umgebungsbedingungen		
SUMME DER PUNKTWERTE, UNGEWICHTET		

Abb. 4: Übersicht über die Kriterien zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (Paarvergleich)

49

AUSBLICK

Vier Punkte zum Schluss:

1. Inwieweit die Diskriminierungsverbote des AGG in Betrieben und Verwaltungen eingehalten werden, ist nicht bekannt. Eine verbindliche Prüfung der Entlohnung durch Tarifparteien und einzelne Arbeitgeber tut not. Hierfür müsste der Staat einen gesetzlichen Rahmen schaffen.
2. Solange es keine gesetzliche Verpflichtung zur Prüfung von Entgeltgleichheit gibt, werden die Prüfinitiativen im Wesentlichen von einzelnen Beschäftigten, Betriebs- und Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten und Gewerkschafter/innen angestoßen werden müssen. Gemeinsame Initiativen mit dem Arbeitgeber wären der Königsweg.
3. Mehr Transparenz über die tatsächliche Entlohnungspraxis ist die Grundvoraussetzung für die Beseitigung von Diskriminierung. Über das eigene Entgelt darf und soll gesprochen werden. Vertragsklauseln zur Verschwiegenheit sind rechtlich nicht zulässig.
4. Welche Rechte Frauen bei der Bezahlung haben, muss sich noch stärker verbreiten. Zu oft ist zu hören, die Frauen seien selbst Schuld an der geringeren Bezahlung. Hierin offenbart sich nicht nur Unkenntnis über die Rechtsansprüche von Frauen, hier schlägt auch die ökonomische Logik durch. Denn es geht beim Entgelt nicht um Verhandlungspoker auf freien Märkten, sondern um Einhaltung von erkämpften Grundrechten von Frauen.

Weitere Informationen zum Thema:
<http://www.karin-tondorf.de/>
<http://www.eg-check.de/>

PROJEKT „MIT SCHIRM, CHARME UND METHODE – ARBEITSPLATZ HOCHSCHULBÜRO“



Inspiziert von dem Ausstellungsprojekt „Die Sonstigen“ der Goethe-Universität Frankfurt fand sich 2011 eine Arbeitsgruppe von Hochschulsekretärinnen der Leibniz Universität Hannover zusammen, um eine Ausstellung zum Arbeitsalltag von Hochschulsekretärinnen zu erarbeiten. In Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro wurde die Ausstellung innerhalb eines einjährigen Arbeitsprozesses sowohl inhaltlich als auch organisatorisch vorbereitet. Die Ausstellung trägt den Titel „Mit Schirm, Charme und Methode – Arbeitsplatz Hochschulbüro“. Sie ist als Wanderausstellung mit 15 Roll-up-Bannern konzipiert, die zunächst an verschiedenen Orten innerhalb der Leibniz-Universität Hannover gezeigt wird. Anfragen von anderen Universitäten und Hochschulen bestehen bereits.

Die Ausstellung umfasst die vier Themenfelder:

1. Arbeitsinhalte und Anforderungen
2. Geschichte und Entwicklung
3. Wertschätzung und Bezahlung
4. Perspektiven und Visionen.

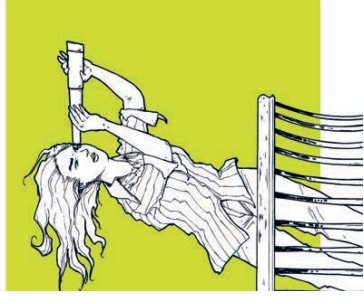
FEIERLICHE AUSSTELLUNGSERÖFFNUNG

Am 26. Januar 2012 wurde die Ausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode – Arbeitsplatz Hochschulbüro“ mit rund 170 Gästen feierlich eröffnet. Die Eröffnung fand im Foyer der Wissenschaftlichen Fakultät statt, das auch die erste Station der Wanderausstellung ist und wurde von Helga Gotzmann, der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Leibniz Universität Hannover, moderiert. Frau Prof. Gabriele Diewald, Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung und Prof. Andreas Wägener, Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, sprachen Grußworte. Gabriele Hillebrand-Knopf, Bundessprecherin der Kommission „Frauenförderung MTV“ der Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten, hielt ein Impulsreferat mit dem Titel „Nur Tipps oder doch Büromanagerin?“.

Die Ausstellung befindet sich jetzt in der Wanderphase innerhalb der Leibniz Universität. Sie stand im Foyer der Landschaftsarchitekten in der Herrenhäuser Straße und anschließend im Lichthof des Welfenschlosses.

Für Rückfragen stehen Swantje Ludwig vom Gleichstellungsbüro und Ute Szameitat, Initiatorin und Sekretärin am Institut für Geld und Internationale Finanzwirtschaft, zur Verfügung.

51



Als Einführung in das Thema dient die folgende Linkliste mit interessanten Informationen rund um die Situation von Hochschulsekretärinnen in Deutschland.

- www.bukof.de/index.php/TechnikundVerwaltung.html
- [duz Magazin 02/2012: „Armut im Vorzimmer“](http://www.bukof.de/tl_files/Kommissionen/Techn_Verv/Arbeitsplatz%20Hochschule.pdf)
- http://www.sekretarianet.tu-darmstadt.de/ueber_uns_sek/wir_ueber_uns_sek.de.jsp
- http://www.bukof.de/tl_files/Kommissionen/Techn_Verv/Arbeitsplatz%20Hochschule.pdf
- <http://blogs.uni-kassel.de/office-net/>
- www.s-a-n.uni-bremen.de/san/index.php
- www.uni-muenster.de/Hosen/
- [www.uni-trier.de/index.php?id=38038](https://initiative-hochschulsekretarinnen.uni-hohenheim.de/81253.html)
- <https://initiative-hochschulsekretarinnen.uni-hohenheim.de/81253.html>
- www.komfor.uni-wuppertal.de/index.php?id=754
- www.antidiskriminierungsstelle.de
- www.Landesfrauenrat-nds.de/
- www.boeckler.de/pdf/wsi_text_entgeltgleichheit_ziegler.pdf
- www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/3-Erwerbseinkommen-von-frauen-und-maennern/3-7-ergebnisse-im-ueberblick.html

EQUAL PAY DAY 2012

52

equal pay, day,-

Am Freitag, 23. März 2012, endete für Frauen das Arbeitsjahr 2011 – zumindest was das Gehalt betrifft. Denn um den gleichen Jahresverdienst wie Männer im Jahr 2011 zu erzielen, müssen Frauen in Deutschland durchschnittlich fast 3 Monate länger arbeiten. Auf diesen Umstand will der Equal Pay Day aufmerksam machen, den die Gleichstellungstelle der Stadt Wuppertal zusammen mit dem Netzwerk Wuppertaler Gleichstellungsbeauftragter – dem das Gleichstellungsbüro der Bergischen Universität angehört – in diesem Jahr in der Pauluskirche, Campus Haspel, organisiert hat.

Die Veranstaltung wurde durch den Oberbürgermeister Peter Jung, den Dekan des FB B, Prof. Dr. Michael Fallgatter und die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt, Roswitha Bocklage, eröffnet.

Alle Informationen und Beiträge finden Sie im Netz unter:

http://www.wuppertal.de/rathaus-buerger-service/verwaltung/gleichstellung_fraumann/10237010000398948.php

PROREKTORIN PROF. PETRA WINZER UND PROF. PER JENSEN ZU GAST IN TOKIO



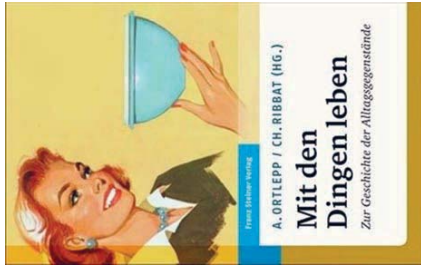
Erfolgreiche Kooperation (v.l.n.r.): Prof. Dr. Masako Ishii-Kuntz, Institut für Soziologie und Familienstudien an der Ochanomizu University, Prof. Dr. Keiko Takano, Prorektorin für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Ochanomizu University, Prof. Jensen, Prof. Dr. Sawako Hanyu, Rektorin der Ochanomizu University, Prof. Dr.-Ing. Petra Winzer und Prof. Dr. Tetsuya Kawamura, Prorektor für Transfer und Internationales an der Ochanomizu University.

Prof. Dr.-Ing. Petra Winzer, Prorektorin für Transfer und Internationales an der Bergischen Universität, und Chemiker Prof. Per Jensen, Ph.D., waren zu Gast an der Ochanomizu University in Tokio, Japan. Die Ochanomizu University – eine der beiden staatlichen Frauenuniversitäten in Japan – ist seit 2001 Partneruniversität der Bergischen Universität. Prof. Petra Winzer und Prof. Jensen trafen sich mit der Präsidentin der Ochanomizu University, Prof. Dr. Sawako Hanyu sowie Vertretern der Hochschulleitung. Gemeinsam diskutierten sie u. a. über einen intensiveren Austausch von Doktorandinnen sowie Möglichkeiten, männliche Studentinnen der Bergischen Universität für ein Austauschsemester und Promotionsstudium an die Ochanomizu University zu schicken.

Die Vertreterinnen und Vertreter beider Hochschulen sprachen auch über Möglichkeiten, ihre bisher sehr erfolgreich verlaufende Kooperation weiter auszubauen – zum Beispiel durch eine engere Zusammenarbeit in den Lebens-, Wirtschafts- und Gesundheitswissenschaften.

Auf Initiative von Prof. Jensen studieren in jedem Wintersemester Austauschstudentinnen aus Japan u. a. Chemie, Physik und Computer Simulation in Science in Wuppertal. Der Besuch der japanischen Studentinnen findet im Rahmen einer Internationalisierungs-Maßnahme der Ochanomizu University statt, die Finanzierung der Aufenthalte erfolgt durch die Japan Society for the Promotion of Science.

BUCHVORSTELLUNG „EMANZIPATION DURCH TUPPERWARE?“



Tupperdosen, Jeans oder CDs gehören so zum Leben, dass man sie kaum noch als etwas Besonderes wahrnimmt. Axt, Korsett und Nähmaschine, was ver-raten Alltagsdinge über eine Gesellschaft? Welchen Stellenwert haben sie für ihre Geschichte? In methodisch wie theoretisch innovativer Weise zeigen die Beiträge, wie nationale Identität, aber auch Geschlechterrollen und Ethnizität entscheidend von Dingen des täglichen Lebens geprägt werden. Alltagsobjekte gewinnen so eine Schlüssel-funktion in der Kulturgeschichte.

In dem Buch *Mit den Dingen leben* haben sich Wissenschaftler/innen mit dem Alltag auseinandergesetzt. So erfährt man etwa, warum in den Haushalten die Nähmaschine plötzlich in Möbeln versteckt wurde. Umstritten war die Alltagskultur, die einst mit der Einführung der Tupperware einherging. Kritische Stimmen vermuteten dahinter Bestrebungen, die Frau zum Hausmütterchen zu degradieren. Dass in der Plastikdose durchaus emanzipatorisches Potential steckt, zeigt Lynn Spigel in ihrer Untersuchung.

Anke Ortlepp, Christoph Ribbat: *Mit den Dingen leben*, Franz-Steiner-Verlag, 24,60 Euro

PROGRAMM: www.geschichte-gestalten.de

GESCHICHTE GESTALTEN Forschen – Entdecken – Vermitteln

STADTSPAZIERGÄNGE UND MEHR ...

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

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

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

BUWBewegt ERÖFFNUNG AM 4. MAI 2012



Von links nach rechts: Gaby Maass (Gesunde Hochschule), Gabriele Hillebrand-Knopff (Gleichstellungsbüro), Dr. Christel Hornstein (Gleichstellungsbüro), Dr. Roland Kischkel (Kanzler), Tina Schulz (Gleichstellungsbüro) Karin Bührmann (Hochschulsport)

Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Karriere und Familie ist eine wichtige Querschnittsaufgabe an der BUW. Sie wird durch ein breites Portfolio von strukturellen Maßnahmen und Serviceangeboten realisiert, die sich an einem generationenübergreifenden Ansatz orientieren.

Mit der Eröffnung neuer Räumlichkeiten erweitert sich auch das Angebot dazu. Gemeinsam mit dem Arbeitskreis Gesunde Hochschule bieten das Gleich-stellungsbüro und der Hochschulsport unter dem Namen BUWBewegt ein ganzheitliches Programm zum Bewegungs- und Gesundheitsmanagement für Hochschulangehörige und deren Familien an.

Die neu eingerichtete Geschäftsstelle Gesunde Hochschule startet mit umfangreichen Gesundheitsmaßnahmen, das Familienbüro wird ab sofort sein Beratungsangebot dort durchführen, die Sprechstunde für Studierende mit Kind wird in den Räumen in K.12.30 stattfinden und auch die Kinderfreizeiten in den Schulferien haben damit zusätzliche Räumlichkeiten zur Nutzung.

BUWBewegt!
Angebote, Aktionen, Beratung
für Gesundheit und Familie

55

DAS SERVICEBÜRO STELLT SICH VOR ...

beraten, verknüpfen, lösen.

... dies beschreibt unsere Aufgabe ziemlich genau. So facettenreich wie die Bergische Universität ist, so vielfältig sind auch die Anforderungen, die an Beschäftigte oder Studierende gestellt werden, der Familie und dem Beruf bzw. dem Studium gleichermaßen gerecht werden zu können. Das Ziel des Servicebüros familie@buw ist es, diese Vereinbarkeit gezielt zu fördern, indem wir zum Themenbereich Kinderbetreuung mit telefonischem und persönlichem Rat zur Seite stehen. Im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung lässt sich das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium“ jedoch nicht auf die Betreuung kleinerer Kinder beschränken. Die Pflege älterer Familienangehöriger und die damit einhergehenden Problemstellungen fallen ebenfalls in den Aufgabenbereich des Servicebüros

WIR BERATEN ...

... zu verschiedenen Themen der Kinderbetreuung für Kinder bis 6 Jahre, sowie zum Thema Pflege – telefonisch und persönlich.

WIR VERKNÜPFEN ...

... möglichst passgenau Nachfrage und Angebot von Kinderbetreuungsplätzen, ambulanten Pflegediensten etc. und stellen den Kontakt zu den relevanten Anbietern her. Wir verknüpfen Ratsuchende mit Fachleuten aus der Region.

WIR LÖSEN ...

... mit Ihnen gemeinsam die Herausforderungen, die die Vereinbarung von Familie und Beruf bzw. Studium mit sich bringen. Individuell, persönlich und diskret.
Unsere Homepage mit den Servicezeiten finden Sie unter: <http://buw.servicebuero-familie.de/>
Außerhalb unserer Servicezeiten erreichen Sie uns per E-Mail unter:
buw@servicebuero-familie.de

57



PFLEGEBEDÜRFTIGE ANGEHÖRIGE – BERATEN UND VERMITTELN

Pflegende Angehörige oder solche, die sich mit dem Thema zukünftig beschäftigen müssen, erhalten bei uns eine grundlegende Erstberatung. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen Sie bei allen Fragen rund um das Thema „Pflegebedürftige Angehörige“ und stehen Ihnen als erste universitäre Anlaufstelle zur Verfügung. Wir zeigen Ihnen in diesem Rahmen Angebote und Möglichkeiten auf, Pflege und Beruf leichter zu vereinbaren. Das Servicebüro vermittelt Sie anschließend an kompetente Ansprechpartner zum Thema Pflege und fungiert als Bindeglied zwischen der Bergischen Universität und pflegenden Institutionen, den öffentlichen Stellen sowie den spezialisierten Beratern in der Region.

Jeder Fall ist individuell –

Wir freuen uns auf Ihren Anruf!

Kontakt

Telefonische Beratung

Tel.: 0202.299 868 1 439

E-Mail: buw@servicebuero-familie.de

STILL- UND WICKELRAUM UND BERATUNG ZU STUDIEREN MIT KIND

Die Still- und Wickelräume des Campus Griffenberg befinden sich in den Gebäuden I 13.86 und U 08.01, sowie auf der ASTA-Ebene in Gebäude ME. Ein Wickelraum, für den man keinen Schlüssel benötigt, befindet sich in K-11.42. Am Campus Haspel findet Beratung zu Studieren mit Kind am 29. Juni und 28. September 2012 in Raum HB.011.14. Zusätzlich besteht seit Kurzem die Möglichkeit, in Raum HB.00.18 (bei Frau Wurm) zu stillen. Die Wintersemestertermine werden auf der Homepage bekannt gegeben.

KINDERFREIZEITEN 2012

KINDERFREIZEITEN IN DER UNI Dieses Jahr finden an der BUW wieder Kinderfreizeiten mit Spiel, Sport und Bewegung während der Sommer- und Herbstferien statt. Dieses Angebot richtet sich an schulpflichtige Kinder (im Alter von 6 bis 12 Jahren) von Mitarbeitenden und Studierenden der Universität Wuppertal. Die Kinder werden von Studierenden betreut. In 2012 möchten wir bei Anmeldung von mindestens 6 Kindern folgende Betreuungszeiten anbieten:



SOMMERFERIEN 2012

09.- 13.07.12 ^{1),2)}
16.- 20.07.12 ^{1),2)}
13.- 17.08.12 ^{3),4)}

Kanufreizeit*
Kanufreizeit*
Spiel & Sport

- 1) Betreuung 8.00 Uhr bis 13.00 Uhr: EUR 40,- I Frühstück inkl.;
 - 2) Betreuung 8.00 Uhr bis 16.15 Uhr: EUR 75,- I Frühstück und Mittagessen inkl.
 - 3) Betreuung 8.00 Uhr bis 12.15 Uhr: EUR 35,- I Frühstück inkl.;
 - 4) Betreuung 8.00 Uhr bis 16.15 Uhr: EUR 70,- I Frühstück und Mittagessen inkl.
- *Bronzeschwimmabzeichen erforderlich!

Wenn Sie in unseren Email-Verteiler aufgenommen werden möchten, schicken Sie bitte eine Email an: gleichstellung@uni-wuppertal.de

Die Anmeldefristen werden rechtzeitig in den Hausmitteilungen veröffentlicht. Darüber hinaus können interessierte Eltern persönlich per Email informiert werden.

HERBST 2012

08.- 12.10.12 ^{3),4)}
15.- 19.10.12 ^{3),4)}

Sport rund um die Uni

- 3) Betreuung 8.00 Uhr bis 12.15 Uhr: EUR 35,- I Frühstück inkl.;
- 4) Betreuung 8.00 Uhr bis 16.15 Uhr: EUR 70,- I Frühstück und Mittagessen inkl.

Mit Dank an die FotografInnen dieser Ausgabe:

<i>Gabriele Hillebrand</i>	<i>Titelbild, Seite 58, 59</i>
<i>Jörg Lange</i>	<i>Seite 11</i>
<i>Sandra Köthemann</i>	<i>Seite 21</i>
<i>Luiza Budner</i>	<i>Seite 22</i>
<i>Sebastian Jarych</i>	<i>Seite 27</i>
<i>Maren Wagner</i>	<i>Seite 41, 42</i>
<i>Meike Wirsal</i>	<i>Seite 43</i>

DAS NÄCHSTE *magazIn* ERSCHEINT ZU BEGINN DES WINTERSEMESTERS 2012/2013



*Ausgezeichnet mit dem TDC 56 –
Award for Typographic Excellence:
Die Sommersemester-Ausgabe 2009*

