

WS15/16  
HALBJÄHRLICHES MAGAZIN DER GLEICHSTELLUNGS-  
BEAUFTRAGTEN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL

10

Portrait: M.A. Maria Gierth –  
Das Leben ist eine  
Matroschka-Puppe

28

Professorinnen gesucht!?! –  
Ideen zur Verbesserung des  
Berufungsmanagements an  
Hochschulen

54

Väterzeit – Christian Nölle  
mit seinem einjährigen  
Sohn

# magazIn



**IMPRESSUM**  
**WINTERSEMESTER 2015/2016**

**REDAKTION**  
Dr. Christel Hornstein  
Gabriele Hillebrand-Knopff  
**VERANTWORTLICH I.S.D.P.**  
Gabriele Hillebrand-Knopff

**ANSCHRIFT**  
Bergische Universität Wuppertal  
Die Gleichstellungsbeauftragte  
Gaußstraße 20  
42097 Wuppertal

**KONTAKT**  
Telefon 0202 439 23 08  
Fax 0202 439 33 17  
www.gleichstellung.uni-wuppertal.de  
gleichstellung@uni-wuppertal.de

**GESTALTUNG**  
Sophie Charlott Ebert  
**DRUCK**  
Druckerei Hans Hitzegrad  
GmbH & Co. KG  
**AUFLAGE 2.000**

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

## EDITORIAL

# 03

LIEBE LESERINNEN UND LESER!

„Das Leben ist eine Matroschka-Puppe“ lautet der Titel eines Beitrags in unserem magazin, den wir für unser Titelbild gewählt haben.

Was diese traditionelle bunte russische Holzpuppe mit unserer Alma Mater zu tun hat, erfahren Sie in dieser Ausgabe, die wieder viele Facetten aus Wissenschaft und Verwaltung in den unterschiedlichen Beiträgen bereithält. Tragen wir alle Artikel zusammen, entsteht eine weibliche Figur, die einer Matroschka ähnelt.

**Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.**

## magazin

### 03 EDITORIAL

### 04 PORTRAIT

#### 04 UNIV.-PROF. ANNETTE HILLEBRANDT

*Die Chance des weißen Blatts Papier – Architektur ist ein weites Feld ...*

#### 10 M.A. MARIA GIERTH

*Das Leben ist eine Matroschka-Puppe*

#### 12 DIPL.-CHEM. SASKIA SPRINGMANN

*Am Ende wird alles gut. Wenn es nicht gut wird, ist es noch nicht das Ende.*

### 16 WORK-LIFE-BALANCE AUF JAPANISCH

*Bericht eines zweimonatigen Forschungsaufenthalts in Tokio*

### 22 18 TAGE IN JAPAN

### 24 GLEICHSTELLUNGSPREIS VERLIEHEN

### 28 PROFESSORINNEN GESUCHT!?

*Ideen zur Verbesserung des Berufsmanagements an Hochschulen*

### 34 EQUAL PAY DAY

### 35 AUSSTELLUNG „LANGE SCHATTEN UNSERER MÜTTER“

### 36 USE IT SMARTLY – INFORMATIONS- UND KOMMUNIKATIONSTECHNOLOGIEN INTELLIGENT UND STROMSPAREND NUTZEN

*Ein EU-Projekt der Bergischen Universität macht Schule*

### 38 SOMMERUNI – JUNGE FRAUEN IN NATURWISSENSCHAFT UND TECHNIK

### 40 „GIRLS FORSCHEN“

*Einfach mal so programmieren?*

### 44 3. JUGENDHILFETAG WUPPERTAL AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

### 50 WAS ÄNDERT SICH MIT DEM ELTERNGELDPLUS?

*Neuer Elterngeldrechner, Partnerschaftsbonus und flexiblere Elternzeit*

### 52 DIE „UNENDLICHE GESCHICHTE“

### 53 20 JAHRE UND (K)EIN BISSCHEN LEISER ...

### 54 VÄTERZEIT

*Christian Nölle mit seinem einjährigen Sohn*

### 56 FAMILIENBÜRO – STILL- UND WICKELRÄUME – ELTERN-KIND-LERNRAUM

### 57 REGELMÄSSIGE ELTERN-KIND-TREFFEN

### 58 NEUAUFLAGE DES BERATUNGSFÜHRERS „STUDIERN UND ARBEITEN MIT KIND“

### 59 KINDERFREIZEITEN 2016

## DIE CHANCE DES WEISSEN BLATTS PAPIER

*Architektur ist ein weites Feld...*

Das weiße Blatt Papier: Ein Auftrag, aber auch eine Chance. Hier ist der Auftrag sehr frei formuliert: ich darf bis zu 4 Seiten mit Text und Bildern füllen, mit dem, was mir wichtig ist, was ich mitteilen möchte. Je freier der Auftrag, desto weißer das Papier, scheint mir. Ich bin froh, Architektin zu sein, keine freie Künstlerin oder Schriftstellerin.

# 04

In der Architektur sind die Aufträge meist klarer formuliert, es gibt mancherlei Rahmenbedingungen zu berücksichtigen und so es ist auch eine Frage des Umgangs mit Parametern, um zur schönen Baukunst, der Architektur, zu gelangen, nicht nur eine Frage von Kreativität. Die Vorstellung davon, die Leere des weißen Blattes allein mit einer Idee, einer schnellen Eingebung, füllen zu können, erscheint mir zunehmend suspekt: Gibt es doch schon genug Bauwerke, deren mediale Präsenz allein auf die marktschreierische Wirkung einer ersten Idee zurückzuführen ist. Solche Bauwerke scheinen mir mittlerweile kaum besser als die überwältigende Mehrheit aller Gebäude, die offenbar jede Idee vermischen lassen – sei es drum, weil ihre Verfasser keine hatten oder sie lediglich Ideen anderer oder ihrer selbst kopierten und die eigentliche Chance hinter ihren Aufträgen gar nicht wahrnahmen. Denn jedes weiße Blatt ist eine einmalige Chance, sein Bestes zu geben und die Architektur hat das nicht nur verdient, sie hat es auch bitter nötig. Zu sehr ist sie schon in Verruf gekommen durch Kollegen (ja, in erster Linie Männer, denn bis vor nicht allzu langer Zeit war Architekt ja ein Männerberuf), die Kostenüberschreitungen produziert haben und denen man nachsagen konnte, dass sie sich im Bauwerk lediglich selbst verwirklichen wollten. Architekten, die nicht zuhörten, wenn die Bauherrenschaft formulierte, was sie braucht und wie sie leben möchte oder auch erst gar nicht danach gefragt haben. Zuhören ist entscheidend, um dann auf dem weißen Blatt Papier eine architektonische Umsetzung dieser verbal formulierten Wünsche und Ziele maßgeschneidert auf die Bauherrenschaft versuchen

zu können. Allerdings bin ich gegenüber meiner Bauherrenschaft immer gut damit gefahren, ihre Wünsche nur verbal in Empfang zu nehmen; Handreichungen von Bildern aus mehr oder weniger guten Zeitschriften oder Internetauftritten habe ich zurückgewiesen. Die Übersetzung der Wünsche in bildhafte Form, das Material im Licht, die Wege-, Licht-, und Ausblickführung sollte aus meinem Vorstellung- und Erfahrungsschatz geboren werden. Die Aufforderung, ein Plagiat anzufertigen, eventuell gar als Puzzle aus Einzelteilen von Bildern habe ich immer als Respektlosigkeit gegenüber Kreativität und Kenntnis empfunden. Solche Aufträge habe ich abgelehnt. Diese weißen Blätter waren gar keine, es hatte schon vorher jemand irgendetwas darauf gekritzelt, also waren sie auch keine Chance, mein Bestes zu geben. Ein Bauherr, der verlangt, dass seine Bildfetzen in Gebäude umgesetzt werden, wird nur Zweitbestes bekommen; recht so, er ist kein Bauherr, er ist ein „Kunde“, der lediglich eine Dienstleistung erwartet. Als Architekt jedoch schuldet man ein Werk und ist daher auf einen vertrauensvollen Bauherren angewiesen.



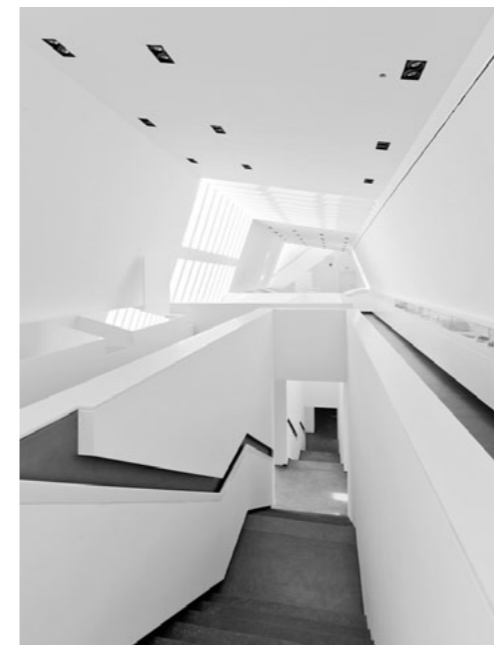
Univ.-Prof. Annette Hillebrandt

Wie also gewinnt man als Architekt das Vertrauen und wie gelingt es, sich nicht zum Dienstleister, sondern zum Partner auf Augenhöhe zu machen? Man muss vieles nachvollziehbar erläutern: Wie kam man dazu, das weiße Blatt Papier auf diese oder jene Art zu füllen. Architektur ist keine freie Kunst, sie nimmt den Topos auf, die Besonderheiten der Umgebung, sie fügt die Notwendigkeiten der Nutzung sinnfälliger zusammen, bildet sie im Typus ab, und sie erarbeitet die passende Tektonik, in der alles, was die Idee zum Werk werden lässt, ästhetisch und ökonomisch geordnet wird, vom Material in Leistung und Erscheinung bis in das Detail. Also ist das Blatt nie ganz leer am Anfang. Man muss gewissenhaft auf Spurensuche gehen, um die Parameter abzubilden, dann erst legt sich der Entwurf darüber. An diesem logischen Entwicklungsprozess muss der Bauherr teilhaben können, *das konzeptionelle Denken* wird zum roten Faden, der durch das gesamte Projekt trägt und an dem sich alle kleinen folgenden Ideen, von Bauherren- wie Architektenseite, messen lassen müssen. Was nicht passt, wird verworfen, nur so kann die Lesbarkeit der architektonischen Absicht den langen Prozess der Bauentstehung unverwässert überstehen: **DINGE SIND SCHÖN, WENN SIE KLAR SIND, WENN SIE SINN MACHEN.**

Partnerschaft auf Augenhöhe hat viel mit *Verbindlichkeit* zu tun – und mit *Idealismus*. Man muss die Chance ergreifen, die in jeder auch noch so kleinen Bauaufgabe steckt. Ich bin stolz darauf, die kleinen Bauaufgaben genauso geschätzt zu haben wie die großen, und darauf, dass ich mir immer die Freiheit genommen habe, nicht Zweitbestes abliefern zu müssen und sei der Auftrag auch noch so verlockend groß. Für mich ist Architektur immer noch definiert durch den vor rund 2000 Jahren von Vitruv formulierten Dreiklang aus Nützlichkeit, Schönheit und Haltbarkeit. Fehlt eine Komponente, so handelt es sich lediglich um Gebäude – es gibt zu viele davon. Es geht viel mehr als in anderen Disziplinen darum, holistisch zu denken, das Einzelne in das Ganze zu integrieren, Parameter gegeneinander abzuwägen, zu ringen um den höchst qualitätsvollen Kompromiss! Kompromiss klingt zunächst nach „second best“; beim Bauen ist er aber die größte Herausforderung; nur das Gesamtkunstwerk darf sich Architektur nennen: **DINGE SIND SCHÖN, WENN SIE SICH ZU EINER EINHEIT FÜGEN, WENN NICHTS IGNORIERT WURDE UND ALLES SEINEN ORT GEFUNDEN HAT.**

Architektur als Disziplin hat den Nachteil, dass sie so anschaulich ist und dass so mancher Kunde glaubt, etwas davon zu verstehen und sich auch offenbar kaum die Frage stellt, wozu man sie solange studiert. Voraussetzung für die Partnerschaft auf Augenhöhe ist auch die Vermittlung von *Kenntnis und Erfahrung* und kann nur gelingen, stößt man auf Respekt und Anerkennung der Fachkenntnis. Darum macht es auch wenig Sinn, ein Architekturstudium mit 17 Jahren zu beginnen oder unbedingt in Regelstudienzeit zu beenden oder neben dem Studium zu „kellnern“, vielleicht eher eine Steinmetzlehre oder ein Auslandssemester angehen. Seine Kenntnis beweist, wer in der Lage ist, einen Entwurf zu Ende zu denken. Deshalb liebe ich auch meine neue Professur (ich bin ja erst seit 2 ½ Jahren an der BUW, vorher 12 Jahre Professur FH Münster und Kaiserslautern) mit dem Inhalt „Baukonstruktion, Entwurf und Materialkunde“, daraus ist Architektur, nicht weniger! Wie beim Dreiklang von Körper, Geist und Seele ist das wohltarierte Zusammenspiel entscheidend. Sicher wird das Entwerfen als Königsdisziplin in der Architektur gehandelt. Wo aber beginnt das Entwerfen und wo endet es? Architektur ist Materialwerdung, ohne Material kein Raum, keine Abbildung des Lichtes auf der Oberfläche, kein Geräusch, kein Geruch, keine Haptik. Und ohne Baukonstruktion kein Werk, lediglich eine Idee, deren Wert man schuldig bleibt: **DINGE SIND SCHÖN, WEIL MAN IHNEN DIE EXPERTISE ANSIEHT UND DEN ANTRIEB, AUS DEM SIE ENTSTANDEN SIND, DIE LEIDENSCHAFTLICHE SUCHE NACH DEM BESTEN ERGEBNIS.**

In der Partnerschaft zwischen Bauherren und Architekten ist Ungeduld fehl am Platz. Wenn man gerade erst seinen Weg Richtung Architektur eingeschlagen hat, sollte man dies bedenken und gegebenenfalls das Ruder in eine Richtung umlegen, in der eher schnelle Ergebnisse zu verzeichnen sind. Im Mittel ist man mit einem Bauvorhaben meiner Erfahrung nach vom ersten Strich bis zur Fertigstellung drei bis vier Jahre beschäftigt. Architektur machen dauert eben. Aber Architektur soll schließlich auch (über-)dauern. Die Vorstellung, dass man mit der Architektur ein bleibendes Werk schafft, hat vermutlich außer mir schon viele Studierende angezogen. Dieses Überdauern, der Faktor Zeit beim Bauen und Gebauten hat für mich nach ca. 35 Jahren Beschäftigung mit Architektur allerdings noch eine ganz andere Komponente bekommen. War es früher für mich die größte Bestätigung, mit einem Architekturpreis für ein herausragendes Werk ausgezeichnet zu werden, so ist es mir heute das größte Anliegen, der globalen Weltzerstörung durch Bautätigkeit mit Verantwortung zu begegnen.



M. Schneider A. Hillebrandt Architektur  
Projekt Burg Wissem

Hier erweitert sich der Faktor Zeit in der Architektur um eine Bedeutungsebene. Es geht nicht mehr um die – im Übrigen irri-ge – Vorstellung man baue für die Ewigkeit. Es geht auch nicht mehr nur um die Frage, ob der ein oder andere oder welcher Baustil zeitgemäß sei. Es geht um existenzielle Inhalte: In einer Welt, die in den letzten 250 Jahren durch den Menschen des Industriezeitalters mehr ausgeraubt wurde als im gesamten Erdzeitalter zuvor, stellt sich die Frage nach dem Überdauern anders. Wie können zukünftig 8 Milliarden Menschen ein gutes Zuhause haben? Der Bausektor ist in den Industrie- und Schwellenländern für ca. 50% des Müllaufkommens verantwortlich – eine gigantische (Um-)Weltverschmutzung und gleichzeitig eine unverantwortliche Ressourcenverschwendung, die zu massiven Engpässen in der Versorgung zukünftiger Generationen führen wird. Energetisch gesehen ist die Erde ein offenes System (Sonne und Wind werden liefern), ressourcentechnisch jedoch ein geschlossenes. Wir sind gezwungen zu rezyklieren und hier muss die Architekten- und Bauingenieursausbildung einen Paradigmenwechsel vollziehen. Alle verbauten Stoffe müssen in ein Kreislaufsystem eingebunden werden und hier darf man sich nicht mit Downcycling zufrieden geben, es muss ein Recycling auf gleicher Qualitätsstufe sein. Bauwerke müssen „vom Ende her“ gedacht werden, müssen demontabel konstruiert sein, aus rezyklierbaren Materialien. Dazu bedarf es weitreichender Forschungen. Ich freue mich, seit ein paar Jahren Teil dieser Forschung zu sein und Studierenden diesen Weg aufzeigen zu können, denn: **DINGE SIND NUR GUT, WENN SIE NACHHALTIG ANGELEGT SIND, WENN SIE UNSER ALLER ZUKUNFT ERWEITERN, NICHT EINSCHRÄNKEN.**

# 08

Hier werden es die in Nachhaltigkeit engagierten Architekten und Ingenieure schwer haben, ihren Auftraggebern auf Augenhöhe zu begegnen, denn sie blicken weit voraus und es wird ihnen noch mehr Argumente, Kenntnisse und Idealismus abverlangen, dieses so wichtige globale Ziel der Ressourcenwende gegenüber lediglich auf eigene Kostenvorteile bedachten

Kunden zu vertreten. Vielleicht wird Nachhaltigkeit scheitern, wenn sich Kunden nicht in mündige, verantwortungsvolle Bauherren wandeln.

So hat mein Weg der Architektur mich von der Neugier und Kreativität über geschärfte Wahrnehmung und den Erwerb fundierter Kenntnisse zu meinen ersten als Baukunst anerkannten Projekten gebracht. Und meine Sorge um unsere (Um-)Welt – ich war schon (zahlen-des) Mitglied bei Greenpeace, bevor ich wusste,

dass ich Architektur studieren will – hat mich Jahrzehnte später zu meinem Forschungsschwerpunkt geführt, der sich den Kreislaufpotenzialen von Konstruktionen und Materialien im Hochbau widmet. Mein Weg hat sich erweitert vom Lernenden zum Machenden und zum Lehrenden (der immer noch lernt). Welch unterschiedliches Arbeiten auch: zu Beginn das Ausprobieren der eigenen Kreativität, mehr oder weniger im stillen Kämmerlein, das Herausarbeiten von Kompromissen im Team, das Durchsetzen des Realen auf der Baustelle, und dann später in der Hochschule die Vermittlung von Wissen und Begeisterung.

Univ.-Prof. Annette Hillebrandt mit ihrem Masterkurs auf der Kopenhagen-Exkursion im Mai 2015



Architektur ist eben das weite Feld, das einen Menschen ein ganzes Leben zu faszinieren vermag, ein ganzer Block voll nahezu weißer Blätter, voller Chancen. Nur eines ist Architektur nicht: Job. Sie ist eine Berufung.

Jetzt am Schluss fällt mir auf, dass auch dieses weiße Blatt Papier, das ich hätte wahllos mit Text füllen können, so weiß nicht war: Fest stand, dass dieser Text zum neuen Wintersemester erscheinen würde und ich ihn gern unseren Erstsemestern vorlesen könnte, als Willkommen in einem großartigen Studium! Jedem, der hier antritt, um nicht weniger als Architektur machen zu wollen, werden wir auf die Sprünge helfen. Ich freue mich darauf.

## HOHE AUSZEICHNUNG

Wir gratulieren Annette Hillebrandt an dieser Stelle herzlich. Im November 2015 wird sie mit dem *Urban Mining Award* ausgezeichnet. In unserer nächsten Ausgabe werden wir darüber berichten.



M. Schneider A.Hillebrandt Architektur  
Projekt Metallwerkstück

*Fußnote: Vielleicht noch ein Wort zur Gleichstellung in der Architektur (ich weiß ja, für welches Magazin ich diese nicht ganz weißen Blätter beschreibe): Im Zuge des Formulierens dieses Textes fiel mir doch sehr deutlich auf, dass Architektur eine Männerdomäne war; einige Bezeichnungen sprechen für sich. Dennoch mag ich meine Sprache nicht unnötig „gender-korrekt“ verkomplizieren, jedem „er“ ein „/sie“ nachstellen oder umgekehrt, und jede Bauherrenschaft mit der Ergänzung um die „/Baufrauenschaft“ ad absurdum zu führen. Ich hoffe, man sieht es mir nach. Es ging mir immer um die Sache, den Inhalt und das Machen. Ich bin damit in der – damals noch – Männerdomäne Architektur ganz gut gefahren. 🌱*

## DAS LEBEN IST EINE MATRJOSCHKA-PUPPE

Matrjoschkas sind traditionelle bunte russische Holzpuppen, die ineinander schachtelbar sind. Die Puppen erfreuen sich nicht nur bei Kindern, sondern auch bei Erwachsenen großer Beliebtheit.

Dass mein Leben irgendwann mal solch einer Matrjoschka ähneln wird, die nach jedem Öffnen ein anderes buntes facettenreiches Gesicht zeigt, habe ich mir noch vor 10 Jahren niemals vorstellen können.

Ich bin in Russland geboren und aufgewachsen und hatte schon seit der frühen Schulzeit den festen Berufswunsch, Deutschlehrerin zu werden. Dieser Wunsch wurde auch durch meinen scheinbar angeborenen Drang geprägt, Neues zu lernen und das angeeignete Wissen zu teilen. Deutsch erschien mir hierbei eine passende Herausforderung.

# 10

Nach einem erfolgreichen Germanistik- und Lehramtsstudium des Deutschen und Englischen sowie den ersten Berufserfahrungen ging ich mithilfe eines überraschend gewonnenen DAAD-Stipendiums nach Deutschland, um mir ein eigenes Bild von dessen Menschen und Kultur zu machen. Ich wollte zu einer glaubwürdigen Sprach- und Kulturvermittlerin werden und studierte im Anschluss an mein DAAD-Stipendium daher Deutsch als Fremdsprache (Master of Arts) an der Philipps-Universität Marburg. Nach dem Abschluss wollte ich wissen, wie es ist, Menschen mit einer anderen Herkunftssprache als Russisch, Deutsch beizubringen und habe als Dozentin in einer berufsvorbereitenden bzw. -begleitenden Maßnahme für langzeitarbeitslose Migrant\*innen gearbeitet.

Hier hat sich meine Matrjoschka von einer Seite gezeigt, mit der ich bisher nicht gerechnet hatte. Die Feststellung, dass es in Deutschland Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gibt, die hier mitunter 30–40 Jahre leben und über keinerlei Deutschkenntnisse verfügen, die auch in ihrer eigenen Muttersprache nicht schreiben und lesen können, war für mich schockierend. Dass diese Menschen wohl jahrzehntlang von der deutschen Öffentlichkeit kaum wahrgenommen wurden und nun lediglich mithilfe einer kurzfristigen Maßnahme versucht wurde, sie am gesellschaftlichen Leben durch „eine Auffrischung ihrer Deutschkenntnisse“ teilhaben zu lassen, fand ich umso grotesker. Als Migrantin war ich an dieser Stelle fassungslos und wollte unbedingt helfen. Dazu musste ich allerdings mehr erfahren über Deutsch als Zweitsprache und die Menschen, die es sprechen. Ich war der festen Überzeugung, dass Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bereits in ihrer Schulzeit unzureichende



M.A. Maria Gieth

Unterstützung erhielten. Als Deutschlehrerin konnte ich hier rein praktisch nur im Einzelfall helfen. So kam ich dazu, mich darüber hinaus wissenschaftlich mit dem Thema zu beschäftigen und arbeitete fortan bei Frau Prof. Röhner an der Bergischen Universität Wuppertal in einem Projekt zur Förderung von Schüler\*innen mit Migrationshintergrund.

Nach ersten Hospitationen in Wuppertaler Schulen, die allesamt eine hohe Quote an Schüler\*innen mit Zuwanderungsgeschichte aufwiesen, habe ich festgestellt, dass die Schüler\*innen mündlich kaum auffielen und dass es vor allem die deutsche Schriftsprache war, die ihnen Schwierigkeiten bereitete. Dabei waren die Schüler\*innen, entgegen der verbreiteten Meinung der Gesellschaft im Allgemeinen und des jeweiligen Lehrerkollegiums im Speziellen, sehr wohl in der Lage, über die deutsche Sprache zu reflektieren. Es fehlte

ihnen jedoch an geeigneten Methoden, das Reflektierte in ihren schriftlichen Textproduktionen umzusetzen. Anhand dieser Erkenntnis entwickelte ich mein Promotionsthema „Textüberarbeitung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund in der Sekundarstufe I. Zum Einsatz von Schreibkonferenzen im Förderunterricht“. Von nun an habe ich zwei Jahre lang im Rahmen einer eigens geplanten Langzeitstudie Jugendliche an zwei Wuppertaler Schulen wissenschaftlich begleitet. Ich war Lehrerin, Beobachterin, Beraterin und Wissenschaftlerin zugleich und hatte großen Spaß daran, die Schüler\*innen bei der Entwicklung der deutschen Schriftsprache und der damit einhergehenden Festigung deren Selbstbewusstseins zu begleiten.

Die Erhebungsphase meiner Langzeitstudie war nun abgeschlossen, erste spannende Ergebnisse lagen vor (siehe hierzu auch *Gieth, Maria (2013): Textüberarbeitung von Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund in der Sekundarstufe I. In: Röhner, Charlotte; Hövelbrinks, Britta (Hrsg.) (2013): Fachbezogene Sprachförderung in Deutsch als Zweitsprache. Theoretische Konzepte und empirische Befunde zum Erwerb bildungssprachlicher Kompetenzen. Weinheim: Juventa.*) und da kam wieder eine neue Facette meiner Matrjoschka zum Vorschein – mein Mann und ich stellten fest, dass wir ein Kind erwarteten.

„Matrjoschka“ ist ein Diminutiv des alten russischen Namens „Matrjona“ und steht für Mutter (lateinisch „mater“ oder „matrona“). Nun wurde ich also bald selbst zur Mutter einer kleinen Tochter und stellte mich der Herausforderung, Familie, Beruf und Promotion miteinander zu verbinden. Zu meinem Erstaunen klappte es gut und ich lernte jeden Tag etwas Neues dazu – als Mutter, Promovendin und berufstätige Ehefrau zugleich. Die neue Facette meines Lebens, meiner Matrjoschka, erfüllte mich mit Stolz. Ich fühlte mich vollständig und ausgeglichener.

Diese Erfahrung wollte ich nun mit anderen teilen und bin daher sehr glücklich über die Möglichkeit, im Gleichstellungsbüro die wissenschaftliche Koordination des Familienbüros zu übernehmen. Die neue Aufgabe macht mir großen Spaß und vereint meine bis dahin gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen als Lehrerin, Beraterin, Migrantin und Mutter. Es ist schön zu sehen, dass meine Arbeit Konkretes bewirken kann. Ich wünsche mir, dass Studierende und Beschäftigte aller Herkunftsländer an der Bergischen Universität durch mein konkretes Tun noch mutiger darin werden, Familie, Studium und Beruf gleichzeitig zu meistern. Aus meiner Sicht ist noch viel zu tun in Sachen Familienfreundlichkeit in unserer Alma Mater (auch in diesem Begriff steckt eine russische Matrjoschka), aber ich freue mich, als Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros gemeinsam mit meinen Kolleginnen an dieser Herausforderung zu arbeiten. 🌸

## AM ENDE WIRD ALLES GUT.

*Wenn es nicht gut wird, ist es noch nicht das Ende.*

OSCAR WILDE



AM ENDE WIRD ALLES GUT. IMMER.

WENN ES NICHT GUT WIRD, IST ES NOCH NICHT DAS ENDE.

Vielen Dank für die Inspiration durch tachles.cc, in dessen Version mir dieses Foto das erste Mal begegnete.

Ich finde Fotos mit mehr oder minder klugen Sprüchen drauf eher doof. Aber als ich irgendwann vor einiger Zeit im Internet ein Spruch-Foto mit ziemlich genau dem Text meines Titels sah, war ich sofort angetan. Bei mir lief es nämlich gerade gar nicht gut, weder in der Promotion noch im sonstigen Leben. Ich hatte zur Eigenmotivation und auch zu anderen schon oft im Leben gesagt: „Gewonnen wird erst am Ende.“ Aber das hatte mir in dieser Lebensphase einen zu großen Wettkampfgedanken und zu Wettkämpfen fehlte mir eindeutig die Kraft. Durchhalten war mein aktuelles Ziel, mehr nicht. Der Ausspruch von Oscar Wilde traf es daher auf den Punkt. Denn auch wenn man mal nicht gewinnt, so kann am Ende, nein so wird am Ende alles gut! Vor gefühlt viel zu langer Zeit habe ich mit meiner Promotion im Fachbereich C in der physikalischen Chemie begonnen. Mir ist klar, wie negativ diese Formulierung klingt, dennoch schreibe ich sie ganz bewusst so. Denn so war meine Stimmung, als ich diesen Spruch entdeckte – negativ. Meine Promotion wurde schon lange nicht

mehr bezahlt. Nach den ersten zwei Jahren gab es einfach keine Gelder mehr für mich. Das Projekt lief schlecht und die Geräte für meine Messungen funktionierten nicht. Regelmäßig sah ich mich mit der unausgesprochenen, aber doch irgendwie im Raum stehenden Vermutung konfrontiert, dass es an mir und meiner Arbeitstechnik liegen würde, dass nichts klappte. Ich hingegen war mir sicher, es wäre ein Gerätefehler, konnte diesen aber noch nicht genau lokalisieren oder beweisen. Ich machte mich langsam selbst wahnsinnig, schrieb mir neben allem, was ich bei meinen Experimenten machte, in ein zusätzliches Journal noch Daten auf, die zwar zunächst unwichtig erschienen, aber vielleicht später doch an Bedeutung gewinnen könnten. Ich schrieb mir somit unter anderem Raumtemperatur und besondere Wetterlagen auf. Irgendwann erkannte ich ein Muster und es war klar, dass der Raum, in dem ich arbeite, besser klimatisiert werden musste, Messungen von Frühsommer bis Herbst wären sonst nicht möglich, es sei denn, es wäre draußen ausreichend kalt – Temperatur oder Luftfeuchtigkeit haben manchmal einen größeren Einfluss als man denkt. Leider war dies nicht der einzige Fehler, den es zu finden galt. Ich suchte und suchte. Ich wurde verbissener und verkrampter. Gleichzeitig hatte ich langsam massive Geldsorgen und obwohl ich Hartz IV beantragt hatte, war dies auch nur eine kurzfristige Lösung. Die Agentur für Arbeit schickte mir schließlich einen Brief, in dem stand, dass meine Wohnung wenige Quadratmeter zu groß sei und sie zudem bald nicht mehr die ganze Miete zahlen würden und ich somit einen gewissen Eigenanteil tragen müsse. Eine finanzielle Unterstützung von meinen Eltern über die 60 Euro fehlende Miete durfte ich auch nicht annehmen, sie wäre sofort als „Einkommen“ angerechnet worden und hätte zu mehr Problemen als Problemlösungen geführt, teilte mir mein Sachbearbeiter mit. Er empfahl mir dringend, eine andere

Wohnung zu suchen und die Promotion abubrechen, da ich sowieso bald gezwungen werden würde, egal welche Arbeit anzunehmen. Irgendwie konnte ich das ja sogar verstehen, warum sollte Deutschland für mich die Promotion bezahlen? Klar, ich würde mit Dokortitel sicherlich mehr Steuern zahlen und langfristig würde Deutschland ein Plus mit der Unterstützung meiner Promotion verzeichnen können, aber, naja, langfristig in die Ausbildung einzelner Menschen investieren ... dafür ist Deutschland sicherlich nicht da ... Zuerst schämte ich mich sehr für das Hartz IV. Ich dachte, ich sei ein Einzelfall, aber viele Chemikerkollegen in ganz Deutschland bestätigten mir, dass es sowas auch an ihren Unis gäbe, viel besser machte das weder meine Laune noch meine Lage. Um mich für ein Stipendium zu bewerben, war ich schon zu lange an meiner Promotion dran, zudem auch für fast alle Stipendien schon zu alt. Ich denke, ich hätte mir in diesem Punkt mehr Zeit und Ruhe lassen sollen, alle Stiftungen durchzuforschen oder mir hier in der Uni Rat zu diesem Thema holen sollen. Aber nachdem bei meiner Promotion so gar nichts lief und mein Kopf innerlich und äußerlich schon ziemlich tief hing, hätte selbst ich mich wohl mit keinem Stipendium bedacht ... so ehrlich muss ich mit mir sein. Natürlich kriselte es ganz nebenbei auch noch sehr heftig in meiner Beziehung.

Es gab somit „nichts“ mehr, was mich wirklich aufmunterte und meine geliebte Wohnung sollte nun auch bald weg sein ... Dank des hängenden Kopfes habe ich dann ziemlich weit unten auf einem schwarzen Brett hier in der Uni einen Zettel mit einem Jobangebot als Aushilfe in einem chemischen Labor in Remscheid entdeckt. Ungläubig über dieses riesige Glück, rief ich sofort bei der angegebenen Nummer an. Das Gespräch war sehr nett. Leider war aber schon ein paar Tage vorher jemand anders eingestellt worden. Meine Bewerbungsunterlagen sollte ich dennoch mailen, eventuell könne man ja bald noch jemanden Zweites gebrauchen. Ich setze mich sofort an die Bewerbung und drückte wenige Stunden später auf den „senden“-Button. Das Schreiben der Bewerbung hatte erstaunlicherweise sogar meine Stimmung gehoben, denn so schwarz auf weiß sah mein Leben doch weniger schrecklich aus als gedacht. Ich glaube, die Bewerbung war wirklich gut. Trotzdem war ich überrascht, als ich wenige Tage später zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurde. Das Gespräch lief super. Ich war verhältnismäßig wenig nervös und konnte gut auf die Fragen meiner Gesprächspartner antworten. Es wurde intensiv auf meinen Lebenslauf und auch auf meine Arbeit an der Uni eingegangen. Eingestellt wurde ich schließlich, weil ich parallel zum normalen Abitur nachmittags noch eine Ausbildung als CTA gemacht hatte und somit neben

meinem Diplom auch noch eine praxisbezogene Ausbildung gemacht habe. Hätte ich geahnt, dass diese Ausbildung mir so leicht die Tür zu einem Job zur Finanzierung meiner Promotion, vielleicht vorher sogar zur Finanzierung meines Studiums, öffnet ... ich hätte manches ganz anders gemacht. Aber die Vergangenheit kann man nicht ändern, also freute ich mich einfach über den Job. Der Job tat mir richtig gut, ich hatte sehr liebe neue Kollegen und endlich wieder Erfolgserlebnisse. Meine Haltung mir gegenüber wurde besser und ich verdiente nach kurzer Zeit genug Geld, um auf das „aufstockende“ Hartz IV zu verzichten. Mir blieb dadurch auch erspart, neben meiner Lohnabrechnung meine kompletten Kontoauszüge meinem Sachbearbeiter und seinen Kollegen vorzulegen. Für mich fühlte sich dies immer sehr erniedrigend an, aber wer ein, in der Höhe wechselndes Einkommen hat, muss nicht nur hin und wieder sämtliche Kontoauszüge offen legen, sondern jeden Monat. Sobald die Lohnabrechnung mal etwas später kommt als gewohnt, bekommt man kein Geld, gar keins! In solchen Fällen heißt es dann, beim Sachbearbeiter anrufen und um einen Vorschuss betteln. Für die Nachberechnung aus Vorschuss und Lohn hat der Sachbearbeiter sich dann auch gerne mal bis zu 3 Monate (!) Zeit genommen ... ich war so froh, gute Freunde zu haben, die mir auch mal 50 oder gar 100 Euro leihen konnten, wenn ich mal wieder nicht wusste, wie es finanziell weiter

gehen sollte. Privat kam es schließlich zum absoluten Supergau. Meine Beziehung fand ein „intensives“ Ende. Diese Zeit war mit ihren ganzen verschiedenen Nöten und Problemen überhaupt keine schöne Zeit. Meine Promotion litt verständlicherweise unter der Last meiner Sorgen. Doch nach einiger Zeit schaffte ich es, meinen Blickwinkel von den Sorgen zu lösen und mich wieder ganz meinem Ziel, der Promotion, zu widmen. Dies war auch ungefähr die Zeit, als ich das am Anfang des Artikels erwähnte Spruch-Foto entdeckte und daraus neue Kraft und Hoffnung schöpfte. Nachdem ich mir die Originalbaupläne meines Gerätes besorgt hatte und alle einzelnen Komponenten auf Funktionalität, korrekte Parameter und korrekten Einbau untersucht hatte, fand ich den größten Teil des Problems. So musste das Gerät falsch arbeiten! Eine entscheidende Komponente war nicht richtig eingebaut. Einige kleine weitere Bauteile mussten ergänzt werden, um keinen allzu großen Umbau vornehmen zu müssen. Selbstverständlich lief aber immer noch nicht alles glatt. Die weiteren Fehler fand ich in Zusammenarbeit mit meinem neuen Doktorvater. Nachdem nämlich gar nichts voranzugehen schien, hatte ich innerhalb unserer Gruppe den Betreuer in der Hoffnung auf neue Impulse gewechselt. Glücklicherweise lief dieser Wechsel vollständig problemlos. Meine Arbeitsgruppe hat bei so etwas eine sehr wissenschaftliche Sicht der Welt. Zwischenmenschliche Schwierigkeiten kamen



Dipl.-Chem. Saskia Springmann

wegen des Wechsels daher nicht auf. Für mich ist dies ein riesiges und definitiv nicht selbstverständliches Geschenk. Parallel zu dieser Entwicklung hatte man mir in dem Analytiklabor, in dem ich noch immer als Aushilfe tätig war, für die Zeit nach der Promotion einen festen Job als Chemikerin angeboten. Ich hatte plötzlich alles, wovon ich träumte. Ein funktionierendes Promotionsthema, einen meinen Qualifikationen entsprechenden festen Job in Aussicht, der genau das ist, was ich mir auch gesucht hätte, wenn ich nach einem Job Ausschau gehalten hätte und nebenbei sogar eine wirklich schöne und gut laufende neue Beziehung. Noch sind wir nicht „am Ende“, noch ist nicht „alles gut“, denn gegenwärtig verzögert sich alles erneut. Im sportlichen Eifer habe ich mir eine Schulterverletzung zugezogen, die letzten Messungen verschieben sich noch etwas und auch das Tippen ging lange nicht. Ich bin trotzdem sicher, alles wird gut ... spätestens sobald es zu Ende ist. 🍀



B.A. SOPHIE CHARLOTT EBERT, wissenschaftliche Hilfskraft im GLEICHSTELLUNGSBÜRO, Studentin im Master of Education für Berufskollegs, FAKULTÄT FÜR GEISTES- UND KULTURWISSENSCHAFTEN/FAKULTÄT FÜR DESIGN UND KUNST – MEDIENDESIGN/DESIGNTECHNIK, DEUTSCH

## WORK-LIFE-BALANCE AUF JAPANISCH

### Bericht eines zweimonatigen Forschungsaufenthalts in Tokio



Aussicht vom World Trade Center Observatory auf den Tokyo Tower

# 16

Im August 2013 bekam ich die Gelegenheit in ein Land zu reisen, über das ich bis dato recht wenig wusste – Japan. Zusammen mit vier KommilitonInnen besuchte ich das englische *Summer Program* der staatlichen Frauenuniversität Ochanomizu in Tokio. Ich war nicht nur sofort von den unzähligen modernen Wolkenkratzern, dem scheinbar undurchdringlichen Menschenstrom zur Rushhour im weitläufigen U-Bahn-Netz mit samt uniformierten FahrzeugverdichterInnen<sup>1</sup>, dem faszinierenden – ja manchmal gar künstlerisch anmutendem – Essen und den vielen friedvollen Tempeln aus einer scheinbar längst vergangenen Zeit in Tokio und Umgebung begeistert – auch der wissenschaftliche Diskurs an der Universität entflammte ein großes Interesse, das meine weitere Arbeit bestimmen sollte. Acht Tage verfolgten wir damals gespannt Vorträge zum Thema *Contemporary Perspectives on Social Policy, Education, Family and Development*. Die anschließenden Diskussionen mit TeilnehmerInnen aus den verschiedensten Ländern gaben mir vielfältige Einblicke in ihre soziale Lebenswelt unter dem Einfluss von Gesellschaft und Kultur. Unter

<sup>1</sup> Die Aufgabe von FahrzeugverdichterInnen ist es, in der Rushhour dafür zu sorgen, dass möglichst viele Personen in einen U-Bahn-Wagon hineinpassen. Mit größtmöglichem Respekt werden die Fahrgäste, deren Gliedmaßen noch aus den geöffneten Zugtüren hinausragen, höflichst mit weißen Handschuhen unter einem unaufhörlichen Strom leise gemurmelter Entschuldigungen in den Wagon gepresst.

anderem standen am Rande auch Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der Agenda des *Summer Programs*. Gestärkt und sensibilisiert durch meine Mitarbeit im Gleichstellungsbüro wurde ich hellhörig. Nach einem Anschlussgespräch mit der betreuenden Professorin, die den Gedanken anschoß, ein Forschungsprojekt zu dieser Thematik in Japan durchzuführen, war für mich klar – dies sollte nicht mein letzter Aufenthalt an der Ochanomizu Universität gewesen sein.

Tatsächlich verabschiedete ich mich Anfang Oktober 2014 für zwei Monate von Freunden und Familie, um erneut nach Japan aufzubrechen. Mittels einer qualitativen Untersuchung beschäftigte ich mich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Wissenschaftlerinnen mit Kind/ern an der Ochanomizu Universität. Die Beschäftigungssituation von Forscherinnen ist in Japan von einem vergleichsweise niedrigen

Anteil weiblicher Beschäftigter an den Hochschulen gezeichnet, so waren im Jahr 2013 nur 14,63% der wissenschaftlich Beschäftigten weiblich. Während es in Deutschland beispielsweise im Jahr 2011 26,80% waren, im Vereinigten Königreich 2012 37,83%, in Italien 35,50% und in Frankreich 25,59%, liegt Japan hier weit unter dem Durchschnitt.<sup>2</sup>

Doch der Frauenanteil der wissenschaftlich Beschäftigten ist im Jahr 2013 mit 43,52% an der Ochanomizu Universität überdurchschnittlich hoch. Das ist zum einen damit zu erklären, dass sich die Ochanomizu Universität als eine der beiden staatlichen Frauenuniversitäten Japans als Vorbild für andere Institutionen im Bereich der Gleichstellungsarbeit betrachtet und zum anderen bereits seit mehreren Jahren durch Förderprogramme die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert werden.

Blick auf die Central Station Tokyo



<sup>2</sup> Vgl. OECD: Researchers (indicator). 2015. doi: 10.1787/20ddfb0f-en (19.03.2015)



Zum Abschluss meines Aufenthaltes reiste ich durch Japan und besuchte auch den Goldenen Pavillon-Tempel Kinkaku-ji in Kyoto.

In einem Artikel der Zeitschrift *Nature* betont die ehemalige Präsidentin der Ochanomizu Universität PhD Michiko Go im Februar 2008 die Notwendigkeit angepasster Arbeitsbedingungen für WissenschaftlerInnen – wie beispielsweise geregelte Arbeitszeiten von 9:00 bis 17:00 Uhr –, wenn der Frauenanteil in der Wissenschaft angehoben werden soll. Laut Go braucht Japan dringend mehr Wissenschaftlerinnen, doch dies bedeute auch ein Überdenken der Work-Life-Balance.

»Japanese science needs its women more than ever. [...] Making women active members of the scientific workforce means rethinking the work-life-balance.«<sup>3</sup>

An der Ochanomizu Universität werden verschiedene Förderprogramme vom universitätsinternen Gleichstellungsbüro und dem Center for Leadership Education and Research, das gezielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern soll, koordiniert und organisiert.<sup>4</sup> Die Bemühungen um eine ausgewogene Work-Life-Balance der Beschäftigten sind vielfältig und reichen von Programmen mit dem Schwerpunkt Kinderbetreuung und Pflege bis zu einem Forschungsassistenzsystem. So haben weibliche Wissenschaftlerinnen mit Kind/ern die Möglichkeit, AssistentInnen zu beantragen, die sie bei ihren Forschungen unterstützen. Dieses Projekt trägt in seiner Ganzheit den Namen *COSMOS* (Career Opportunity Support Model from Ochanomizu Scientists). Was ursprünglich als vom japanischen Ministerium für Bildung, Kultur, Sport, Wissenschaft und Technik finanziertes Versuchsmodell von 2006 bis 2008 begann, etablierte sich in den letzten Jahren an der Ochanomizu Universität und trägt bis heute zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

<sup>3</sup> Michiko Go: „One woman is still not enough.“  
In: *Nature* 451, 856. 21.02.2008

<sup>4</sup> Vgl. Centre for Leadership, Education and Research. Ochanomizu University: International Research Program for Advancement of women in Leadership. Annual Report. 01.08.2014. S.48

ihr Familienleben mit ihrer Arbeit zu vereinen. Auch wenn die Ergebnisse nur einen exemplarischen Einblick in die Thematik geben und keineswegs generalisierbar sind, wurde ein Versuch unternommen, sich der Korrelation des Projekts *COSMOS* und den Arbeitsbedingungen der Wissenschaftlerinnen mit Kind/ern anzunähern und aufzudecken, welche Faktoren intervenierend auf den Berufs- und Lebensrhythmus wirken.

Im Fokus meiner empirischen Untersuchung mit drei problemzentrierten Interviews stand die subjektive Wahrnehmung der Work-Life-Balance der Wissenschaftlerinnen, als auch derjenigen Faktoren, die zu Lebensentscheidungen – wie beispielweise dem Kinderwunsch in Zusammenhang mit der beruflichen Situation – geführt haben. Die Interviewdaten geben Aufschluss über das Verständnis und die Gewohnheiten der Befragten zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Frage, inwieweit es für die Wissenschaftlerinnen an der Ochanomizu Universität möglich ist, ihr Familienleben mit ihrem Beruf zu vereinbaren, lässt sich dahingehend beantworten, dass es den Interviewten gelingt, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Familien- und Berufsalltag zu leben. Dabei konnte der Zusammenhang zwischen dem Projekt *COSMOS* und den Arbeitsbedingungen der drei Wissenschaftlerinnen ausgelotet werden – genauer konnte geklärt werden, inwiefern *COSMOS* den Befragten hilft,

Sonntagsausflug mit Freunden zum Vulkan Kaimon-dake



Die Untersuchungen haben gezeigt, dass die drei Interviewten ganz differente individuelle Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefunden haben. Ebenso nehmen subjektbezogene Voraussetzungen, die unmittelbar der Lebenswelt der Wissenschaftlerinnen entspringen – wie beispielweise die Unterstützung der eigenen Mutter und Schwiegermutter –, einen positiven Einfluss auf eine ausgewogene Work-Life-Balance und erleichtern damit die Vereinbarkeit. Folglich ist es auch nicht verwunderlich, dass die drei Befragten die Auswirkungen der institutionellen Rahmungen des COSMOS-Projekts auf ihren Berufsalltag unterschiedlich einschätzen. Zum einen wirkt sich der Einsatz von AssistentInnen positiv auf die Arbeitszeit der Wissenschaftlerinnen aus und alle drei Frauen schätzen die zusätzliche Hilfe. Zum anderen gab eine Befragte an, dass sich weder ihr Privatleben noch ihr Arbeitspensum durch COSMOS verändert hätten.

Nimmt man hier an, dass die Interviewte bereits vor dem Projektstart eine passable Lösung zur Vereinbarkeit ihrer Familie und ihres Berufes gefunden hatte, so bestünde hier keinerlei Bedarf zu Veränderungen. Demzufolge ist ihr trotz COSMOS gleichbleibendes Arbeitspensum keineswegs als Indikator für die Ineffizienz des Projekts hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sehen.

Ziel des Projekts COSMOS ist es außerdem, ein Bewusstsein für die Notwendigkeit und Normalität einer ausgewogenen Work-Life-Balance zu schaffen und dieses zu stärken. Dazu dienen regelmäßige Erinnerungen an eine geregelte Arbeitszeit von 9:00 bis 17:00 Uhr. Wird den Beschäftigten die Akzeptanz ihrer KollegInnen gegenüber gebracht, wenn sie ihren Arbeitsplatz früher verlassen, um die Betreuung ihrer Kinder sicherzustellen, wirkt sich das positiv auf die Arbeitszeit aus. Sie wird reduziert und ist somit auch besser mit dem Familienleben vereinbar. Doch schaffen die regelmäßigen Erinnerungen tatsächlich Akzeptanz? Die Untersuchung hat ergeben, dass die Auswirkungen bei den Befragten variieren. Während eine Befragte sich schon nach der Geburt ihres ersten Kindes gezwungen sah, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, änderte auch der Projektstart nichts an ihren Arbeitszeiten. Eine andere Professorin

Zu Gast auf dem Land bei der Familie meiner Freundin Mayumi – gemeinsam üben wir uns in der Kunst der Sobaherstellung.



jedoch berichtet mit großer Dankbarkeit über COSMOS als Wendepunkt in ihrem Leben. Das Projekt verdeutlichte ihr, dass ein Überdenken ihrer Arbeitsgewohnheiten und ihres Zeitmanagements zwingend erforderlich war. Somit gelang es ihr, anschließend konzentrierter und effizienter zu arbeiten. Auch einer weiteren Interviewten half die familienfreundliche Arbeitsumgebung von COSMOS. Während sie es in der Vergangenheit gewohnt war, viele Überstunden zu leisten – in ihrem früheren Beruf arbeitete sie in Extremfällen vierzehn bis sechzehn Stunden täglich –, hielt sie sich während ihrer Zeit an der Ochanomizu Universität an die geregelten Arbeitszeiten von 9:00 bis 17:00 Uhr. Letztlich etabliert COSMOS also kontinuierlich ein Bewusstsein für die Notwendigkeit und Normalität einer ausgewogenen Work-Life-Balance bei den Beschäftigten der Universität.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das Projekt COSMOS das Potenzial hat, effektiv zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen. Es konnte herausgestellt werden, dass es einigen Wissenschaftlerinnen hilft und zum Teil ihre Arbeitsbedingungen verbessert. Es wurde verdeutlicht, dass auch andere Faktoren – zum Beispiel die Familiensituation, genauer die Unterstützung durch Mütter und Schwiegermütter – intervenierend auf die Work-Life-Balance wirken. Doch letztendlich gelingt es den drei befragten Forscherinnen, ihr Familienleben mit ihrem Beruf an der Universität zu vereinen.



Sophie Charlott Ebert mit Prof. PhD Keiko Takano

Die Wissenschaftlerinnen werden somit zu Vorbildern, die den Studentinnen die Attraktivität einer Karriere in der Wissenschaft aufzeigen. So erzählte eine Befragte lächelnd:

» Und es war sehr lustig für mich, dass meine (...) ehemaligen Master-Studentinnen ALLE Mütter sind. (...) Sie haben mich angesehen (...) und haben verstanden, dass sie Mutter sein können, während sie ihre Doktor-Arbeit schreiben und sie sind ALLE erfolgreich. «

Abschließend ist anzumerken, dass das Forschungsprojekt mit drei problemzentrierten Interviews zwar einen sehr kleinen Rahmen absteckt und die Ergebnisse keinesfalls generalisierbar sind, dennoch geben sie im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten einen sehr interessanten Einblick in die Thematik. Die empirische Untersuchung in Japan war für mich nicht nur bedingt durch die kulturellen Unterschiede und die Fremdsprache eine Herausforderung. Ich lernte viele interessante Menschen kennen und erweiterte meinen Horizont. Für ihre Unterstützung möchte ich mich herzlichst beim Akademischen Auslandsamt, das mich im Rahmen eines PROMOS-Stipendiums förderte, bei meiner Betreuerin an der Bergischen Universität Prof. Dr. Gabriele Molzberger, bei meiner Betreuerin in Japan Prof. PhD Keiko Takano, beim Japanbeauftragten der Bergischen Universität Herrn Prof. PhD Per Jensen und den Wissenschaftlerinnen der Ochanomizu Universität bedanken. 🌸

## 18 TAGE IN JAPAN



Yan Xiong mit einem Reh im Nara Park

# 22

18 Tage im Vergleich zu meinem Studium in Deutschland sind nicht lang. Aber als meine erste persönliche Erfahrung in Japan war ich damit sehr zufrieden.

Eigentlich kenne ich das Austauschprogramm zwischen der BUW und der Ochanomizu University schon lange. Ein Teil meiner Aufgaben im SLI ist die Betreuung des Tandem Programms für die Austauschstudentinnen der Ochanomizu University. Wenn sie im Wintersemester nach Wuppertal kommen, treffen wir uns wöchentlich zur Tee-Party. Dadurch können die japanischen Studierenden schnell Deutschland kennenlernen und die Studierenden aus Deutschland Japanisch in der Praxis üben. Dieses Jahr entschied ich mich, dass ich selbst auch am *Summer Program* in Japan teilnehmen möchte. Im April bewarb ich mich bei Herrn Professor Jensen und wurde glücklicherweise in das *Ochanomizu University Summer Program 2015 in English* aufgenommen.

Vom 01.08.2015 bis 08.08.2015 wurde jeder Tag von der Ochanomizu University organisiert und die Teilnehmenden konnten je nach Interesse eine Auswahl treffen. Ich habe das Thema *Contemporary Perspectives on Social Policy, Education, Family and Development* aus drei Angeboten ausgewählt. Zusätzlich nahm ich noch an den folgenden drei Seminaren teil: *Not Only Rice!: Diversity in Japanese Staple Food*; *Enjoy Japanese Language!*; *Ghibli Studio's Two Different Axis: Why is Ghibli Studio so important in Japanese Anime?*

Durch die Vorlesungen und Seminare konnte ich einen Einblick in die japanische Kultur und Lebenswelt erhalten. Mir gefiel besonders, dass die japanischen Studentinnen und Schülerinnen auch am *Summer Program* teilnahmen. Das heißt, die ganze Zeit konnten wir uns mit ihnen direkt unterhalten und verschiedene Themen unmittelbar diskutieren.

Weil es mein erster Besuch in Japan war, war ich so neugierig, dass ich die Möglichkeit ergriff und die Professoren und Programmteilnehmenden mit vielen Fragen „bombardierte“. In den wunderschönen acht Tagen haben wir nicht nur die Japanerinnen, sondern auch die internationalen Studierenden aus dem Programm kennengelernt.

In Tokio traf ich auch die ehemaligen Teilnehmerinnen unseres Tee-Party-Programms. Es war wirklich schön, dass ich die Mädels wiedersehen konnte. An dieser Stelle noch einmal vielen Dank für ihre Organisation des Besuchs im Ghibli Museum. Als ein Ghibli-Fan fühlte ich mich an diesem Tag wie *Alice im Wunderland*. Das Museum in Mitaka ist wie ein bezauberndes Schloss, wo man die Traumwelt von Miyazaki erfahren und die Elemente aus seinen Animationsfilmen anschauen kann. Ein Tipp für alle, die dorthin fahren möchten: Besorgt euch die Tickets mindestens ein Monat vorher, weil sie schnell ausverkauft sind!

Die Freunde, die Ordentlichkeit, die Hochhäuser, die Landschaft, die Leckereien usw. haben sich mir unvergesslich eingeprägt. Ich bedanke mich für die Chance, am *Ochanomizu University Summer Program 2015 in English* teilnehmen zu dürfen, und kann mir gut vorstellen, dass ich Japan noch einmal besuchen werde. 🌸

Yan Xiong beim Seminar der japanischen Süßigkeit „Wagashi“ mit Yumi Gushima



## GLEICHSTELLUNGSPREIS VERLIEHEN

# 24

Das Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS) unter Leitung von Prof. Dr. Roy Sommer ist Träger des Gleichstellungspreises der Bergischen Universität. Die Wuppertaler Hochschule verleiht den mit 5.000 Euro dotierten Gleichstellungspreis jedes Jahr für hervorragende, innovative Projekte und strukturelle Maßnahmen auf dem Gebiet der Gleichstellung. „Das ZGS hat sich in besonderer Weise verdient gemacht um die Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik, die Vereinbarkeit von Forschung und Familie sowie eine verbesserte Studien- bzw. Arbeitssituation von Doktorandinnen“, so Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein in ihrer Laudatio.

Das 2007 gegründete Zentrum für Graduiertenstudien fördert und unterstützt den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Bergischen Universität auf vielfältige Art und Weise. Zu seinen Kernanliegen zählt die Förderung der Promotionen von Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind. „Das ZGS hat nicht nur zahlreiche Projekte im Bereich der Gleichstellung durchgeführt, sondern auch strukturbildende Maßnahmen konzipiert und umgesetzt, die zur Förderung der Gleichstellung im Bereich der Doktorandenausbildung beitragen“, betonte Dr. Christel Hornstein bei der Preisverleihung.

Das Zentrum hat u.a. ein Ausstellungskonzept für Doktorandinnen in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern entwickelt, um die Forschung des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses sichtbarer zu machen und um in Fächern mit geringem Frauenanteil Anreize für weibliche Studierende zu schaffen, nach dem Studium eine wissenschaftliche Karriere in Betracht zu ziehen.



Verleihung des Gleichstellungspreises der Bergischen Universität (v.l.n.r.): Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein, Prof. Dr. Cornelia Gräsel, Prorektorin für Internationales und Diversität, Prof. Dr. Roy Sommer, Direktor des Zentrums für Graduiertenstudien, und Rektor Prof. Dr. Lambert T. Koch

In Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro hat das ZGS außerdem eine Reihe spezieller Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Familie entwickelt und durchgeführt, wie zum Beispiel den Info-Brunch „Studierende und Promovierende mit Kind“ oder das Förderprogramm „International Promovieren und Habilitieren mit Kind“.

Durch sein Beratungs- und Kursangebot sowie die Etablierung von Netzwerkstrukturen unterstützt das ZGS die Doktorandinnen der Bergischen Uni nicht nur individuell, sondern

auch strukturell. Christel Hornstein: „Dass diese Angebote Nachwuchswissenschaftlerinnen stark unterstützen, wird am hohen Frauenanteil von ca. 70% unter den Teilnehmenden des Kursprogramms sowie von ca. 60% in den derzeit aktiven Arbeitsgruppen erkennbar.“

Mit dem Preisgeld soll das Ausstellungs- und Förderkonzept „Wir sind MINT“ fortgesetzt sowie das Förderprogramm „International Promovieren und Habilitieren mit Kind“ finanziell aufgestockt werden, damit mehr promovierende und habilitierende Eltern von der Maßnahme profitieren können. Der Gleichstellungspreis wurde zum neunten Mal verliehen.

Lieber Herr Sommer,  
liebe Senatsmitglieder und Gäste,

zum dritten Mal in ihrer Geschichte zeichnet die Bergische Universität eine Organisationseinheit und die dahinter stehenden Personen für ihre erfolgreichen Gleichstellungsaktivitäten aus.

Der diesjährige Gleichstellungspreis geht an das Zentrum für Graduiertenstudien (ZGS), das sich in besonderer Weise verdient gemacht hat um

- > die Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik
- > die Vereinbarkeit von Forschung und Familie
- > eine verbesserte Studien- bzw. Arbeitssituation von Doktorandinnen

Konkret sind damit angesprochen: Prof. Dr. Roy Sommer als Direktor des ZGS, Dr. Janine Hauthal als langjährige Geschäftsführerin und ihr Nachfolger Julian Hanebeck.

Das ZGS fördert und unterstützt den wissenschaftlichen Nachwuchs auf vielfältige Art und Weise. Zu seinen Kernanliegen zählt, wie auch in der Ordnung des ZGS vom 28.02.2008 festgehalten ist, die Förderung der Promotionen von Frauen in Fächern, in denen diese unterrepräsentiert sind. So hat das ZGS seit seiner Gründung im Jahr 2007 nicht nur zahlreiche Projekte im Bereich der Gleichstellung durchgeführt, sondern auch strukturbildende Maßnahmen konzipiert und umgesetzt, die zur Förderung der Gleichstellung im Bereich der Doktorandenausbildung an der Bergischen Universität beitragen. Bereits auf den Gründungsworkshops wurde das Thema als ein handlungsleitendes Prinzip einbezogen.

Im Folgenden werden die Projekte und Maßnahmen kurz dargestellt, mit denen sich das ZGS beworben hat:

#### 1. Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik

Das ZGS hat bereits im Jahr 2012 ein Ausstellungs- und Förderkonzept für Doktorandinnen in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern entwickelt und in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro umgesetzt. Ziel war es, in Fächern mit geringem Frauenanteil Anreize für weibliche Studierende zu schaffen, nach dem Studium eine wissenschaftliche Karriere in Betracht zu ziehen. Dazu sollte die Sichtbarkeit der Forschung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erhöht werden.

An der erfolgreichen Erstauflage der Ausstellung „Wir sind MINT“ beteiligten sich 22 Doktorandinnen des Fachbereichs C (Mathematik und Naturwissenschaften). Sie präsentierten ihre aktuellen Forschungsprojekte einer breiten Hochschulöffentlichkeit in der Universitätsbibliothek. Im Rahmen einer Finissage wurden die zwei besten Poster mit Preisen ausgezeichnet. 2014 folgte die Fortsetzung dieses erfolgreichen Formats durch eine konzeptionelle Weiterentwicklung unter Beteiligung der Fachbereiche D (Architektur, Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Sicherheitstechnik) und E (Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik). 15 Doktorandinnen der Ingenieur- und Technikwissenschaften stellten sich dem Wettbewerb. Im Rahmen der Finissage wurde ein Science Slam veranstaltet, bei dem sieben Doktorandinnen ihre Forschungsprojekte in Form eines unterhaltsamen Kurzvortrags vorstellten. Die Gewinnerin wurde durch das anwesende Publikum ermittelt. Ein weiterer Preis wurde für das „Beste Poster“ vergeben.

#### 2. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Forschung und Familie

In Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro hat das ZGS in 2013 erstmals eine Reihe spezieller Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Familie entwickelt und durchgeführt, die 2014 fortgesetzt und verstetigt wurden.

wird am hohen Frauenanteil von circa 70% unter den Teilnehmenden des Kursprogramms sowie von ca. 60% in den derzeit aktiven Arbeitsgruppen erkennbar.

Auch die Mehrheit der 2014 neu gegründeten Arbeitsgruppen im ZGS wurde von Doktorandinnen initiiert, die zugleich als Sprecherinnen der AGs fungieren. Ebenso haben mehrheitlich Frauen von der Förderung von Konferenz- und Vortragsreisen profitiert: 26 der 42 geförderten Reisen ins In- und Ausland wurden von Nachwuchswissenschaftlerinnen beantragt. Nicht zuletzt stellt der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs auch unter den im Rahmen des STIBET-Doktorandenprogramms Geförderten die Mehrheit: acht von dreizehn der im Jahr 2014 Geförderten sind ausländische Doktorandinnen.

Die integrative Förderung von Frauen kommt also insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der universitären Karriereplanung zugute. Nicht nur im Referenzjahr 2014, sondern über den gesamten Zeitraum gerechnet.

#### Verwendung des Preisgeldes

Eine wesentliche Komponente ist die Fortsetzung des Ausstellungs- und Förderkonzeptes „Wir sind MINT“. Um neue Anreize zu schaffen und die Wirksamkeit der Maßnahme zu erhöhen, sollen in den Jahren 2015 und 2016 jeweils zusätzlich 1000 Euro hierfür verwendet werden. Des Weiteren ist geplant, das Förderprogramm „International Promovieren und Habilitieren mit Kind“ durch 3000 Euro aufzustocken, so dass mehr promovierende und habilitierende Eltern von dieser Maßnahme profitieren können. 🌱

Dazu gehört der Info-Brunch „Studierende und Promovierende mit Kind“. Dieses neuartige Veranstaltungsformat dient dazu, in lockerer Atmosphäre (auch Kinder waren bei der Veranstaltung willkommen) die Anlaufstellen an der Bergischen Universität zu vernetzen und die internen Unterstützungs- und Beratungsangebote nach außen gemeinsam darzustellen. Im Rahmen des Info-Lunchs kamen nicht nur die Probleme und Sorgen junger Eltern zur Sprache, sondern es wurden auch zwei Initiativen gegründet, die die familienfreundlichere Gestaltung von Studium und Promotion zum Ziel haben.

Zum Wintersemester 2013/14 hat das ZGS erstmals das Förderprogramm „International Promovieren und Habilitieren mit Kind“ ausgeschrieben, finanziert aus eingeworbenen Mitteln im Rahmen des STIBET-Doktorandenprogramms des DAAD. Mit diesem Förderprogramm unterstützt das ZGS ausländische (Post-)Doktorandinnen und (Post-)Doktoranden bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Ihnen kann im Rahmen eines Werkvertrags für eine begrenzte Zeit eine studentische Hilfskraft zur Seite gestellt werden. Alternativ ist die Pauschale auch für die Vergütung von Kinderbetreuungsleistungen verwendbar. Im Jahr 2014 haben zwei Doktorandinnen mit Kind(ern) die finanzielle Unterstützung in Anspruch genommen.

#### 3. Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation oder Arbeitssituation von Doktorandinnen

Doktorandinnen profitieren individuell vom Beratungs- und Kursangebot des ZGS. So werden sie etwa bei der eigenverantwortlichen Planung und Durchführung wissenschaftlicher Projekte und Aktivitäten organisatorisch und finanziell unterstützt. Durch die Etablierung von Netzwerkstrukturen unter Promovierenden sowie zwischen Promovierenden und Postdocs fördert das ZGS die Promotion von Frauen aber nicht nur individuell, sondern auch strukturell. Die Workshops und Arbeitsgruppen ermöglichen und verstärken den interdisziplinären Austausch und die Vernetzung unter Promovierenden. Dass diese Angebote des ZGS Nachwuchswissenschaftlerinnen stark unterstützen,

## PROFESSORINNEN GESUCHT!?

### Ideen zur Verbesserung des Berufungsmanagements an Hochschulen

Seit Jahren klagen deutsche Hochschulen über wachsende Schwierigkeiten bei der Besetzung von Professuren. Dies gilt umso mehr für Hochschulen an wenig attraktiven Standorten jenseits der deutschen Metropolen und für kleine Hochschulen, deren Lehrstuhlausstattungen nicht mit denen größerer Einrichtungen konkurrieren können. Die Vorstellung, bei der Besetzung einer Professur gar unter einer Reihe von qualifizierten Personen wählen zu können, ist für viele Berufungskommissionen längst zum Wunschtraum geworden.

# 28

Trotz des seit Jahren vorhandenen Problembewusstseins auf allen Ebenen (Wissenschaft, Hochschulleitungen, Wissenschaftsministerien) sowie einer Vielzahl von existierenden Frauenförderrichtlinien, -plänen und -programmen bleibt bei Berufungsverfahren außerhalb der Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften die Anzahl der Bewerberinnen oft verschwindend gering. Dabei ist ein Potential an qualifizierten Frauen, selbst in den Ingenieurwissenschaften, durchaus vorhanden. Könnte man dieses Potential heben und mehr qualifizierte Frauen zu einer Bewerbung auf eine vakante Professur ermutigen, würde dies die Auswahlmöglichkeiten von Berufungsgremien und damit die Qualität der Hochschulausbildung erhöhen.

Die Phantasie der Hochschulen erschöpft sich jedoch häufig lediglich in der zweiten, dritten, vierten Ausschreibung der Professur. Dies bindet finanzielle Mittel und Verwaltungsressourcen, führt oft aber nicht zu einer Mengen- und Qualitätssteigerung bei den Bewerbungen auf die vakante Professur.

Mitgliedern von Berufungsgremien fehlt in der Regel die Zeit, neben ihrer Lehr- und Verwaltungstätigkeit gezielt nach geeigneten Frauen Ausschau zu halten und diese auf eine vakante Professur hinzuweisen. Einige Hochschulen versuchen daher – wie in Unternehmen bei der Besetzung von Führungspositionen üblich – mit Hilfe externer Beratungen geeignete Frauen zu identifizieren und anzusprechen. Eine für die Identifikation und Erstansprache beauftragte Personalberatung setzt keine Berufungsmechanismen außer Kraft oder ersetzt gar Gremienentscheidungen. Sie versucht lediglich, die Anzahl der qualifizierten Bewerbungen zu vergrößern, um den Mitgliedern der Berufungskommission eine breitere Entscheidungsgrundlage zu liefern.

Neben der gezielten Vergrößerung des Bewerberinnenkreises kann die Einschaltung einer externen Beratung auch die Grundlage für einen Feedback- und Lernprozess der Hochschule im Hinblick auf eine Verbesserung und Professionalisierung des Berufungsmanagements darstellen. Der Direktkontakt der externen Beratung mit Kandidatinnen für eine Professur eröffnet der Hochschule die Chance zu erfahren, warum sich qualifizierte Frauen nicht bewerben. Neben wissenschaftlichen Veröffentlichungen aus dem Bereich der Genderforschung ermöglicht dieses Feedback den Hochschulen, positive Konsequenzen für die Vorbereitung, Durchführung und Begleitung künftiger Rekrutierungsverfahren zu ziehen.

Aus den Äußerungen der angesprochenen Frauen lassen sich einige interessante Wahrnehmungen zusammenfassen:

#### AUSSCHREIBUNGEN ERREICHEN ADRESSATINNENKREIS NICHT

Viele Ausschreibungen in den für Professuren klassischen Printmedien und Onlineportalen erreichen den Adressatinnenkreis nicht. Selbst wenn eine Ausschreibung bereits mehrfach veröffentlicht worden war, konnten bei einer Direktansprache nur wenige der angesprochenen Frauen diese Ausschreibung. Sie war selbst jenen Frauen unbekannt, die in dem entsprechenden Fachgebiet beruflich tätig waren und alle Kriterien der Ausschreibung erfüllt hätten bzw. haben. Lediglich bei Professuren, die ein sehr spezielles Fachgebiet umfassten, das nur an wenigen

Hochschulen in Deutschland angeboten wird, war die Ausschreibung einigen angesprochenen Frauen bekannt. Dies belegt die bekannte Tatsache, dass nur Personen, die aktiv über eine berufliche Veränderung nachdenken, sich in entsprechenden Rubriken oder Internetforen umsehen. D.h. über die Direktansprache erreicht man auch eine Klientel, die grundsätzlich veränderungsbereit ist, jedoch nicht aktiv sucht. Daher hat auch ein Großteil der Frauen, die sich auf die aktuelle Ausschreibung nicht bewerben wollten, darum gebeten, bei einer entsprechenden Vakanz erneut angesprochen zu werden.

#### AUSSCHREIBUNGSINHALT HAT KEINE MOTIVIERENDE WIRKUNG

Nahezu alle Frauen begrüßten die direkte Ansprache und sahen dies als einen Beleg für das ernsthafte Bemühen der Hochschule, tatsächlich Frauen gewinnen zu wollen. Die in den meisten Ausschreibungstexten enthaltene Passage, dass die Bewerbung von Frauen besonders gern gesehen werde, wird von Frauen inzwischen lediglich als unverbindlicher Allgemeinplatz wahrgenommen. Er macht Frauen gegenüber faktisch nicht deutlich, wie ernsthaft eine Hochschule tatsächlich an der Bewerbung von Frauen interessiert ist und hat daher keine motivierende Funktion für eine Bewerbung.

#### SELBSTEINSCHÄTZUNG UND -DARSTELLUNG

Frauen sind ganz überwiegend nur dann bereit, sich zu bewerben, wenn sie der Überzeugung sind, dass sie den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle vollkommen entsprechen. Sie sind auch deutlich defensiver in der Selbsteinschätzung und -darstellung ihrer Qualifizierung.

#### FAMILIÄRE BELASTUNG IST HAUPTHINDERNIS

Ca. 70–80% der Frauen, die sich trotz fachlicher Eignung gegen eine Bewerbung entschieden haben, haben für diese Entscheidung familiäre Gründe angeführt. Sie haben neben ihrer Berufstätigkeit den größten Teil der Familienarbeit zu bewältigen. Diese sich möglicherweise durch das Pendeln zwischen Wohnort und Hochschulort sowie die Einarbeitung in die Lehrstuhlaufgaben noch verstärkende Doppelbelastung ist für viele Frauen nicht realisierbar. Die Doppelbelastung ist eine massive Karrierehürde für Frauen, da die Zeit hoher Inanspruchnahme durch die Familie oft gerade in die Lebensphase fällt, in der wichtige Karriere sprünge anstehen. Wird sogar eine Verlegung des Erstwohnsitzes an den Hochschulort erwartet, ist fast keine Frau zur Bewerbung bereit. In der Regel will oder kann der ebenfalls hochqualifizierte berufstätige Partner eine berufliche Veränderung nicht in Betracht ziehen. Das erschwert die Besetzung insbesondere für Hochschulen, die außerhalb deutscher Metropolen angesiedelt sind.

#### GEHALTSGEFÄLLE WENIGER BEDEUTSAM

Das Gehaltsgefälle zwischen der derzeitigen Position und einer Professur ist grundsätzlich für beide Geschlechter relevant. Da Frauen aufgrund von familienbedingten Auszeiten, Teilzeittätigkeiten, selbstständigen Tätigkeiten, Tätigkeiten im öffentlichen Dienst usw. häufig trotz gleicher Qualifizierung weniger verdienen, ist dies für sie allerdings oft in der Praxis weniger bedeutsam.

#### GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNTERSCHIEDE IN

Mitglieder von Berufungskommissionen machen gerade im naturwissenschaftlichen Bereich aber immer wieder die Erfahrung, dass bei einem erheblichen Teil der Bewerbungen die Qualifikationen der Bewerber und Bewerberinnen nicht vollständig den Anforderungen entsprechen. In diesen Fällen gehen die Berufungskommissionen häufig Kompromisse ein, d. h. sie weichen im Verfahren von den im Ausschreibungstext formulierten Anforderungen ab. Frauen scheiden in diesen Verfahren oft von vornherein aus, weil sie sich gar nicht erst bewerben, da sie davon ausgehen, dass sie das ausgeschriebene Qualifikationsprofil nicht vollständig erfüllen.

#### AUSSCHREIBUNGSTEXTE UND BERUFUNGSKOMMISSIONEN PRÄFERIEREN MÄNNLICHE KARRIEREMUSTER

Ein Teil der Frauen, die bereits Erfahrung mit Bewerbungsverfahren hatten, waren überzeugt, dass sie lediglich zu Alibizwecken zu Vorträgen oder Gesprächen eingeladen worden waren. Ob dieser Eindruck eine jeweils subjektive Wahrnehmung ist oder den Tatsachen entspricht, kann letztendlich nicht beurteilt werden. Es fällt allerdings auf, dass spezielle frauentypische Karrieremuster häufig bei der Auswahl der anzusprechenden Frauen weniger Berücksichtigung finden als traditionelle – eher männliche – Musterkarrieren. Ist eine Diplom-Kauffrau, die sich im Bereich Personalentwicklung selbstständig gemacht hat, um Familie und Berufstätigkeit besser unter einen Hut zu bringen, und für Personalabteilungen nationaler und internationaler Unternehmen arbeitet, für eine Professur „Human Resources Management“ wirklich weniger geeignet als der oder die für Personalentwicklung zuständige Referent(in) in einem Großunternehmen?

Vor dem Hintergrund der geschilderten Wahrnehmungen und Erfahrungen von Frauen in Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren lassen sich einige *Ansätze zur Verbesserung des Berufungsmanagements* an Hochschulen skizzieren:

#### BERUFUNGSVERFAHREN BESSER VORBEREITEN

Vakante Lehrstühle werden überwiegend in bestimmten Printmedien oder Online-Portalen mit einer Bewerbungsfrist von 4 bis 6 Wochen ausgeschrieben. Die Ausschreibungen erfolgen zeitlich so wie es der Hochschule gerade passt; über Weihnachten, über Ostern, in der Ferienzeit. Gerade in diesen Zeiten sind Frauen familiär besonders „eingespannt“ und haben häufig nicht genügend Zeit, eine professionelle Bewerbung vorzubereiten. Wäre hier nicht eine Orientierung an der „knappen Ressource Frau“ notwendig, sinnvoll und leicht zu bewerkstelligen? Zudem schaltet man häufig erst dann eine externe Beratung ein, wenn alle Fakten bereits geschaffen sind (Ausschreibungstext formuliert, Ende der Bewerbungsfrist festgelegt bzw. Bewerbungsfrist läuft schon).

Aber auch hier gilt wie für jede Stellenbesetzung: Bewerbungsverfahren sind umso erfolgreicher je besser sie vorbereitet werden. Zeitpunkt und Zeitraum der Ausschreibung sollten unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Adressatinnenkreises erfolgen. Und auch die Einschaltung einer externen Beratung bedarf eines zeitlichen Vorlaufs. Eine seriöse Identifikation und Erstansprache, die in Abstimmung mit der Hochschule erfolgen soll, erfordert eine entsprechende Vorbereitung. Vor Abgabe eines

Angebotes ist beispielsweise zu prüfen, ob eine gewisse Anzahl qualifizierter Kandidatinnen für das Profil der Professur überhaupt systematisch zu ermitteln ist. Kommt es zum Auftrag, müssen Kandidatinnenprofile erstellt und von der Hochschule bewertet werden. Ausschreibungstexte sollten miteinander diskutiert und abgestimmt werden. Ein so abgestimmter und organisierter Prozess im Vorfeld der Ausschreibung legt die Grundlage für ein effizientes und erfolgreiches Bewerbungsverfahren.

#### NACHFOLGEMANAGEMENT FRÜHER BEGINNEN

Professuren werden selten von heute auf morgen vakant. Ein Nachfolge-management kann und sollte daher weit vor dem Ausschreibungstermin beginnen. Die „Vermarktung“ einer mittelfristig neu zu besetzenden Professur kann zeitlich weit vor der konkreten Besetzungsphase beginnen. Warum nicht – wie dies an einzelnen Universitäten bereits erfolgt – im Vorfeld zu konkret geplanten Bewerbungsverfahren interessante Frauen mit entsprechendem wissenschaftlichem und praktischem Hintergrund zu Gastvorträgen einladen? Oder Findungssymposien an den Fakultäten organisieren, um im Vorfeld mittelfristig anstehender Besetzungsverfahren das Feld potentieller Bewerberinnen zu sondieren, um dann vielleicht auch den Ausschreibungstext entsprechend anzupassen? Vortragsreihen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, jährliche Preisverleihungen an junge Wissenschaftlerinnen, Vergabe von Frauenfördermitteln und ähnliche Maßnahmen erhöhen den Bekanntheitsgrad der Hochschule, festigen den Ruf einer Hochschule als frauenfreundlicher Arbeitgeber und senken die Hemmschwellen für Bewerbungen von Frauen.



### GESCHLECHTERGERECHT AUSSCHREIBEN UND AUSWÄHLEN

Bewerbungshemmschwellen für Frauen abzubauen, bedeutet auch, Ausschreibungstexte so zu formulieren, dass sie auch weiblichen Biographien und Qualifikationsmustern gerecht werden. Eine weniger restriktive Formulierung von Ausschreibungstexten – selbstverständlich ohne den Qualitätsanspruch zugunsten der Personalbeschaffungspolitik aufzugeben – sowie die Offenheit für von klassischen Karrieremustern abweichenden Biographien könnte dazu beitragen, mehr Bewerbungen von Frauen zu generieren.

### HOCHSCHULINTERNES ANREIZSYSTEM ETABLIEREN

Niemand kennt Wissenschaftlerinnen eines bestimmten Fachgebietes besser als die Fachleute der betreffenden Berufungskommission oder des Fachbereiches. Man trifft sich auf Kongressen, hat ein Netzwerk aus der eigenen Berufskarriere außerhalb der Hochschule, hat Wirtschaftskontakte und hat einen Überblick über die relevanten Veröffentlichungen des Fachgebietes. Trotzdem kommen aus diesen Reihen selten Hinweise auf qualifizierte Frauen. Das ist kaum nachvollziehbar. Um hier Anreize zu setzen, wäre ein pragmatischer Ansatz, ein hochschulinternes Anreizsystem zu etablieren, das Hochschulangehörige motiviert, interessante Kandidatinnen vorzuschlagen.

### PERSONALMARKETING WÄHREND UND NACH ABLAUF DER BEWERBUNGSFRIST FORTSETZEN

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist haben es Hochschulen dann nicht mehr eilig. Zumindest empfinden Bewerberinnen dies so. Nach Eingang der Bewerbung und dem Versand der Eingangsbestätigung vergeht oft eine relativ lange Zeit bis zur Einladung zu einem Gespräch und/oder einer Probevorlesung bzw. der Absage.

Neben der grundsätzlichen Notwendigkeit, den Auswahlprozess zeitlich deutlich zu straffen, sollte durch geeignete Ansprechpartnerinnen der Kontakt zu den Bewerberinnen gesucht und während der Laufzeit des Verfahrens gehalten werden. So bietet die Benennung einer Professorin als Ansprechpartnerin für Bewerberinnen diesen die Chance, sich mit einer möglichen zukünftigen Kollegin über karriere- und hochschulspezifische Fragen „auf Augenhöhe“ auszutauschen. Auch Angebote für Hilfestellungen, z.B. der Hinweis auf ein spezielles Bewerbungstraining für Berufungsverfahren des Deutschen Hochschulverbandes o.ä., können ein Versuch sein, die getroffene Bewerbungsentscheidung der Frauen positiv zu verstärken.

Auch der Umgang mit den Bewerberinnen, die es nicht in die Vorstellungsrunde schaffen, sollte Bestandteil eines umfassenden Personalmarketings sein. Warum nicht auf Wunsch Feedbackgespräche mit nicht berücksichtigten Bewerberinnen führen? Solche Gespräche kämen dem Ruf der jeweiligen Hochschule mittel- und langfristig zugute, sind ein Beitrag zur persönlichen Entwicklung der Bewerberin und könnten mithelfen, Bewerberinnen zu ermutigen, sich erneut auf ähnliche Positionen an anderen Hochschulen zu bewerben.

### FEEDBACKKULTUR EINFÜHREN

Das Ziel, Frauen auf Professuren in Fachbereichen, in welchen sie unterrepräsentiert sind, verstärkt zu berücksichtigen, ist „gesetzlich verordnet“. Entsprechend behandeln Hochschulen dieses Ziel häufig. Frauenförderung ist dann ein formaler Vorgang. Sie ist eine Floskel in der Ausschreibung, die Gleichstellungsbeauftragte wird pflichtgemäß in das Verfahren integriert, externe Beratungen werden nur von der Organisationseinheit, die sie beauftragt hat, als Unterstützung angesehen, von anderen Bereichen jedoch eher als Verursacher unnötiger Mehrarbeit. Der Besetzungserfolg hängt dann oft vom Engagement einzelner Akteure oder Akteurinnen ab.

Ziel muss es sein, Geschlechtergerechtigkeit als gelebten Bestandteil der Hochschulkultur zu verankern. Nur dort, wo das Ziel, Frauen als Professorinnen zu gewinnen, Teil der Organisationskultur von Hochschulen geworden ist, ändert sich auch die Kultur der Aufgabenerfüllung und Zusammenarbeit. Erst dann greift die Erkenntnis Raum, dass die Umsetzung des Zieles über den jeweils konkreten Rekrutierungsbedarf und über die für die Besetzung zuständige Verwaltungseinheit hinausgehen muss. Nur dann gibt es bei der Vorbereitung und Durchführung von Besetzungsverfahren ein wirkliches Miteinander zwischen Verwaltung, Gleichstellungsbüro, Wissenschaftsbereich und auch externen Beratern und Beraterinnen. Nur dann werden z.B. Ergebnisse von Besetzungsverfahren regelmäßig und systematisch evaluiert oder (potentielle) Bewerberinnen systematisch im Hinblick auf Verbesserungen in den Ausschreibungsverfahren befragt werden.

Eine so ausgestaltete Hochschulkultur sorgt für eine Feedbackkultur, die konstruktive Kritik ermöglicht, die eine Weiterentwicklung von Berufungsverfahren und Lernen aus Fehlern möglich macht. Sie ermöglicht einen aktiven Austausch zwischen allen intern und extern am Berufungsverfahren Beteiligten, der die Bewerberinnen und nicht Verwaltungsabläufe und Verfahren in den Mittelpunkt der Bemühungen stellt und legt damit den Grundstein für ein professionelles Berufungsmanagement. 🌱

## EQUAL PAY DAY

Das Schwerpunktthema des Equal Pay Day am 19. März 2016 lautet: „Berufe mit Zukunft“. Unter dem Motto „Was ist meine Arbeit wert?“ dreht sich die durch den Business and Professional Women (BPW) Germany initiierte und das Bundesministerium für Familie, Frauen, Jugend und Senioren (BMFSFJ) geförderte Kampagne um die Aufwertung von frauentypischen Berufen. Bereits im November laden die Equal Pay Day Foren in Berlin, Frankfurt am Main und Düsseldorf dazu ein, das neue Thema mit Expertinnen und Praktikern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zu beleuchten.

### BERUFE MIT ZUKUNFT

Frauen verdienen in Deutschland im Durchschnitt 22 % weniger als Männer. Selbst schuld? Oft müssen Frauen sich anhören, sie sollen doch andere Berufe wählen. Feststeht: Erziehung und Pflege sind zukunftsorientierte Berufe und trotzdem vergleichsweise schlecht bezahlt.

„Unser Hauptanliegen ist, die Wertschätzung gegenüber frauentypischen Dienstleistungen auch monetär zu erhöhen“, erklärt Henrike von Platen, Präsidentin des BPW Germany. „Zudem muss die Berufswahl im sozialen wie

technisch-naturwissenschaftlichen Bereich frei von Rollenbildern oder Barrieren bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere erfolgen. Beides ist zentral, nicht nur um die Lohnlücke zu schließen, sondern für die Sicherung von Fachkräften und für eine zukunftsfähige Wirtschaft unseres Landes.“

**Ziel der Kampagne zum Equal Pay Day 2016 ist es, mögliche Lösungsansätze und positive Konsequenzen der Entgeltgleichheit für Unternehmen und die Zukunft der gesamten Gesellschaft aufzuzeigen. Frauen, Männer, Mädchen und Jungen sollen für Entscheidungen und Konsequenzen im Lebensverlauf – von der Berufswahl bis zur Rente – sensibilisiert werden.**

Der Equal Pay Day markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, der laut Statistischem Bundesamt aktuell 22 % in Deutschland beträgt. Umgerechnet ergeben sich daraus 79 Tage, die Frauen zum Jahresanfang umsonst arbeiten müssen: 21,6 % von 365 Tagen = 79 Tage.

Der Equal Pay Day wurde 2008 auf Initiative des Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. erstmals in Deutschland durchgeführt. BPW ist eines der größten und ältesten Berufsnetzwerke für angestellte und selbständige Frauen. BPW Germany ist Teil des BPW International, der in rund 100 Ländern vertreten ist und Beraterstatus bei den Vereinten Nationen und beim Europarat genießt. Inzwischen findet der Equal Pay Day in über 20 europäischen Ländern statt.

Entstanden ist der Tag für gleiche Bezahlung in den USA. Die amerikanischen Business and Professional Women schufen 1988 mit der Red Purse Campaign ein Sinnbild für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen. Diesen Gedanken griff der BPW Germany auf, sodass die roten Taschen bundesweit längst zum Symbol des Equal Pay Day wurden.

Weitere Informationen unter: [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de) 🌱

## AUSSTELLUNG „LANGE SCHATTEN UNSERER MÜTTER“

„Lange Schatten unserer Mütter“ war der Titel einer Ausstellung, die im Mai in der Universitätsbibliothek auf dem Campus Griffenberg zu sehen war. Gezeigt wurden Porträts der Fotografin Petra Göbel und Texte der bosnischen Schriftstellerin Safeta Obhodjas. Ihr gemeinsames Thema: das komplexe Mutter-Tochter-Verhältnis in Zuwandererfamilien.

Autorin Safeta Obhodjas beschäftigt sich in ihren Werken schon seit Längerem mit dem Mutter-Tochter-Verhältnis in zugewanderten oder kulturell gemischten Familien. Auch die Fotografin Petra Göbel verfolgt das Schicksal einzelner Migrantinnen im Ruhrgebiet seit einigen Jahren und spezialisierte sich auf den inneren Zwiespalt der jungen Frauen in der Bindung an konservative Familienstrukturen und dem Leben in einer modernen Gesellschaft. Aus dem individuellen Interesse beider Künstlerinnen an dieser Problematik entstand die Idee zu dem gemeinsamen Projekt „Lange Schatten unserer Mütter“; die Entstehung des Projekts wurde vom NRW-Familienministerium unterstützt.

„Ich freue mich, dass wir die erste Universität in Deutschland sind, die diese wunderbare Ausstellung einer breiten Öffentlichkeit präsentieren darf. Ich wünsche den Künstlerinnen viel Erfolg und den jungen Frauen mit Migrationshintergrund die Fortschreibung einer persönlichen Lebensgeschichte, die für eine gelungene Integration steht“, betonte die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein bei der Ausstellungseröffnung. Dabei ging sie auch auf den besonderen Lebensweg der Autorin ein. Als Quelle diente ein Artikel von Angelika Zöllner, den sie unter dem Titel „Achterbahn zwischen



Ausstellungseröffnung in der Universitätsbibliothek mit (v.l.n.r.) Brigitte Melchers, 1. Vorsitzende der GEDOK Wuppertal, Bibliotheksdirektor Uwe Stadler, Gabriele Hillebrand-Knopff, Stellv. Gleichstellungsbeauftragte, Fotografin Petra Göbel, Hochschulratsvorsitzender Dr. h.c. Josef Beutelmann, Schriftstellerin Safeta Obhodjas, Prof. Dr. Cornelia Gräsel, Prorektorin für Internationales und Diversität, und Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christel Hornstein

den Kulturen ... Ein Portrait der Schriftstellerin Safeta Obhodjas“ in den Museenblättern vom 13.04.2015 bei Frank Becker veröffentlichte.

Die Texte von Safeta Obhodjas basieren auf Interviews mit mehreren jungen, gut ausgebildeten Frauen und deren Müttern, die jeden Tag Grenzen zwischen den Kulturen überwinden müssen. Fotografin Petra Göbel hat die Gesprächspartnerinnen porträtiert sowie anschließend Texte und Fotos vereint. Das Ergebnis ist eine Ausstellung, in der sich ein Stück der künstlerisch überarbeiteten Realität unserer Gesellschaft widerspiegelt.

Die Ausstellung in der Universitätsbibliothek war eine Zusammenarbeit des Gleichstellungsbüros mit der Universitätsbibliothek und dem Verband der Gemeinschaften der Künstlerinnen und Kunstförderer e.V. (GEDOK), Gruppe Wuppertal. 🌱

Safeta Obhodjas: *Lange Schatten unserer Mütter. Monologe. Heftbroschur mit Schutzumschlag.* Nordpark Verlag, 2015. 48 Seiten. 6,50 Euro. Die besonderen Hefte. ISBN: 978-3-935421-36-2



## USE IT SMARTLY – INFORMATIONS- UND KOMMUNIKATIONSTECHNOLOGIEN INTELLIGENT UND STROMSPAREND NUTZEN

Ein EU-Projekt der Bergischen Universität macht Schule



Schüler\*innen ermitteln ihren ökologischen Fußabdruck.

Wussten Sie, dass Google für den Betrieb seiner Serverfarmen am Tag soviel Energie verbraucht wie eine Stadt mit 300.000 Einwohner\*innen (also in etwa Wuppertal)? Oder, dass jeden Tag ca. 2 Milliarden Menschen das Internet nutzen – Zahl ansteigend – und dass der CO<sub>2</sub>-Ausstoß des damit verbundenen Energieverbrauches heute schon höher ist als von der Luftfahrtindustrie?

Seit April 2013 widmet sich das von der EU-Kommission im Rahmen des Intelligent Energy Europe Programms geförderte Projekt use IT smartly diesen Fragen bzw. der Erarbeitung von Strategien, wie jungen Erwachsenen (zwischen 16 und 20 Jahren) nähergebracht werden kann, ihren IKT (Informations- und Kommunikationstechnologie) bezogenen Stromverbrauch zu senken.

# 36

Dass dies zu Zeiten von Smartphones, Tablets und (Musik-)Streamingangeboten, die – nicht nur bei Jugendlichen – viel Anklang finden, schwierig ist, liegt auf der Hand. Verhaltensänderungen, vor allem, wenn es etwas unbequemer wird, sind selbst bei hoher Motivation schwer zu erwirken. Die Anliegen der EU-Forschung liegen hier in dem Versuch begründet, neben Klima-Gipfeln auch im Alltag verantwortungsbewusster Bürger\*innen Veränderungen erwirken zu können. Das Projekt unterstützt damit die 20-20-20-Ziele der Europäischen Union zu Klimawandel und Energie:

- > Verringerung der Treibhausgasemissionen um 20% gegenüber 1990
- > Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien auf 20%
- > Steigerung der Energieeffizienz um 20%

Als bekennende Candy Crush-Spielerinnen und Threema-Nutzerinnen ist es uns klar, dass der Anreiz, mal eben im Bus eine Nachricht zu schreiben oder ein Foto zu verschicken, sehr hoch ist. So haben es sich die Konsortiumsmitglieder aus den Projektländern Deutschland, Dänemark, Niederlande, Norwegen und Österreich zur Aufgabe gemacht, Jugendliche nicht mit dem erhobenen Zeigefinger „ermahnen“ zu wollen, sondern sie als Expert\*innen in die Lösungsfindung miteinzubeziehen. Im Projektverlauf wurden verschiedene Schritte unternommen: Zunächst wurde ermittelt, welche Technologien überhaupt in welchem Umfang genutzt werden. Dazu wurden in allen Partner\*innenländern Fokusgruppen durchgeführt und Fragebogen an die Zielgruppe ausgegeben. Die Ergebnisse überraschten nicht – das Smartphone ist Spitzenreiter unter den IKT-Geräten, ersetzt die anderen Geräte jedoch nicht, sondern wird häufig parallel genutzt, was – abgesehen vom zusätzlichen Stromverbrauch – auch häufig mit Stress einhergeht. So verglich eine Teilnehmerin etwa den Versuch, das Handy weniger zu nutzen, mit einer Diät, während alle anderen um sie herum normal weiter konsumierten. Im zweiten Schritt wurden gemeinsam mit Jugendlichen in Kreativitätsworkshops Ideen zum Stromsparen in bestimmten informationstechnologischen Bereichen, wie z. B. dem Standby-Stromverbrauch (immer noch einer der nutzlosesten Stromfresser) gesammelt, die für sie selber vorstellbar und umsetzbar schienen. Daraus entstand eine „Toolbox“, die als online aber auch als portable Version auf einem Datenträger in fünf Sprachen erstellt wurde.

In der dritten Phase des Projektverlaufes wurden nun Schüler\*innen an den unterschiedlichen europäischen Institutionen zu sogenannten „Green IT Peers“ ausgebildet. Ziel des Projektes ist es schließlich, dass Jugendliche sich untereinander über das Thema informieren und damit auseinandersetzen, während die beteiligten Forscher\*innen sich zurückziehen. Dazu waren im Frühjahr 2015 Schüler\*innengruppen, auch im Rahmen der vom Gleichstellungsbüro organisierten *SommerUni für Mädchen*, an der Bergischen Universität und wurden über Möglichkeiten zum Stromsparen informiert sowie erste Vorschläge zur Weiterverbreitung in ihrer Peergroup erarbeitet.

Jetzt fragen Sie sich, was das Ganze mit Gleichstellung zu tun hat? Nun, erfreulicherweise fördert die EU in ihren Projekten Geschlechtergerechtigkeit und achtet auf Geschlechterparität. Da das Projekt vom Gleichstellungsbüro eingeworben wurde und Wuppertal die leitende Institution ist, konnte auch das notwendige Know-how eingebracht werden, um bei



Schüler\*innen messen den Stromverbrauch von verschiedenen Geräten.

den Workshops zum Beispiel auf geschlechtergerechte Didaktik oder weibliche role-models zu achten. Und wie Maria Mies und Vandana Shiva es in ihrem Text „Ökofeminismus. Beiträge zur Praxis und Theorie“ formulierten, geht es schließlich für alle darum, „innerhalb der gegebenen Grenzen dieses Planeten eine Vision von Freiheit, Glück, gutem Leben zu entwickeln, die die Lebensgrundlagen für andere Wesen und für zukünftige Generationen nicht zerstört. Es geht um die Bewahrung der Regenerationsfähigkeit und der Vielzahl des Lebens, der Natur, einschließlich unserer eigenen“ (1995: 11). Dazu möchte das EU-Projekt use IT smartly einen kleinen Beitrag leisten.

Weitere Informationen zum Projekt (und Stromsparen) finden Sie unter [www.useitsmartly.com](http://www.useitsmartly.com)

## SOMMERUNI – JUNGE FRAUEN IN NATURWISSENSCHAFT UND TECHNIK

Die SommerUni bringt jedes Jahr junge Frauen für eine Woche an die Bergische Universität, die „zur Probe“ studieren und die Bergische Universität kennenlernen. Sie können in dieser Zeit nicht nur Studienfächer, die Studienbedingungen und den Studienort Wuppertal kennenlernen, sondern auch wichtige Entscheidungen für ihre berufliche Zukunft treffen.

85 Abiturientinnen und Schülerinnen ab der 10. Klasse kamen im Jahr 2015 aus ganz NRW zusammen, um fünf Tage lang an der 18. SommerUni der Bergischen Universität teilzunehmen und technische, mathematische und naturwissenschaftliche Studiengänge kennenzulernen. Sie konnten erste Erfahrungen mit dem Studentinnenleben sammeln. Auf dem Programm standen 61 Veranstaltungsangebote aus den Fächern Architektur, Bauingenieurwesen, Chemie und Lebensmittelchemie, Biologie, Elektrotechnik, Industrial Design, Informationstechnik, Maschinenbau, Mathematik und Informatik, Sicherheitstechnik und Wirtschaftsingenieurwesen. Die Teilnehmerinnen wurden in laufende Semesterveranstaltungen eingeladen oder besuchten gezielt auf sie zugeschnittene Vorlesungen, Seminare und Experimente.

Spannende Veranstaltungsangebote wie beispielsweise „Frische Ananas in Quark – besser nicht“ des Faches Lebensmittelchemie fanden wie in jedem Jahr viel Anklang, aber auch „Kunstfälschern und Drogenhändlern auf der Spur: CSI zum Anfassen“ bot chemisches Wissen lebensnah dar. An Straßenbau interessierte Teilnehmerinnen befassten sich mit dem „Güterverkehr in Ballungsräumen“ und besuchten die Baustelle Döppersberg im Rahmen der Veranstaltung „Rein in die Planung – raus auf die Baustelle“. Der Kurs „Origami als Konstruktionsprinzip für Tragwerke“ machte Architektur praktisch erfahrbar. Eine Mathe-Rallye rundete das Angebot ab und das Thema „Überleben im Brandfall“ wurde von der Sicherheitstechnik eindrucksvoll dargestellt. Im Labor konnten die Teilnehmerinnen typische Aufgaben praktisch bearbeiten, die von Studentinnen der Mathematik, Sicherheitstechnik, Biologie und Chemie in einem MINT-Parcours vorbereitet worden waren. Die Universitätsbibliothek, das Akademische Auslandsamt und die Zentrale Studienberatung trugen ebenfalls mit informativen Veranstaltungen zur SommerUni bei.

# 38



Schülerinnen experimentieren während der SommerUni

Einen Einblick in die Berufspraxis ermöglichten renommierte Firmen aus Köln, Leverkusen und Wuppertal, sie luden SommerUni-Teilnehmerinnen ein, den Berufsalltag von Ingenieurinnen, Technikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen der Automobilindustrie und der chemischen Industrie kennenzulernen.

Die jungen Frauen stellten sich individuelle Stundenpläne zusammen und konnten sich intensiv mit zukunftssträchtigen Studienfächern und Berufen auseinandersetzen. Die Bergische Universität zeigte sich von ihrer besten Seite, neben dem vielfältigen Programm trug auch der hochsommerlich belebte Campus Griffenberg zu einem einladenden Eindruck bei. Die Teilnehmerinnenbefragung belegt eine äußerst positive Resonanz auf das vielfältige Fächerspektrum, die Atmosphäre und die Mitarbeiter/innen der Bergischen Universität.

Einige Teilnehmerinnen werden wir hier wiedersehen, sie beabsichtigen, Architektur, Bauingenieurwesens, Mathematik oder Naturwissenschaften zu studieren. Vielen Schülerinnen hat der einwöchige Einblick ins Studium bei der Entscheidung für ihr zukünftiges Studienfach geholfen, manche wissen nun genauer, ob sie studieren oder alternativ dazu eine Ausbildung beginnen möchten.

Die SommerUni 2015 konnte Vorurteile abbauen und Mädchen und Frauen für Naturwissenschaft und Technik begeistern, ein guter Grund, mit dieser Aufgabe fortzufahren! Die 19. SommerUni wird vom 27. Juni bis 1. Juli 2016 stattfinden.

An dieser Stelle bedankt sich das Gleichstellungsbüro ganz herzlich bei Ina Schrettenbrunner für die geleistete Arbeit in der SommerUni! Für ihre zukünftigen Aufgaben im Zentrum für Weiterbildung (ZWB) wünschen wir ihr viel Erfolg. 🍀

*Ursula Skraburski* hat die wissenschaftliche Koordination der SommerUni übernommen. Auch ihr wünschen wir eine erfolgreiche Arbeit.

Sie ist erreichbar unter:

Telefon 0202 439 3255

Raum U.15.20

E-Mail [sommeruni@uni-wuppertal.de](mailto:sommeruni@uni-wuppertal.de)

## „GIRLS FORSCHEN“

### Einfach mal so programmieren?

Im Rahmen des Girls Days fand Ende April 2015 ein Mädchen-Zukunftstag im Lehr- und Forschungsgebiet Computersimulation für Brandschutz und Fußgängerverkehr am Campus Haspel statt.

Unter dem Titel „Girls forschen“ hatten sich bereits im Februar 18 Schülerinnen im Alter von 12 bis 14 Jahren zu dieser Veranstaltung eingetragen. Nicht nur aus Wuppertal reisten sie an; auch die Städte Haan, Remscheid und Velbert waren vertreten. Ebenso bunt gemischt war die Schulform, die sie besuchen: Haupt-, Real- und Gesamtschule sowie Waldorfschule und Gymnasium.

Wissenschaftlicher Mitarbeiter zeigt den Mädchen eine Simulation.



Der Girls Day richtet sich an Mädchen der Klasse 5 bis 10 und bietet ihnen Einblicke in frauenunübliche Berufe. Landesweit kommen an diesem Tag Schülerinnen zu Unternehmen und Organisationseinheiten und erfahren dort, wie es auf einer Baustelle zugeht, was die Aufgaben einer Automechanikerin sind und woran und wie man in der Universität als wissenschaftliche Mitarbeiterin forschen kann. Der Tag soll den Schülerinnen helfen, einen ihnen vielleicht bisher unbekanntem Beruf kennenzulernen.

Um 9 Uhr saßen 16 junge Schülerinnen erwartungsvoll in Stuhlreihen in einem Seminarraum am Campus Haspel und blickten mit großen Augen nach vorne zu Marzena Ozimek (studentische Hilfskraft) und Verena Ziemer (wissenschaftliche Mitarbeiterin). Beide hatten das Event organisiert und begleiteten die Mädchen über den Tag. Eine Schülerin war leider erkrankt und eine weitere ging morgens wie gewohnt zur Schule. Sie hatte den bevorstehenden Tag in der Universität einfach vergessen.

# 41

Zu Beginn waren alle Mädchen sehr still und schüchtern. Doch nach der Vorstellungsrunde und einem gemeinsamem Frühstück wurden sie lebendiger. Bei dem Vortrag über die Bergische Universität Wuppertal, der viele Zahlen, Daten und Fakten beinhaltet, beteiligten sie sich fleißig. Auf die Schätzfrage, wie viele Studierende an der Bergischen Universität Wuppertal eingeschrieben sind, kamen die Antworten 500, 1000 und 2000. Als nächstes wurden Aufgaben einer Forscherin erzählt. Auch hier hörten sie Schülerinnen interessiert zu und stellten Fragen.

Die Campusführung zeigte die Größe des Universitätsgeländes. Einige Schülerinnen waren froh, als Gruppe unterwegs zu sein. Alleine hätten sie sich verlaufen. Im Büro des Professors durften sie sich an seinen Schreibtisch auf den Stuhl setzen. Jedes Mädchen lächelte glücklich, sobald sie sich hingesetzt hatte. In einem Mitarbeiterbüro zeigte Erik Andresen, ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, woran er im Moment forscht. Interessiert schauten die Schülerinnen ihm über die Schulter, stellten ihm Fragen und wollten das Büro anschließend gar nicht mehr verlassen.



Schülerin sitzt stolz am Schreibtisch des Professors.

Doch der Zeitplan schickte die Schülergruppe in den Computerraum. Hier sollte sich jedes Mädchen einzeln an einen Computer setzen. Nun würde der spannende Teil des Tages kommen, der schon bei der Anmeldung angekündigt war: das Programmieren, auch ohne Vorkenntnisse. Am Lehr- und Forschungsgebiet Computersimulation für Brandschutz und Fußgängerverkehr wird viel programmiert, teilweise mit der Programmiersprache Python. Außerdem bietet es zum Programmieren mit Python auch eine Vorlesung an, sodass es naheliegt, die Mädchen in die Welt des Programmierens schnuppern zu lassen. Alle 16 Schülerinnen saßen anfangs stumm vor ihrem Computer und lauschten interessiert der Einführung in das Programm „Turtle“ in der Programmiersprache Python. Man kann die Schildkröte

# 42

so programmieren, dass sie Buchstaben schreibt oder andere Formen zeichnet. Die Mädchen sollten bis zur Mittagspause mittels „Turtle“ das Programmieren der Wörter »Girls Day« lernen. Nach einer intensiven Einführung tippten die Schülerinnen die entsprechenden Befehle schnell ein. Die andere Sprache der Befehle (Englisch) hinderte sie dabei nicht, Buchstaben zu zeichnen. Trotzdem war es manchmal nicht ganz einfach, sich in die Situation der malenden Schildkröte zu versetzen, sodass die programmierten Buchstaben auch mal auf dem Kopf standen. Eine genaue Betrachtung des Quellcodes, Schritt für Schritt, und das Malen mit Stift auf Papier halfen dabei, die Fehler zu finden und zu beheben. Am Ende der 90 Minuten konnte jedes Mädchen den programmierten Schriftzug vorweisen. Besonders schnelle Mädchen änderten die Farben und Größen der Buchstaben und programmierten selbstständig ihren Namen und weitere Wörter.

Während des Mittagessens entstehen Freundschaften.



Glückliche Schülerinnen am Ende des Girls Days.

Das Essengehen in der Mensa erschien anfangs etwas kompliziert, da die Mädchen nicht wussten, welches Gericht sie zu sich nehmen wollten. Doch jede traf schließlich ihre Wahl und es konnte gemeinsam zu Mittag gegessen werden. Nach dem langen Programmierunterricht, bei dem jede für sich alleine gearbeitet hatte, konnten sie nun wieder miteinander reden und Quatsch machen. Nun wurden auch nochmal viele Fragen zum Studieren und Arbeiten an einer Universität gestellt.

In einem Vorlesungssaal sahen die Schülerinnen kurze Videos von vorangegangenen Experimenten zum Thema Fußgängerdynamik. Sie erfuhren, welche Experimente das Lehr- und Forschungsgebiet bisher schon betreut und

durchgeführt hat, wie dabei Daten zum Auswerten entstehen und warum die Fußgängerdynamik erforscht werden muss. Bei kleinen Experimenten untersuchten sie die Gehgeschwindigkeiten bei unterschiedlichen Dichten. Zum Abschluss des Tages bekam jede Schülerin eine grüne Stofftasche der Universität als Geschenk sowie den Ausdruck der programmierten Wörter zur Erinnerung an den Tag. Sie gingen nicht einzeln wie morgens nach Hause, sondern verließen in Grüppchen den Campus. Es hatten sich im Laufe des Tages Freundschaften gebildet. 🌸

### 3. JUGENDHILFETAG WUPPERTAL AN DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT

44

#### KINDER- UND JUGENDHILFE

Nahezu alle Menschen in Deutschland haben im Laufe ihres Lebens als Kinder, Jugendliche oder als Eltern mit dem System der Kinder- und Jugendhilfe zu tun. Insbesondere die Infrastrukturangebote, also die Kindertagesbetreuung, Jugendarbeit oder Angebote der Familienförderung, bringen die Menschen mit der Kinder- und Jugendhilfe in Kontakt. So nutzten bspw. im Jahr 2010 95% aller Kinder im Alter von fünf Jahren Angebote der Kindertagesbetreuung oder ein Drittel aller 18-jährigen Jugendlichen haben schon einmal an einem Angebot der Jugendarbeit (Jugendtreff, Jugendverband etc.) teilgenommen<sup>1</sup>. Mit einem zweiten Schwerpunkt, den Angeboten und Maßnahmen der Erzieherischen Hilfen, reagiert die Kinder- und Jugendhilfe auf Situationen, in denen junge Menschen und/oder ihre Eltern aufgrund unterschiedlicher Problemlagen individuelle Hilfe und Unterstützung benötigen. So versucht bspw. die Erziehungsberatung Konflikte zwischen Eltern und Kindern mit Beratungsangeboten zu klären, oder geht die sozialpädagogische Familienhilfe als ein ambulantes Angebot unmittelbar in Familien und unterstützt vor Ort Eltern und Kinder bei einem gelingenden Umgang miteinander und einem förderlichen Aufwachsen. Und als dritter Schwerpunkt: Wenn ein Verbleib von Kindern in der Herkunftsfamilie, aus welchen Gründen auch immer, kurz- bzw. mittelfristig oder gar dauerhaft nicht (mehr) möglich ist, erfolgt eine Unterbringung in einer Pflegefamilie oder einer sozialpädagogischen Wohngruppe, manchmal auch als befristete Unterbringung der ganzen Familie. Vornehmliches und gesetzlich verankertes Ziel der Kinder- und Jugendhilfe ist es, das Wohlergehen der jungen Menschen zu sichern, sie in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung zu fördern und Benachteiligungen zu vermeiden bzw. abzubauen.

<sup>1</sup> Gadow, Tina u. a. (2013): Wie geht's der Kinder und Jugendhilfe. Empirische Befunde und Analysen. Weinheim und Basel, BeltzJuventa, S. 11

#### VIELFALT DES AUFWACHSENS – VIELFALT DER KINDER- UND JUGENDHILFE

Eine so verstandene Aufgabenstellung hat zur Konsequenz, dass sich die Kinder- und Jugendhilfe zentral auf die konkreten Bedingungen des Aufwachsens zu beziehen hat. Die Bedingungen des Aufwachsens sind heute aber wesentlich durch Vielfalt geprägt: Vielfalt an Erfahrungen, Identitäten, Lebensweisen und Lebensverhältnissen. Und diese Vielfalt an Lebensverhältnissen ist durchaus nicht nur „schön bunt“, sondern in den letzten Jahren verschärft auch durch soziale Ungleichheit und Benachteiligung geprägt. Die Kinder- und Jugendhilfe sieht ihre Aufgabe darin, solche Ungleichheiten und Benachteiligungen von Kindern und Jugendlichen auszugleichen. Sie reagiert – notwendigerweise – auf diese Vielfalt der Lebensweisen mit einer zunehmenden Vielfalt an Angeboten. Auf der Grundlage zentraler fachlicher Prämissen (bspw. Lebensweltorientierung, Stärkung der Autonomie der/des Einzelnen, prinzipielle Partizipation der beteiligten Kinder- und Jugendlichen, Fachlichkeit der Angebote) und im Kontext wohlfahrtsstaatlicher Strukturen (bspw. institutionelle Regelungen, rechtliche Vorgaben, gesetzlich verbrieftete Rechte) müssen diese unterschiedlichen Angebote und

Maßnahmen in Bezug auf die konkrete Situation im Einzelfall umgesetzt werden. Dies begründet die enorme Vielfalt an Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe und verlangt darüber hinaus eine fortwährende Weiterentwicklung. Beides gehört zu den Kennzeichen Sozialer Arbeit im Allgemeinen und zur Kinder- und Jugendhilfe im Besonderen, ebenso wie die Vielfalt der öffentlichen, freien und gewerblichen Träger, die diese Angebote und Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe institutionell wie professionell umsetzen.

Damit aus einer solchen Vielfalt – sowohl im Hinblick auf den konkreten Einzelfall wie in Bezug auf die Angebotspalette an sich – nicht eine unübersichtliche Beliebigkeit wird, ist neben einer hohen fachlichen Kompetenz Kooperation für dieses Handlungsfeld ebenso charakteristisch wie notwendig, inklusive einer Kooperation zwischen der Kinder- und Jugendhilfe und anderen gesellschaftlichen Bereichen wie der Schule, dem Gesundheitswesen oder der Justiz (Familiengericht).

#### KINDER- UND JUGENDHILFE ALS LEHR- UND FORSCHUNGSFELD DER BUW

An der Bergischen Universität Wuppertal ist die Kinder- und Jugendhilfe in Wissenschaft und Lehre insbesondere in der Arbeitseinheit Sozialpädagogik der Erziehungswissenschaft, Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften verortet. In den Bachelor- wie Masterstudiengängen, die von der Erziehungswissenschaft verantwortet werden, finden regelmäßige Lehrveranstaltungen statt, in denen die Kinder- und Jugendhilfe in ihren unterschiedlichen Facetten zum Gegenstand wird, im Besonderen im Kontext des Masterstudiengangs „Kindheit – Jugend – Soziale Dienste“. Ebenso ist die Kinder- und Jugendhilfe Gegenstand der Forschung, bspw. aktuell die Situation von Kindern in Pflegeverhältnissen (Dr. Thomas Swiderek/Prof. Heinz Sünker), die Frage nach der Fachlichkeit der



Eröffnung des 3. Jugendhilfetages Wuppertal (v.l.n.r.): Dieter Verst, Leiter des Jugendamtes Wuppertal, Prorektor Prof. Dr. Michael Scheffel, Sozialdezernent Dr. Stefan Kühn, Oberbürgermeister Peter Jung, Elke Hartmann, Caritas Wuppertal/Solingen, Peter Krause, downup! Einzelfallpädagogik gGmbH, Prof. Dr. Gertrud Oelerich, Arbeitseinheit Sozialpädagogik der BUW, Beate Binsfeld, alpha e.V. Wuppertal, Jimmy Adrian, Sozialtherapeutische Kinder- und Jugendarbeit e.V., Claudia Bock, Jugendamt Wuppertal, Ulrich Grotstollen, Jugendamt Wuppertal, und Bärbel Hoffmann, Ev. Kinder-, Jugend- und Familienhilfe Wuppertal

Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe (Jacqueline Kunhenn/Prof. Gertrud Oelerich) oder die Frage nach dem Nutzen, den Kinder, Jugendliche oder Eltern aus den Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe für sich realisieren können – oder auch nicht realisieren können (Prof. Andreas Schaarschuch/Prof. Gertrud Oelerich). Schließlich fanden und finden weitere, vielfältige Forschungsaktivitäten und Tagungen zur Kinder- und Jugendhilfe unter dem Dach des interdisziplinären Forschungszentrums „Kindheiten.Gesellschaften“ statt.

#### DER „JUGENDHILFETAG WUPPERTAL“

Die aufgezeigte grundlegende Notwendigkeit zur Kooperation und Vernetzung sowie zur fortwährenden Weiterentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe einerseits und das gemeinsame Interesse an einer produktiven Kooperation von Wissenschaft und Praxis andererseits führten im Jahr 2011 zur Planung und Durchführung des ersten „Jugendhilfetags Wuppertal“. Nachdem dieser auf eine überaus positive Resonanz gestoßen war, folgten 2013 und 2015 jeweils der zweite und der dritte Wuppertaler Jugendhilfetag. Konzipiert gewissermaßen als ein gedoppeltes Kooperationsprojekt, also sowohl der Kooperation unter den AkteurInnen der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe als auch zwischen der Bergischen Universität und der sozialpädagogischen Praxis, wurde ein Veranstaltungsformat entwickelt, welches den Raum zum kollegialen Austausch ebenso vorsieht wie den sachlichen Diskurs eines Fachkongresses. Der „Erste Jugendhilfetag Wuppertal“ startete mit ca. 350 Teilnehmenden,

den „Dritten Jugendhilfetag Wuppertal“, der am 26. Februar 2015 stattgefunden hat, besuchten bereits gut 550 Interessierte. Ein Umzug vom Campus Freudenberg in das Hörsaalzentrum im Gebäude K auf dem Campus Griffenberg wurde damit notwendig und erwies sich sowohl räumlich als auch atmosphärisch als überaus günstig.

Veranstaltet wird der Jugendhilfetag von einer Arbeitsgemeinschaft Wuppertaler Träger der Jugendhilfe in Kooperation mit der Bergischen Universität, Arbeitseinheit Sozialpädagogik.

#### DER 3. JUGENDHILFETAG WUPPERTAL 2015 – AKTUELLE THEMEN IM AUSTAUSCH ZWISCHEN THEORIE UND PRAXIS

Konzentriert auf das Feld der Erzieherischen Hilfen stand der „Dritte Jugendhilfetag Wuppertal“ unter dem Motto „Vielfalt leben! – Auf der Suche nach Lösungen – Kinder- und Jugendhilfe in Wuppertal gemeinsam gestalten“. Unter dieser Überschrift diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Praxis und der Universität in sieben Arbeitsgruppen sowie im Rahmen von Plenarvorträgen aktuelle Herausforderungen der Kinder- und Jugendhilfe. Darüber hinaus stellten städtische, wohlfahrtsverbandliche, freie und private Träger der Jugendhilfe an gut 30 Ständen ihre Dienstleistungen und Konzepte der Fachöffentlichkeit vor. Auch von dieser Möglichkeit der Information und des Austausches wurde ausgesprochen reger Gebrauch gemacht.

Inhaltlich spiegelte das Programm des 3. Jugendhilfetages Wuppertal eine Vielzahl an Themen wider, die die Kinder- und Jugendhilfe in Wissenschaft und Praxis aktuell besonders beschäftigen. Hierzu im Folgenden nur wenige Hinweise:

Über 100 Teilnehmende befassten sich bspw. mit der Frage nach dem „Wie“ einer gelingenden Kooperation zwischen Jugendhilfe und Kinder- und Jugendpsychiatrie. Die verschiedenen biographischen Belastungen, die diejenigen Kinder und Jugendlichen, die von Seiten der Erzieherischen Hilfen betreut werden, häufig zu verarbeiten haben, führen nicht selten zu psychischen Problemen und damit unter Umständen zu notwendigen Kontakten zur Kinder- und Jugendpsychiatrie. Mit der Kinder- und Jugendhilfe einerseits und der Kinder- und Jugendpsychiatrie andererseits stoßen dann jedoch zwei durchaus unterschiedliche institutionalisierte Systeme mit ihren jeweils unterschiedlichen Logiken und Strukturierungen aufeinander, was nicht selten zu Reibungen führt. Wie hier im Einzelfall und einzelfallübergreifend im Sinne einer Unterstützung der betroffenen Kinder und Jugendlichen Wege der produktiven Kommunikation und Kooperation gefunden werden können, stand im Mittelpunkt eines der Foren.



Ein anderes Forum konzentrierte sich auf ein Thema, das innerhalb der weltpolitischen Geschehnisse der vergangenen Monate noch einmal erheblich an Bedeutung gewonnen hat, auch innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe: „Über-Leben und mehr: Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge und wie Jugendhilfe gelingen kann“. Wie viele junge Menschen ohne sorgeberechtigte Eltern aus Kriegs- bzw. Krisengebieten wie Somalia, Syrien oder Afghanistan geflüchtet sind und jetzt in Deutschland leben, ist aktuell gesichert kaum zu sagen. Ende des Jahres 2014 waren es lt. Statistik des Bundes ca. 18.000<sup>2</sup>. Gesichert zu sagen ist allerdings, dass es jetzt (Herbst 2015) deutlich mehr sind. Wie kann nun eine Betreuung, Versorgung und Integration dieser häufig traumatisierten jungen Menschen durch die Kinder- und Jugendhilfe gelingen? Wie können die damit verbundenen rechtlichen oder kulturellen Herausforderungen zu Gunsten dieser jungen Menschen, die sich sämtlich in einer biographischen Ausnahmesituation befinden, gelöst werden? Wie kann die Kinder- und Jugendhilfe, die typischerweise, trotz ihres insgesamt bundesweit betrachtet nicht unerheblichen Finanzvolums, im Einzelfall aber i. d. R. mit eher geringeren finanziellen Ressourcen auszukommen hat, diese Aufgabe in der hier entstandenen Größenordnung sachlich und fachlich angemessen bewältigen? Diese und ähnliche Fragen zum Thema waren Gegenstand der kompetenten Auseinandersetzung einer der Arbeitsgruppen.

„Was kommt danach? Care leaver in der stationären Erziehungshilfe“. Wo können junge Erwachsene, die in der stationären Kinder- und Jugendhilfe aufgewachsen sind, nach ihrer Zeit dort (Care leaver) Unterstützung finden? Was für diejenigen jungen Menschen, die in ihren Herkunftsfamilien groß geworden sind, am Beginn eines Studiums oder einer Berufsausbildung, also beim Übergang in das Erwachsenenleben, zumeist selbstverständlich ist, nämlich sich weiterhin im Ernstfall an ihre Eltern wenden zu können, ist für junge Erwachsene, die die stationäre Kinder- und Jugendhilfe verlassen haben, nicht bzw. kaum möglich. Für sie wäre

<sup>2</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Junge Flüchtlinge in Deutschland.

eine solche sichere Unterstützung aber selbstverständlich ebenso notwendig, vielleicht sogar noch notwendiger, als für diejenigen, die ihre Kindheit und Jugend im familialen Herkunftskontext verbracht haben. Das Kinder- und Jugendhilfesystem in Deutschland sieht bislang hier nahezu keine Unterstützung vor. Was das für diese jungen Menschen bedeutet, wie sie damit umgehen und welche Anforderungen sich hieraus letztlich an die Kinder- und Jugendhilfe ergeben, stand bei einer weiteren Arbeitsgruppe im Zentrum.

Der Abschlussvortrag von Prof. Dr. Mechthild Wolff von der Hochschule Landshut befasste sich explizit mit der Beteiligung der Kinder und Jugendlichen in der Kinder- und Jugendhilfe. Sie verdeutlichte, dass die Schaffung von Beteiligungsstrukturen in den Institutionen und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ein ausgesprochen wirksames Mittel gegen Gewalt und Missbrauch von Kindern und Jugendlichen in Institutionen ist. Ihr Plädoyer richtete sich

dagegen, bei dem mittlerweile von allen Seiten geteilten Credo der Partizipation stehen zu bleiben. Vielmehr forderte sie die Etablierung einer ernsthaften „Beteiligungskultur“ in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Eine grundlegend beteiligungsorientierte professionelle Haltung der Einrichtungen und die konkrete Umsetzung einer Partizipationskultur schaffe günstige Entwicklungsvoraussetzungen für Kinder und Jugendliche, für die es letztlich keine Alternative gebe.

Und nicht zuletzt: Neben den vielen fachlichen und fachpolitischen Schwerpunkten, die der Kongress über den ganzen Tag hinweg an den verschiedenen Stellen zu bieten hatte, konnte ein kulturelles Highlight im wahrsten Sinne des Wortes die Teilnehmenden mitreißen: In einer kurzen Trommelperformance gelang es dem Trommler Ralf Kunkel (YENÇAGÓ, Wuppertal) das gesamte Plenum, immerhin gut 550 Teilnehmende, mit Klatschen und rhythmischem Trommeln auf den Tischen und Bänken des großen Hörsaals 33 in Bewegung zu versetzen, eine wirklich eindrucksvolle Performance.

### DER JUGENDHILFETAG WUPPERTAL – EIN TRANSFERPROJEKT ZWISCHEN WISSENSCHAFT UND PRAXIS

Der „Jugendhilfetag Wuppertal“ hat sich mittlerweile zu einem angesehenen und zunehmend etablierten Gemeinschaftsprojekt zwischen der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe in der Region und der Bergischen Universität entwickelt, zu einem markanten Beispiel für ein Transferprojekt zwischen Wissenschaft und Praxis. Dies zeigt sich im Programm selbst, in der Zusammensetzung der Teilnehmenden und Referierenden und auch in der durchgängig positiven Resonanz seitens der Wissenschaft wie in der Praxis. Und nicht zuletzt wurde dies auch in den Grußworten hervorgehoben, die von kommunaler Seite durch den Oberbürgermeister von Wuppertal Peter Jung und Wuppertals Sozial- und Jugenddezernent Dr. Stefan Kühn an die Teilnehmenden gerichtet wurden, ebenso von Seiten der Bergischen Universität im Grußwort des Prorektors für Forschung Prof. Dr. Michael Scheffel. Über den fachlichen Austausch hinaus ermöglichte der „Jugendhilfetag Wuppertal“ als Transferprojekt den zahlreich teilnehmenden Studierenden der BUW wie anderen Interessierten, sich über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu informieren und Kontakte zu potentiellen Anstellungsträgern aus der Region zu knüpfen. Gleiches gilt für die Anstellungsträger. Auch für sie bot sich in dieser offenen und zugleich konzentrierten Atmosphäre die Möglichkeit, in erste Kontakte zu vielleicht zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu kommen.

Der „Jugendhilfetag Wuppertal“ hat eindrücklich deutlich gemacht, dass der Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis letztlich nur als dialogischer Prozess erfolgreich sein kann: als ein Prozess des gemeinsamen Austausches, der Auseinandersetzung mit und der Einbindung von wissenschaftlichen Erkenntnissen in die Praxis, der Anregung der Wissenschaft durch die Praxis und der produktiven gegenseitigen Irritation und Unterstützung in der Sache. 🌱

Prof. Dr. Gertrud Oelerich

[www.sozpaed.uni-wuppertal.de](http://www.sozpaed.uni-wuppertal.de)

## WAS ÄNDERT SICH MIT DEM ELTERNGELDPLUS? Neuer Elterngeldrechner, Partnerschaftsbonus und flexiblere Elternzeit

Das ElterngeldPlus ist zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten, gilt für Geburten ab dem 1. Juli 2015 und unterstützt Eltern, die in Teilzeit arbeiten. Ob volle Auszeit vom Job, kleine, mittlere oder große Teilzeit – die neuen Regelungen bieten Müttern und Vätern eine Vielzahl von Möglichkeiten, Familie und Beruf miteinander zu verbinden und sich ihre Aufgaben partnerschaftlich zu teilen.

Der Elterngeldrechner hilft dabei, die ersten Monate mit Kind gemeinsam zu planen – zeitlich wie auch finanziell. Mit dem erweiterten Planer können Eltern jetzt ausprobieren, wie sie nach der Geburt ihres Kindes Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus miteinander am besten kombinieren, welche Verteilung für sie in Frage kommt und welcher Anspruch auf Elterngeld sich daraus ergibt.

### DAS NEUE PLUS

Das bisherige Elterngeld wird derzeit für maximal 14 Monate nach der Geburt des Kindes gezahlt. Steigen Mütter oder Väter schon währenddessen in Teilzeit beruflich wieder ein, haben sie bislang dadurch einen Teil ihres Elterngeldanspruches verloren. Das ändert sich mit dem ElterngeldPlus: Künftig können Eltern, die in Teilzeit arbeiten, das ElterngeldPlus doppelt so lange beziehen. Ein Elterngeldmonat wird zu zwei ElterngeldPlus-Monaten.

Ergänzend gibt es einen Partnerschaftsbonus: Teilen sich Vater und Mutter die Betreuung ihres Kindes und arbeiten parallel für mindestens vier Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie jeweils zusätzlich für vier Monate ElterngeldPlus. Alleinerziehende können das neue ElterngeldPlus im gleichen Maße nutzen. Auch die Elternzeit wird deutlich flexibler. Wie bisher können Eltern bis zum dritten Geburtstag eines Kindes eine unbezahlte Auszeit vom Job nehmen. Künftig können 24 Monate statt bisher zwölf zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes genommen werden.

### ELTERNGELD ONLINE BERECHNEN

Brandaktuell und erweitert um einen zusätzlichen Planer ist auch der neue Online-Elterngeldrechner im „Familienwegweiser“, dem Serviceportal für Familien des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Mit dem Elterngeldrechner können Eltern testen, wie sie Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus optimal miteinander kombinieren und welcher Anspruch auf Elterngeld oder ElterngeldPlus sich daraus ergibt.

### WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN ZUM NEUEN ELTERNGELDPLUS

Ausführliche Informationen über die neuen Regelungen und Angebote bieten verschiedene Materialien des BMFSFJ. Eine umfangreiche Broschüre zum neuen ElterngeldPlus steht auf der Webseite als PDF bereit. Ebenfalls dort gibt es einen Bestellschein, mit dem weiteres Material per Bestell-Fax in gewünschter Anzahl geordert werden kann. 📄

Ausführliche Informationen und Serviceangebote finden Sie auf [www.elterngeld-plus.de](http://www.elterngeld-plus.de)

## DIE „UNENDLICHE GESCHICHTE“

# 52

Die „unendliche Geschichte“ zur Schaffung weiterer Kita-Plätze an der Gaußstraße ist leider noch immer nicht zu Ende geschrieben.

Wenn das „Mietsystem“ des Bau- und Liegenschaftsbetriebs ein anderes wäre, konkret gesagt eines das die Erweiterung und Anmietung zu einem normalen Mietzins ermöglichen würde, dann wäre man sicher schon längst am Ziel.

Weil es aber so ist wie es ist und auch der BLB nichts daran ändern kann, versucht das Hochschul-Sozialwerk nun seit zwei Jahren sozusagen auf „Umwegen“ ans Ziel zu kommen.

Das Hochschul-Sozialwerk hat in Abstimmung mit allen Beteiligten (Hochschulkindergarten e.V., Unizwerge e.V., Asta, BLB, BUW) eine Planung zur Erweiterung des Kita-Gebäudes in Auftrag gegeben.

Derzeit liegt der Antrag zur Erteilung der Baugenehmigung zur Prüfung bei der Stadt.

Für den Fall, dass der BLB sich nach Erteilung der Baugenehmigung zu dieser geplanten Erweiterung entschließt, wird das Hochschul-Sozialwerk dem BLB – abgesehen von Einrichtungskosten in beträchtlicher Höhe – einen Zuschuss in Höhe von 500.000 Euro (!) zu den Baukosten zahlen, der es ermöglichen soll, den Mietzins des BLB (von ansonsten ca. 20 Euro/qm !!!) dauerhaft zu reduzieren. Zusätzlich hat das Rektorat eine laufende Mietsubventionierung und eine Beteiligung an Einrichtungskosten in Aussicht gestellt.

Ob und wann das Projekt tatsächlich realisiert wird, kann derzeit noch nicht verlässlich gesagt werden. 🍀

[www.hochschulkindergarten.de](http://www.hochschulkindergarten.de)

## 20 JAHRE UND (K)EIN BISSCHEN LEISER...



stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Hillebrand-Knopff

Anfang Oktober konnte Gabriele Hillebrand-Knopff auf 20 Jahre Arbeit als gewählte stellvertretende Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte zurückblicken.

Wir gratulieren dazu herzlich und wünschen ihr für die nächsten Jahre weiterhin viel Erfolg und alles Gute. 🍀

## VÄTERZEIT

### Christian Nölle mit seinem einjährigen Sohn

An dieser Stelle werden Väter unserer Hochschule porträtiert, um das erfolgreiche Projekt „Väterzeit“ aus dem Jahr 2008 fortzuführen. Wir befragen Väter zu ihrer Doppelrolle als Student bzw. Beschäftigter und Familienvater zu ihren individuellen Vereinbarkeitskonzepten.

# 54

#### NAME UND ALTER

Christian Nölle, 39 Jahre alt

#### FAMILIENSTAND

Wildes Zusammenleben mit den Lieben: Anja und Enno

#### NAME UND ALTER DER KINDER

Enno, 1 Jahr alt

#### WIE GUT GELINGT IHNEN DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE?

Die Möglichkeit der Elternzeit entzerrt natürlich gerade im ersten Jahr einiges und ermöglicht uns als Familie auch berufstätig zu sein. Spannend wird es für uns erst, wenn die 14 Monate Elternzeit beendet sind und wir auf externe Betreuung angewiesen sind.

#### WELCHE PROBLEMFELDER ERGEBEN SICH?

Derzeit die chaotische Lage bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten nach der Elternzeit. Nichts wird zentral realisiert, alles Stückwerk bei den Trägern. Unzureichend!

#### WIRD DIE VEREINBARKEIT DURCH BESTIMMTE ASPEKTE AN DER UNI ERLEICHTERT?

Die flexiblen Arbeitszeiten durch die im ZIM geltenden Gleitzeitregelungen sind Gold wert. Das ist wirklich hilfreich und wird sicher auch in Zukunft noch wichtiger werden.

Mein Wunsch nach einer längeren Elternzeit wurde ausschließlich positiv unterstützt – und das auch, nachdem ich kurz vorher eine Leitungsposition übernehmen durfte.

#### ZU WELCHER FAKULTÄT GEHÖREN SIE?

Zentrum für Informations- und Medienverarbeitung

#### WIE TEILEN SIE SICH DIE ERZIEHUNG DER KINDER MIT DER MUTTER AUF?

11 Monate zu 3 Monaten Elternzeit auf Anja und mich aufgeteilt. Danach planen wir erstmal bis zum Kindergartenplatz (hoffentlich August 2016) mit 20/40 Arbeitsstunden Anja/Ich.

#### WIRD DIE VEREINBARKEIT DURCH BESTIMMTE ASPEKTE AN DER UNI ERSCHWERT?

Bisher ist mir hier nichts negativ aufgefallen.

#### WELCHE FAMILIENBEZOGENEN ANGEBOTE UNSERER HOCHSCHULE NUTZEN SIE, BZW. HABEN SIE SCHON GENUZT?

Wickelraum.



Christian Nölle mit seinem einjährigen Sohn Enno

#### HABEN SIE VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE HINSICHTLICH DER VEREINBARKEIT?

Der Uni-Kindergarten ist toll, wenn man denn einen Platz bekommen würde. Aus diesem Grund wäre ein „echter Betriebskindergarten“ natürlich besser. Aber auch eine Erweiterung/Vergrößerung wäre schon ein gutes Signal.

#### HABEN SIE ANMERKUNGEN, ODER SCHON EINMAL SCHLECHTE ERFAHRUNGEN MIT KIND AN DER UNI GEMACHT?

Ich würde es begrüßen, wenn die Wickelräume auch mit den elektronischen Schlüsseln zugänglich wären. Jedes Mal beim Pförtner den Schlüssel holen zu müssen, ist sehr umständlich. 🌿



# Familien Büro

Studieren und Arbeiten mit Kind

Beratung zum Thema Studieren und Arbeiten mit Kind oder Kindern (u. a. zum Thema Finanzen und Betreuung) in Gebäude K, Ebene 12, Räume 30–35. Nutzen Sie den Eingang der Sportlercafeteria oder die Eingänge in K.

## KONTAKT

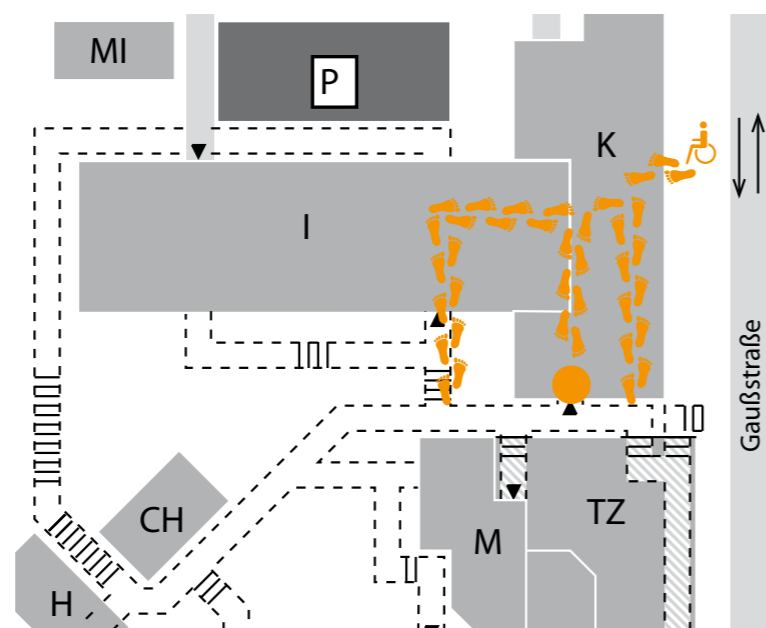
Maria Gierth, M.A.

E-Mail [familienbuero@uni-wuppertal.de](mailto:familienbuero@uni-wuppertal.de)

Telefon 0202 439 5041

Raum K.12.30-35

Termine bitte per E-Mail vorab anfragen.



## STILL- UND WICKELRÄUME

Die Still- und Wickelräume des **Campus Griffenberg** befinden sich in den Gebäuden **I.13.86** und **U.08.01** sowie auf der **ASTA-Ebene**. Die Schlüssel sind beim Pförtner erhältlich.

Ein Wickelraum, für den man keinen Schlüssel benötigt, befindet sich in **K.11.42**. Außerdem gibt es in der **Bibliothek** einen Wickelplatz im Toilettenvorraum in **BZ.09.67**.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, am **Campus Haspel** im Vorraum der Damentoilette **HA.65** zu wickeln und im Raum **HB.00.18** (**Ansprechpartnerin** Frau Kinseher – **Telefon** 0202 439 4085) zu stillen. 🌿

## ELTERN-KIND-LERNRAUM

Der Eltern-Kind-Lernraum befindet sich in der Bibliothek in **BZ.09.08**, der Schlüssel ist an der Information erhältlich. 🌿

FAMILIENBÜRO

## REGELMÄSSIGE ELTERN-KIND-TREFFEN



„Eltern-Kind-Treffen“ von studierenden und promovierenden Eltern

# 57

Die „Eltern-Kind-Treffen“ von studierenden und promovierenden Eltern finden regelmäßig in den Räumen des Familienbüros der Bergischen Universität Wuppertal statt (Gebäude K, Ebene 12, Räume 30–35).

Das Familienbüro bietet den Treffpunkt regelmäßig an: „Wir geben damit Eltern die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen, zu vernetzen und offene Fragen rund um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu klären und zu diskutieren.“ 🌿

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

## KONTAKT

Familienbüro der

Bergischen Universität Wuppertal

Maria Gierth, M.A.

Telefon 0202 439 5041

E-Mail [familienbuero@uni-wuppertal.de](mailto:familienbuero@uni-wuppertal.de)

## NEUAUFLAGE DES BERATUNGSFÜHRERS „STUDIERN UND ARBEITEN MIT KIND“

Die Neuauflage des *Beratungsführers Studieren und Arbeiten mit Kind* ist nun in gedruckter Version im Gleichstellungsbüro erhältlich oder online unter [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/publikationen](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/publikationen) abrufbar.

Des Weiteren gibt die *Checkliste Studieren und Arbeiten mit Kind* kurze und knappe Informationen zu finanziellen und sozial-rechtlichen Aspekten, die rund um die Schwangerschaft erledigt werden können. Diese Publikation ist ebenfalls in gedruckter Version im Gleichstellungsbüro erhältlich oder online unter [www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/publikationen](http://www.gleichstellung.uni-wuppertal.de/publikationen) abrufbar.

*Beratungsführer Studieren und Arbeiten mit Kind*

# 58

*Checkliste Studieren und Arbeiten mit Kind*



*Kinderfreizeit in den Herbstferien 2015*

## KINDERFREIZEITEN 2016

Um ihren Beschäftigten und Studierenden die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu erleichtern, bietet die Bergische Universität Wuppertal – seit 1996 als erste Hochschule Deutschlands – Ferienbetreuung für schulpflichtige Kinder (6 – 12 Jahre) zuverlässig an.

**OSTERN 2016**  
21.3. – 24.3.2016

### Rund um die Uni

Betreuung 8.00 Uhr bis 12.15 Uhr: EUR 35,- | Frühstück inkl.; oder  
Betreuung 8.00 Uhr bis 16.15 Uhr: EUR 70,- | bei ausreichender  
Anmeldung | Frühstück und Mittagessen inkl.

**SOMMER 2016**  
11.7. – 15.7.2016  
18.7. – 22.7.2016

### Kanufreizeit\*

### Kanufreizeit\*

Betreuung 8.00 Uhr bis 13.00 Uhr: EUR 50,- | Frühstück inkl.; oder  
Betreuung 8.00 Uhr bis 16.15 Uhr: EUR 80,- | bei ausreichender  
Anmeldung | Frühstück und Mittagessen inkl.

\*Bronzeschwimmabzeichen erforderlich!

### Rund um die Uni

15.8. – 19.8.2016

Betreuung 8.00 Uhr bis 12.15 Uhr: EUR 40,- | Frühstück inkl.; oder  
Betreuung 8.00 Uhr bis 16.15 Uhr: EUR 75,- | bei ausreichender  
Anmeldung | Frühstück und Mittagessen inkl.

**HERBST 2016**  
10.10. – 14.10.2016

### Rund um die Uni

Betreuung 8.00 Uhr bis 12.15 Uhr: EUR 40,- | Frühstück inkl.; oder  
Betreuung 8.00 Uhr bis 16.15 Uhr: EUR 75,- | bei ausreichender  
Anmeldung | Frühstück und Mittagessen inkl. 🍁

*Mit Dank an die FotografInnen dieser Ausgabe:*

<i>Sophie Charlott Ebert</i>	<i>Titelbild, Seite 16, 17, 18, 53, 57</i>
<i>Cornelis Gollhardt</i>	<i>Seite 05, 07, 09</i>
<i>Privat</i>	<i>Seite 08, 11, 15, 19, 20, 21, 22, 23</i>
<i>Jo Froehner/Quelle PHOTOCASE</i>	<i>Seite 12</i>
<i>Friederike von Heyden</i>	<i>Seite 25, 48</i>
<i>Maren Wagner</i>	<i>Seite 35</i>
<i>Nordpark Verlag</i>	<i>Seite 35</i>
<i>Jennifer Dahmen/Natascha Compes</i>	<i>Seite 36, 37</i>
<i>Ina Schrettenbrunner</i>	<i>Seite 39</i>
<i>Verena Ziemer</i>	<i>Seite 40, 41, 42, 43</i>
<i>Anja Salik</i>	<i>Seite 55</i>
<i>Gabriele Hillebrand-Knopff</i>	<i>Seite 59</i>

**DAS NÄCHSTE *magazIn* ERSCHEINT ZU BEGINN DES SOMMERSEMESTERS 2016**

**tdc** 

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

